

**18.09.03**

EU - AS - FJ - In - K - Wi

**Unterrichtung**  
durch die Bundesregierung

---

**Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan 2003**

Bundesministerium für  
Wirtschaft und Arbeit

Berlin, den 17. September 2003

An den  
Präsidenten des Bundesrates  
Herrn Ministerpräsidenten  
Prof. Dr. Wolfgang Böhmer

Sehr geehrter Herr Präsident,

das Kabinett hat am 17. September 2003 den Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2003 beschlossen, den ich hiermit übersende. Der Nationale Aktionsplan ist Teil der beschäftigungspolitischen Strategie der Europäischen Union nach Art. 128 EG-Vertrag und bildet die Grundlage für den von Rat und Kommission gemeinsam zu erstellenden Jahresbericht an den Europäischen Rat über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft.

Der Nationale Aktionsplan gibt Bericht über die Durchführung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, die formal vom Rat am 22. Juli 2003 verabschiedet wurden. Der Aktionsplan ist ein umfangreicher, mit den Sozialpartnern erörterter Bericht.

Nach dem Gesetz über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union wirken die Länder hieran durch den Bundesrat mit. Die Länder waren bei der Formulierung des Berichts auf der Ebene ihrer zuständigen Ministerien beteiligt. Da der Aktionsplan der EU-Kommission noch im Oktober 2003 vorgelegt werden muss, würde ich es begrüßen, wenn der Bericht in der Bundesratssitzung am 17. Oktober 2003 behandelt werden könnte.

Mit freundlichen Grüßen

Wolfgang Clement



**Bundesrepublik Deutschland**

**Nationaler**

**Beschäftigungspolitischer Aktionsplan**

**2003**

**(vorgelegt gemäß Art. 128 EGV)**

**Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan**  
**der Bundesrepublik Deutschland 2003**

**Inhaltsverzeichnis**

Seite

**A. Der Beschäftigungspolitische Rahmen**

Vorbemerkungen

4

Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

4

Beschäftigungspolitische Gesamtstrategie im Rahmen der Agenda 2010

5

1. Arbeitsmarkt/ Arbeitsrecht

6

2. Soziale Sicherungssysteme

7

3. Wirtschaft

8

4. Finanzen

8

5. Bildung, Ausbildung und Innovation

9

6. Begleitende Maßnahmen

9

**B. Beschäftigungspolitische Leitlinien**

1. Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen

10

2. Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist

13

3. Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit  
16  
in der Arbeitswelt
4. Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebenslangen Lernens  
19
5. Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des Aktiven Alterns  
22
6. Gleichstellung der Geschlechter  
24
7. Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter  
28  
Gruppen auf dem Arbeitsmarkt
8. Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen  
31
9. Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung  
34
10. Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung  
36

**C. Partnerschaft bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien**

38

**D. Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds**

41

**Anhang 1: Empfehlungen des Rates an Deutschland**

45

**Anhang 2: Arbeitsmarktpolitik der Länder**

46

**Anhang 3: Exemplarische Beispiele für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen**

60

in den Ländern

**Anhang 4: Überblick über die Gesetze „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“**

62

**Anhang 5: Interne Neuausrichtung der Arbeitsverwaltung**

65

**Anhang 6: Erklärung zur Ausbildungsinitiative 2003**

67

**Statistik**

68

## **A. Der Beschäftigungspolitische Rahmen**

### **Vorbemerkungen**

Auf dem Europäischen Rat in Lissabon haben sich die Mitgliedstaaten das mittelfristige Ziel gesetzt, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Dabei haben sich die Mitgliedstaaten klare quantitative Ziele zur Erhöhung der Beschäftigung gesetzt:

- die Gesamtbeschäftigungsquote soll bis 2010 auf 70 % angehoben werden,
- die Beschäftigungsquote der Frauen soll bis 2010 auf 60 % angehoben werden und
- die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64) soll bis 2010 auf 50 % steigen.

Die überarbeitete europäische Beschäftigungsstrategie als Kernstück der Lissabon Strategie baut auf diesen Zielen auf und stellt die übergreifenden Zielsetzungen Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität, sowie soziale Integration und sozialer Zusammenhalt in den Mittelpunkt der Beschäftigungspolitik.

Mit den Beschäftigungspolitischen Leitlinien des Jahres 2003 haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union diese Ziele weiter konkretisiert und sich auf die Umsetzung wichtiger beschäftigungspolitischer Maßnahmen verständigt. Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern werden dabei als von grundlegender Bedeutung für den Fortschritt auf dem Weg zu diesen drei Zielen herausgestellt.

Die Bundesregierung hat sich diese Ziele in vollem Umfange zu eigen gemacht. Am 14. März hat die Bundesregierung im Deutschen Bundestag mit der „Agenda 2010“ eine Gesamtstrategie zur Reformpolitik in Deutschland vorgelegt. Zusammen mit den Vorschlägen der „Hartz-Kommission“ wird die „Agenda 2010“ gegenwärtig in Deutschland umgesetzt und die dazu notwendigen Initiativen und Maßnahmen ergriffen. Die gesetzliche Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“ wird mit dem „Dritten und Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt“ in diesem Jahr abgeschlossen.

### **Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt**

In Deutschland ist es im Zeitraum von 1998 bis 2001 gelungen, die Zahl der Beschäftigten zu erhöhen und die Arbeitslosigkeit deutlich zu verringern. Seit Mitte 2001 hat sich die Lage am Arbeitsmarkt jedoch wieder verschlechtert. Diese Entwicklung hält gegenwärtig noch an.

Maßgeblich hierfür ist die hartnäckige gesamtwirtschaftliche Wachstumsschwäche. So ist für die deutsche Wirtschaft im Jahr 2003 im dritten Jahr in Folge ein Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von weniger als einem Prozentpunkt zu erwarten. Dieser Verlauf ist vor allem auch auf externe Belastungen zurückzuführen.

Zum einen war es die geopolitische Unsicherheit im Zusammenhang mit dem Krieg im Irak, die Investoren und Verbraucher verunsichert und deren Zurückhaltung verstärkt hat. Zum anderen kann sich die deutsche Wirtschaft wegen ihrer engen Einbindung in die internationale Arbeitsteilung weltwirtschaftlichen Einflüssen nicht entziehen, insbesondere nicht solchen, die von der konjunkturellen Entwicklung in den USA ausgehen. Zwar konnte in den USA die Rezession des Jahres 2001 durch kräftige Zinssenkungen und eine expansive Fiskalpolitik überwunden werden, es bleiben aber erhebliche Zweifel hinsichtlich der Stärke und Nachhaltigkeit des Aufschwungs bestehen. Dies wirkt sich über den Handel, die engen Kapitalverflechtungen und die Aktienmärkte auch auf Deutschland aus. Hinzu kamen Belastungen durch Wirtschaftskrisen in anderen Ländern.

Nach wie vor wirken sich aber auch die im Zusammenhang mit der deutschen Wiedervereinigung entstandenen hohen Belastungen der sozialen Sicherungssysteme bremsend auf Wirtschaftswachstum und Beschäftigung aus. Die Staatsverschuldung ist vereinigungsbedingt hoch und schränkt die finanziellen Spielräume von Bund, Ländern und Gemeinden ein.

Der Aufholprozess in den neuen Ländern fordert auch zukünftig ein höheres finanzielles Engagement als ursprünglich erwartet worden war. In den neuen Ländern vollzieht sich ein einzigartiger, tiefgreifender Umstrukturierungs- und Anpassungsprozess. Dabei wurden erkennbare Fortschritte - insbesondere beim Abbau der Produktivitätslücke, bei der Modernisierung der Verwaltung und beim Umweltschutz - gemacht. Trotz all dieser Erfolge sind die wirtschaftlichen Aufbauprozesse und die Angleichung der Lebensverhältnisse noch nicht abgeschlossen. Der wirtschaftliche Aufholprozess hat daher für die Bundesregierung nach wie vor eine hohe Priorität (siehe Text zu Leitlinie 10). Zur Fortsetzung des Solidarpaktes stellt der Bund den neuen Länder in den Jahren 2005 bis 2019 insgesamt 156,5 Mrd. € (Solidarpakt II) zur Verfügung.

Das schwache wirtschaftliche Wachstum hat sich im Jahr 2002 auch negativ auf den Arbeitsmarkt ausgewirkt. Während die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt 2001 noch um 165.000 zugenommen hatte, sank sie im Jahr 2002 um jahresdurchschnittlich rund 230.000 auf 38,7 Mio. Erwerbstätige. Gleichzeitig stieg im Jahr 2002 die Arbeitslosigkeit im Jahresdurchschnitt auf 4,06 Mio. Personen, rund 200.000 mehr als im Jahr 2001. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich von 9,4 % im Jahr 2001 auf 9,8 % in 2002. Die Arbeitslosenquote der Männer lag im Jahresdurchschnitt bei 9,9 %, die Arbeitslosenquote der Frauen bei 9,5 % (siehe Statistik, Tabelle 1).

Die regionalen Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit in Deutschland sind erheblich. Die neuen Länder sind nach wie vor überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2002 in den neuen Ländern mit 18,0 % mehr als doppelt so hoch wie in den alten Ländern (7,9 %).

Die aktuellen Konjunkturindikatoren zeigen derzeit ein gemischtes Bild. Sogenannte harte Konjunkturindikatoren wie Produktion und Auftragseingang zeigen im ersten Halbjahr 2003 noch keine Aufwärtstendenz. Gleichzeitig mehren sich aber seit dem Frühsommer bei den Stimmungsindikatoren die Anzeichen für eine konjunkturelle Belebung. Auf dem Arbeitsmarkt haben sich bisher noch keine konjunkturellen Impulse bemerkbar gemacht. Die im Jahresverlauf 2002 anhaltende Abnahme der saisonbereinigten Erwerbstätigenzahl setzte sich zu Beginn des Jahres 2003 fort. Im Mai diesen Jahres wurde mit 38,1 Mio. Erwerbstätigen der Vorjahresstand um 660.000 unterschritten. Im Jahresdurchschnitt 2003 dürfte die Zahl der Erwerbstätigen um etwa ein Prozent unter dem Wert des Vorjahres liegen. Erst im nächsten Jahr ist mit einem Beschäftigungsaufbau zu rechnen. Die Zahl der Arbeitslosen wird in diesem Jahr voraussichtlich im Jahresdurchschnitt bei knapp 4,5 Mio. liegen.

### **Beschäftigungspolitische Gesamtstrategie im Rahmen der Agenda 2010**

Die Bundesregierung setzt die von ihr in der vergangenen Legislaturperiode eingeleiteten, umfassenden und tiefgreifenden Reformen fort. Es geht dabei um die strukturelle Modernisierung des Sozialstaates als Fundament, auf dem die Politik für Wachstum und Beschäftigung gründet.



Mit der „Agenda 2010“ hat die Bundesregierung eine umfassende Gesamtstrategie für mehr Wachstum und Beschäftigung vorgelegt. Kernpunkte der Agenda 2010 sind:

- Durch eine Senkung der Steuern und Lohnnebenkosten und eine Stärkung der kommunalen Investitionskraft wird angestrebt, über größeren privaten und öffentlichen Konsum- und Investitionsspielraum wieder mehr Wachstum zu erreichen. Damit sich das Wachstum schneller als bisher in höherer Beschäftigung niederschlägt, werden durch umfassende strukturelle Reformen die Güter- und Faktormärkte flexibilisiert.
- Die Anreizstrukturen auf dem Arbeitsmarkt werden verbessert und die Lohnnebenkosten durch die Reformen der sozialen Sicherungssysteme gesenkt. Dies wird die Beschäftigung erhöhen und zu nachhaltig höherem Wachstum führen.
- Es wird ein umfassender Abbau von bürokratischen Hemmnissen angestrebt. Eine effizientere Verwaltung soll unternehmerische Initiativen befördern und erleichtern.
- Die Reformen zielen zudem auf die Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes und die Fortentwicklung und Qualitätssicherung in Forschung, Bildung und Entwicklung, gepaart mit einer zukunftsorientierten Technologie- und Industriepolitik.
- Durch umfassende Reformen wird dafür gesorgt, dass die sozialen Sicherungssysteme auch in Zukunft bezahlbar bleiben.

Die Schwerpunkte liegen damit in den Bereichen Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht, Soziale Sicherungssysteme, Wirtschaft, Finanzen und Bildung. Ziel ist es, mit umfassenden Strukturreformen der sozialen Sicherungssysteme sowie auf den Arbeits- und Gütermärkten die wirtschaftliche Dynamik in Deutschland zu stärken und das Wachstumspotential deutlich zu steigern, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Beschäftigung zu erhöhen sowie die Sozialsysteme zukunftsfest auszugestalten.

Die ökonomische Basis des Sozialstaates hat sich durch die demografische Entwicklung mit ständig steigender Lebenserwartung der Menschen und mit neuen Erwerbsbiografien verändert. Gleichzeitig haben die Belastungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Deutschland ein Niveau erreicht, das für die Arbeitnehmer eine nicht unerhebliche Bürde bedeutet und das auf Arbeitgeberseite als Hindernis wirkt, wettbewerbsfähig zu bleiben und mehr Beschäftigung zu schaffen. Die „Agenda 2010“ enthält daher eine Strategie für den notwendigen Umbau der sozialen Sicherungssysteme und für die Senkung der Lohnnebenkosten. Hierzu gehört auch, Fehlentwicklungen in den Sozialversicherungen zu korrigieren und die richtigen Anreize zu setzen. Zukünftig werden von jedem Einzelnen mehr Eigenverantwortung und Eigenbeteiligung gefordert (siehe Text zu Leitlinie 8).

Teil der „Agenda 2010“ ist darüber hinaus auch die Verbesserung der Balance von Familie und Arbeitswelt. Wie von den beschäftigungspolitischen Leitlinien gefordert, sollen Betreuungsangebote für Kleinkinder verbessert werden (siehe Text zu Leitlinie 6).

## **1. Arbeitsmarkt/ Arbeitsrecht**

Mit dem zu Beginn des Jahres 2002 in Kraft getretenen „Job-AQTIV-Gesetz“ und den beiden in wesentlichen Teilen zum 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Gesetzen für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt hat die Bundesregierung bereits erhebliche Reformanstrengungen im Bereich des Arbeitsmarktes unternommen (siehe Text zu Leitlinie 1 und Anhang 4). Viele der im „Job-AQTIV-Gesetz“ enthaltenen Regelungen gehen auf gemeinsame Verabredungen der Bundesregierung und der Sozialpartner im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zurück. Grundlage für die beiden Gesetze für moderne Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt sind die Ergebnisse der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (sog. „Hartz-Kommission“), die von der Bundesregierung im Frühjahr 2002 eingesetzt worden war und im August 2002 ein in sich geschlossenes Konzept für eine umfassende Reform des Arbeitsmarktes und der Arbeitsförderung vorgelegt hat.

Die bisher erfolgten Neuerungen haben vor allem die Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Arbeitsvermittlung, die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Förderung der Aufnahme selbstständiger Beschäftigung zur Überwindung von Arbeitslosigkeit sowie die Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung und die Entlastung niedriger Einkommen von Sozialversicherungsbeiträgen zum Ziel (siehe Text zu Leitlinie 8).

Mit einem „Dritten und Vierten Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wird die Bundesregierung die Gesetzgebung zu den Empfehlungen der „Hartz-Kommission“ in diesem Jahr abschließen. Viele der Reformen werden jedoch erst in den nächsten Jahren Wirkung zeigen:

- Mit dem „Dritten Gesetz“ wird der bereits im Jahr 2002 begonnene Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt abgeschlossen (siehe Text zu Leitlinie 1). Sie soll zu einer leistungsfähigen Serviceeinrichtung werden, deren Aktivitäten maßgeblich durch die Kundenorientierung bestimmt sein wird. Der präventive Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik wird so konsequent fortentwickelt. Daneben werden das Leistungsrecht und die arbeitsmarktpolitischen Instrumente wesentlich vereinfacht und so zusätzliche Personalkapazitäten für Vermittlung und Beratung gewonnen.
- Mit dem „Vierten Gesetz“ sollen vor allem die Möglichkeiten der Eingliederung von Langzeitarbeitslosen verbessert werden, indem Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige in einem neuen Leistungssystem, der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ zusammengeführt werden (siehe Texte zu Leitlinien 1 und 8). Die Betreuung und Aktivierung der Langzeitarbeitslosen wird intensiviert. Gewährleistet werden soll das durch eine intensive Einzelfallbetreuung in den lokalen Job-Centern und die konsequente Durchsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“. Hierfür wird ein Betreuungsschlüssel von einem Fallmanager pro 75 Arbeitslosen angestrebt.

Zusätzlich werden mit dem „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ Beschäftigungshemmnisse im Arbeits- und Sozialrecht abgebaut. Die Flexibilitätsinteressen der Unternehmen, die sozialen Sicherheitsbedürfnisse der Arbeitnehmer und die Interessen der Arbeitsuchenden müssen immer wieder neu in ein Gleichgewicht gebracht werden. Diesem Zweck dienen bereits u.a. das am 1.1.2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002). Mit der Flexibilisierung der Bestimmungen des Kündigungsschutzes wird diese Neuausrichtung fortgesetzt:

- Ziel der Reform des Kündigungsschutzes ist der Abbau von Einstellungshindernissen vor allem in kleinen und neugegründeten Unternehmen sowie die Erhöhung der Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei betriebsbedingten Kündigungen (siehe Text zu Leitlinie 3).
- Dem Trend zur Frühverrentung wird weiter entgegengetreten. In der Arbeitslosenversicherung soll die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld grundsätzlich auf höchstens zwölf Monate, für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr auf höchstens 18 Monate begrenzt werden. Darüber hinaus wird der Faktor Arbeit von einem Teil der gegenwärtig hohen Kosten der sozialen Sicherungssysteme entlastet, indem die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes mittelfristig Spielraum für Beitragssatzsenkungen schafft.

Parallel hierzu hat die Bundesregierung zwei Sonderprogramme („Jump Plus“ und „Arbeit für Langzeitarbeitslose“) gestartet, mit denen langzeitarbeitslosen Arbeitslosenhilfebeziehern und Sozialhilfeempfängern der (Wieder-) Einstieg in die Beschäftigung und Qualifizierung ermöglicht werden soll (siehe Text zu Leitlinien 1 und 10). Diese Sonderprogramme werden vor allem in strukturschwachen Regionen zum Einsatz kommen und so zur Vermeidung von sozialer Ausgrenzung beitragen.

## **2. Soziale Sicherungssysteme**

Ziel der Bundesregierung ist es, neben der Arbeitslosenversicherung auch die anderen sozialen Sicherungssysteme mit Blick auf die Förderung der Beschäftigung und die Stärkung des Wachstums zu reformieren und die hohe Last der Sozialabgaben auf den Faktor Arbeit zu verringern. Hier-

zu hat die Bundesregierung die „Kommission für die Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ („Rürup-Kommission“) eingesetzt.

- Im Bereich der Rentenversicherung wird an vorangegangene Reformen angeknüpft. Durch die schrittweise Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit, der Altersgrenze für die Altersrente für Frauen und der Altersrente für langjährig Versicherte auf die Regelaltersgrenze von 65 Jahren wurden bereits entscheidende Anreize zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer gesetzt (siehe Text zu Leitlinie 5). Zur weiteren Reformierung der Rentenversicherung hat die „Rürup-Kommission“ am 27. Juni 2003 Vorschläge vorgelegt. Hierzu gehören insbesondere die stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2011 sowie die Modifikation der Rentenanpassungsformel zur Begrenzung des Beitragssatzanstiegs durch Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktors. Die Bundesregierung wird zum Herbst 2003 ein Konzept vorlegen.
- Auch für den Bereich der Pflegeversicherung hat die „Rürup-Kommission“ einen Vorschlag unterbreitet. Ziel des Reformkonzepts ist es, einen dauerhaft stabilen Beitragssatz von 1,7 % zu gewährleisten, alle Generationen gleichmäßig zu belasten und den realen Versicherungsschutz auf Dauer zu sichern. Hierzu ist vorgeschlagen worden, die Leistungen der Pflegeversicherung für ambulante und stationäre Pflege zu vereinheitlichen, einen Ausgleichsbetrag für Rentner einzuführen und die Leistungen jährlich zu dynamisieren. Die Bundesregierung prüft derzeit auch diese Vorschläge.
- Ziel der mit der Opposition abgestimmten Gesundheitsreform ist neben der Modernisierung und der Steigerung der Effizienz des Gesundheitswesens und der Sicherung der notwendigen Versorgung für alle, vor allem auch die Absenkung der Krankenkassenbeiträge und damit die Entlastung des Faktors Arbeit von Abgaben. Des Weiteren werden Elemente der Eigenbeteiligung ausgebaut sowie durch Bürokratieabbau und Verwaltungsmodernisierung die Effizienz des Systems gestärkt.

### 3. Wirtschaft

Mit der Agenda 2010 werden die Rahmenbedingungen für einen wirtschaftlichen Aufschwung in Deutschland geschaffen. So wird Vertrauen bei Investoren und Verbrauchern geweckt und Deutschland wieder auf Wachstumskurs gebracht. Eine zentrale Aufgabe ist es, eine neue Dynamik für den Mittelstand zu entfachen. Mit der Offensive „pro mittelstand“ werden Reformmaßnahmen zugunsten der kleinen und mittleren Unternehmen gebündelt (siehe Text zu Leitlinie 2).

- Im Vordergrund steht dabei die Förderung von Gründern und Kleinunternehmen, um deren Startbedingungen zu verbessern. Besonders hervorzuheben ist die Reform der Handwerksordnung. Ein Meistervorbehalt soll zukünftig nur noch in Gefahr geneigtem Handwerk als Zulassungsvoraussetzung für einen eigenen Betrieb gelten.
- Vor dem Hintergrund der Veränderungen im Bereich der Banken und auf den Märkten für Beteiligungskapital will die Bundesregierung unter anderem durch eine Neuausrichtung ihrer Förderbanken dazu beitragen, dass auch zukünftig eine ausreichende Finanzierung des Mittelstandes sichergestellt ist.
- Im Rahmen der „Initiative Bürokratieabbau“ werden kleine und mittlere Unternehmen von unnötiger Bürokratie entlastet, damit sie ihre Kraft und Fähigkeiten in die Entwicklung neuer Produkte und die Erschließung neuer Märkte stecken können, statt sie in bürokratischen Prozeduren zu vergeuden. Dabei werden auch die Vorschläge von Wirtschaftsunternehmen und -verbänden berücksichtigt.
- Zusätzlich will die Bundesregierung durch Stärkung der Innovationskompetenz der kleinen und mittleren Unternehmen sowie durch eine Außenwirtschaftsoffensive die Wettbewerbsfähigkeit des Mittelstandes erhöhen, bestehende Arbeitsplätze sichern und neue schaffen.

#### 4. Finanzen

Die Bundesregierung hält an dem Ziel einer nachhaltigen Haushaltskonsolidierung und am Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt trotz der gesamtwirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen fest. Auch die Vereinfachung des Steuerrechts, die Entlastung der Steuerzahler und der Abbau steuerlicher Subventionstatbestände gehen weiter.

- Die Steuerbelastung wird weiter gesenkt. Nachdem bereits zu Beginn des Jahres 2001 der Eingangssteuersatz bei der Einkommensteuer von 22,9 % auf 19,9 % und der Spitzensteuersatz von 51,0 % auf 48,5 % gesenkt wurde, sollen der Eingangs- und der Spitzensteuersatz mit der zweiten und vorgezogenen dritten Steuerreformstufe zum 1. Januar 2004 auf die historischen Tiefststände von 15 % bzw. 42 % abgesenkt werden (siehe Text zu Leitlinie 8). Diese erhöhte Dispositionsfreiheit für Verbraucher und Unternehmen wird zur Verbesserung des Konsum- und des Investitionsklimas in Deutschland und damit zu mehr Wachstum und Beschäftigung beitragen.
- Zur Verbesserung der kommunalen Finanzen sollen die Gemeinden durch die zum 1. Januar 2004 geplante Gemeindefinanzreform deutlich entlastet werden. Im Mittelpunkt stehen Veränderungen bei der Gewerbesteuer und die Entlastung der Gemeinden von der Zahlung für erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger im Zuge der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Begleitet wird dies von einem Investitionsprogramm der Kreditanstalt für Wiederaufbau, mit dem 7 Mrd. € für kommunale Investitionen und 8 Mrd. € für private Wohnraumsanierung bereitgestellt werden.
- Bei der Gewerbesteuer (zukünftig Gemeindegewerbesteuer) werden insbesondere durch die Angleichung der ertragsteuerlichen Bemessungsgrundlagen spürbare Vereinfachungen erzielt. Die tarifliche Gesamtbelastung der Kapitalgesellschaften wird weiter reduziert. Zugunsten der mittelständischen Personenunternehmen wirkt die deutlich verbesserte Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuer.

#### 5. Bildung, Ausbildung und Innovation

Die qualifizierte Aus- und Weiterbildung ist ein Kernstück jeder modernen Bildungspolitik. Sie ist Garant für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie für eine hohe Arbeitsproduktivität und damit entscheidend für die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Der Bund, insbesondere im Rahmen der „Agenda 2010“, und die Länder ergreifen eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen, um das Bildungswesen im Sinne eines lebenslangen Lernens zu stärken und zu verbessern.

- Damit jedem Jugendlichen, der will und kann, eine betriebliche Ausbildung ermöglicht wird, hat die Bundesregierung, zusammen mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften, im April diesen Jahres die Ausbildungsoffensive 2003 („Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“) gestartet. Im Rahmen der Ausbildungsoffensive haben Bundesregierung und Sozialpartner ein Bündel von Maßnahmen vereinbart, das jeder in seinem Verantwortungsbereich umsetzt (siehe Text zu Leitlinie 4, Teil C und Anhang 6).
- Mit dem Ziel zusätzliche Ganztagschulen zu schaffen und bestehende Ganztagschulen weiterzuentwickeln haben die Bundesregierung und die Länder gemeinsam im Mai 2003 ein Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ gestartet. Von 2003 bis 2007 fördert die Bundesregierung in diesem Rahmen den Auf- und Ausbau von Ganztagschulen mit 4 Mrd. € (siehe Text zu Leitlinie 4).
- Daneben baut die Bundesregierung ihren Schwerpunkt in Bildung und Forschung aus. Die Aufwendungen für Bildung und Forschung werden 2003 im fünften Jahr in Folge erhöht. Ebenso

haben die Länder ihre Ausgaben für diesen Bereich in den letzten Jahren kontinuierlich angehoben (siehe Statistik, Tabellen 14 und 15).

- Die Länder unterziehen ihre Bildungssysteme einem stetigen Anpassungsprozess, um sie an den Erfordernissen der Zeit auszurichten. Zu diesem Prozess, der sich verstärkt an Konzepten des lebenslangen Lernens orientiert, gehören u.a. neue Organisationsformen, Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und -sicherung sowie die Modernisierung des Unterrichtsangebots (siehe Text zu Leitlinie 4).

## 6. Begleitende Maßnahmen

Begleitet werden die Reformen und Maßnahmen der „Agenda 2010“ durch weitere beschäftigungswirksame Initiativen und Programme von Bund, Ländern und Gemeinden (siehe Teil C). Insbesondere im Bereich der Arbeitsplatzqualität haben Bund und Länder eine Vielzahl eigenständiger, aber auch gemeinsamer, Initiativen ergriffen. Der permanente Strukturwandel beim Übergang von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft führt zu neuen Formen der Unternehmens- und Arbeitsorganisation. Dies erfordert ein mehrdimensionales Konzept von Arbeitsqualität, zu dessen wesentlichen Bestandteilen berufliche Qualifikation und Entwicklungsmöglichkeiten gehören, ebenso wie der Zugang zum Arbeitsmarkt und zum lebenslangen Lernen. Für die Herausforderung des Ausgleichs zwischen menschengerechter Gestaltung von Arbeit, Unternehmenserfolg und Beschäftigungsentwicklung werden mit dem Rahmenkonzept der Bundesregierung "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" wissenschaftlich fundierte und in der Praxis erprobte Lösungen erarbeitet. Die Umsetzung und Verbreitung solcher innovativer Lösungen ist wesentliche Aufgabe der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“.

Auch die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen, und die Work-Life-Balance als wesentliche Voraussetzung dafür, sind bei der Arbeitsplatzqualität von grundlegender Bedeutung. Der vorliegende Aktionsplan zeigt die vielfältigen Ansatzpunkte in Deutschland auf. Ein wesentliches gemeinsames Ziel ist die Verringerung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen. Dies geschieht durch einen mehrdimensionalen Ansatz, der alle Ursachen mit einbezieht, die im Rahmen des im Jahr 2002 vorgelegten Berichts der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern herausgearbeitet wurden. Speziell zum Thema Bewertung von Arbeit sind mit verschiedenen Initiativen und Handlungsleitfäden von Bundesregierung und Gewerkschaften wesentliche Akzente gesetzt worden.

Die Bundesregierung hat die Balance von Familie und Arbeitswelt zu einem Schwerpunkt ihrer gesellschaftlichen Reformvorhaben in dieser Legislaturperiode gemacht. In der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001 bekennen sich die Spitzenverbände dazu, für die Chancengleichheit von Frauen im Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzutreten. Im Rahmen einer entstehenden „Allianz für Familie“ arbeitet die Bundesregierung mit den Gewerkschaften und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft an konkreten Verbesserungen.

## **B. Beschäftigungspolitische Leitlinien**

### **1. AKTIVE UND PRÄVENTIVE MAßNAHMEN FÜR ARBEITSLÖSE UND NICHTERWERBSPERSONEN**

Die Mitgliedstaaten werden aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen entwickeln und durchführen, um Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und eine nachhaltige Eingliederung der Arbeitslosen und der Nichterwerbspersonen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Sie werden

- sicherstellen, dass die Bedürfnisse aller Arbeitssuchenden frühzeitig ermittelt werden, dass die Betroffenen beraten und bei der Arbeitssuche unterstützt werden und dass in einem möglichst frühen Stadium der Arbeitslosigkeit individuelle Aktionspläne erstellt werden;
- auf der Grundlage des ermittelten Bedarfs Arbeitssuchenden die Möglichkeit bieten, an wirksamen und effizienten Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Eingliederungschancen teilzunehmen, wobei besonderes Augenmerk denjenigen gelten sollte, die auf dem Arbeitsmarkt mit den größten Schwierigkeiten

konfrontiert sind. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere sicherstellen, dass

allen Arbeitslosen ein Neuanfang ermöglicht wird, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Falle von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Falle von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche;

bis zum Jahr 2010 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.

- die Arbeitsverwaltungen, insbesondere die Arbeitsämter, modernisieren und stärken;
- dafür sorgen, dass Effektivität und Effizienz der Arbeitsmarktprogramme regelmäßig bewertet und die Programme entsprechend überprüft werden.

### **Präventiver und Aktiver Ansatz wird umfassend weiterentwickelt**

Mit dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen „Job-AQTIV-Gesetz“ wurde die präventive und aktive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland weiter entwickelt und gestärkt (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002). Die Erfahrungen mit den neu eingeführten Instrumenten Profiling und Eingliederungsvereinbarung werden von der Bundesanstalt für Arbeit (BA) systematisch ausgewertet und fließen in die Weiterentwicklung der Instrumente ein. Die Verstärkung einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik wird durch die Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ geleistet. Diese Prinzipien werden durch weitere weitreichende Reformen gestärkt und ausgebaut.

- Die auf den Vorschlägen der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ beruhenden Gesetze, die am 1. Januar 2003 in Kraft getreten sind, knüpfen an die mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ vorgenommenen Weichenstellungen an (zu den einzelnen Maßnahmen der beiden Gesetze „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ siehe Anhang 4). So ist u.a. seit 1. Juli 2003 eine frühzeitige Meldepflicht in Kraft, um so schnell wie möglich mit dem Vermittlungsprozess beginnen zu können. Personen, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, sind verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich beim Arbeitsamt arbeitsuchend zu melden, ansonsten wird eine Minderung des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe vorgenommen.
- Zur Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“ sind zwei weitere Gesetze auf den Weg gebracht worden. Die Gesetze sollen ab 1. Januar 2004 stufenweise in Kraft treten. Die wesentlichen Bestandteile des „Dritten und des Vierten Gesetzes Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ sind der weitere Umbau der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und die Zusammenführung der bisherigen Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Personen. Gleichzeitig soll das Leistungsrecht der Arbeitslosenversicherung und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vereinfacht werden. Dadurch wird mehr Personal für die Förderung der Arbeitsaufnahme und die Verbesserung der Dienstleistungen für Arbeitgeber zur Verfügung stehen.
- Durch die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Personen wird das bisherige Nebeneinander von zwei staatlichen Fürsorgeleistungen beendet. Es wird ein einheitlicher Zugang zu Beratungs-, Vermittlungs- und Förderleistungen für diese Personengruppen bereitgestellt, die aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderer erschwerender Vermittlungshemmnisse mit besonderen Schwierigkeiten des Arbeitsmarktzugangs zu kämpfen haben. Auch durch die geplante, schrittweise Einrichtung von Job-Centern wird der Grundsatz Arbeit statt passivem Leistungsbezug effizienter durchgesetzt werden. Schnelle und passgenaue Vermittlungsbemühungen sind hierbei zentral; gewährleistet werden soll das durch eine intensive Einzelfallbetreuung durch Fallmanager in den Job-Centern. Hierfür wird ein Betreuungsschlüssel von einem Fallmanager pro 75 Arbeitslosen angestrebt. Modellprojekte im In- und Ausland zeigen, dass eine derart verbesserte Betreuung ein dauerhaftes Absinken der Zahl der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen um 15 % bis 20 % bewirken kann.

Mit Beginn des Jahres 2002 hat die BA eine Vermittlungsoffensive mit dem Ziel gestartet, Arbeit Suchende durch Verbesserung des Vermittlungsprozesses und Stärkung der Eigeninitiative schneller in Beschäftigung zu bringen. Wesentlicher Bestandteil der Vermittlungsoffensive ist die Verstärkung der Vermittlung durch zusätzliche Personalkapazitäten bei den Arbeitsämtern und durch die verstärkte Beauftragung Dritter mit der Vermittlung. Durch die personelle Verstärkung der Vermittlung in den Arbeitsämtern konnte die Zahl der pro Vermittler durchschnittlich zu betreuenden Arbeitslosen von 430 im Jahr 2001 auf 410 im Jahr 2002 verbessert werden. Im Zuge des Reformprozesses der BA zur Bundesagentur für Arbeit wird die Betreuungsquote weiter verbessert werden.

Die Überprüfung der Effektivität und Effizienz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen wird weiter ausgebaut und die BA weiter modernisiert (siehe Anhang 5). Schon beim Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und den Modellprojekten zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern wurden Evaluierungen in Auftrag gegeben. Ferner wurden bereits mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ die Anforderungen an die Wirkungsforschung im Bereich der Arbeitsmarktförderung deutlich erhöht. Seitdem wird eine umfassende Evaluation aufgebaut.

### **Auch 2002 hohes Aktivierungsniveau in der Arbeitsmarktpolitik**

Insgesamt wurden für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und BA im Jahr 2002 22,1 Mrd. € ausgegeben (im Jahr 2001 21,9 Mrd. €). Für das Jahr 2003 sind 21,5 Mrd. € vorgesehen. Damit werden trotz unvermeidbarer Konsolidierungsbemühungen wiederum erhebliche Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik bereitgestellt. Durch die Optimierung der Instrumente der Arbeitsförderung kann nach Schätzungen der Bundesanstalt für Arbeit eine ebenso hohe Teilnehmerzahl wie im Vorjahr erreicht werden. Im Jahresdurchschnitt 2002 wurden durch den Bund und die BA rd. 1,4 Mio. Personen mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert (siehe Statistik, Tabelle 4). Hinzu kommen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Länder, die 2002 mit rd. 1,9 Mrd. € rd. 489.000 Personen gefördert haben (siehe Statistik, Tabelle 5).

Die neue EU-Zielsetzung, dass bis zum Jahr 2010 25 % der Langzeitarbeitslosen eine aktive Maßnahme erhalten müssen, erfüllt Deutschland schon jetzt. Auch wenn einige Maßnahmen statistisch noch nicht einbezogen werden konnten, betrug die Aktivierungsquote für langzeitarbeitslose junge Menschen (6 Monate arbeitslos) im Jahr 2002 42,8 %; für langzeitarbeitslose Erwachsene (12 Monate arbeitslos) rd. 24 % (siehe Statistik, Tabellen 8-9).

Für die Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Ziel, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, im Jahr 2002 erfüllt (Zielförderanteil für Frauen: mindestens 42,5 %; Beteiligung an der Summe der Instrumente 42,9 %; siehe Statistik, Tabelle 4).

### **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit**

In den Jahren 1997 bis 2000 sank die Arbeitslosigkeit der jungen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland um rd. 73.100. Im Jahre 2002 stieg sie in Folge der konjunkturellen Entwicklung um rd. 53.500 auf rd. 497.400 an. Gleichwohl lag die Arbeitslosenquote dieser Personengruppe auch im Jahre 2002 mit 9,7 % - bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen - weiterhin deutlich unter der Arbeitslosenquote aller Altersgruppen (10,8 %). Der Anteil junger Frauen an der Zahl arbeitsloser jungen Menschen ist im Jahre 2002 auf 37,5 % weiter gesunken. Die Erwerbstätigenquote der jungen Menschen unter 25 Jahren lag mit 46,5 % im Jahr 2001 (Quelle: EUROSTAT) deutlich über dem EU-Durchschnitt (40,7 %).

Die aktive Arbeitsmarktpolitik wurde im Jahre 2002 auf hohem Niveau fortgeführt. Im Jahresdurchschnitt 2002 wurden mit den gesetzlichen Instrumenten des Sozialgesetzbuches Drittes Buch 446.000 junge Menschen gefördert, 6,4 % mehr als 2001. Durch das Sofortprogramm zum Abbau

der Jugendarbeitslosigkeit, das 1999 zur Verstärkung des Regelinstrumentariums eingeführt worden war, wurden 2002 zusätzlich rd. 85.900 junge Menschen jahresdurchschnittlich gefördert, 1,9 % mehr als im Vorjahr (Frauenanteil 40,2 %).

Mit der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige soll zukünftig für die Gruppe der 15- bis unter 25-Jährigen bereits bei Feststellung der Hilfebedürftigkeit ein verpflichtendes Arbeits- bzw. Ausbildungsangebot gegeben werden. Die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt soll intensiviert werden. Jedem jungen Menschen aus der Zielgruppe, der auf dem regulären Arbeitsmarkt weder einen Ausbildungsplatz noch eine Beschäftigung findet, soll frühzeitig zumindest eine staatliche Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahme angeboten werden.

Um dem Abbau der Jugendarbeitslosigkeit neue Impulse zu geben und vor allem der Langzeitarbeitslosigkeit und einer Verfestigung von Arbeitslosigkeit bereits am Beginn des Erwerbslebens entgegen zu wirken, hat die Bundesregierung – im Vorgriff auf diesen Reformansatz - ein neues Programm zum Einstieg arbeitsloser junger Menschen in Beschäftigung und Qualifizierung („Jump Plus“) beschlossen. Das Sonderprogramm ist am 1. Juli 2003 angelaufen. Es soll 100.000 jungen Menschen, im Regelfall Sozialhilfeempfänger, den Einstieg in Beschäftigung oder Qualifizierung (Aus- und Weiterbildung) ermöglichen. Die Bundesregierung stellt mit diesem Sonderprogramm Mittel für die Einstellung zusätzlicher Sachbearbeiter für eine intensivere Betreuung der jungen Menschen sowie für Fallpauschalen zur Flankierung kommunaler Eingliederungsmaßnahmen, insgesamt in Höhe von rund 300 Mio. € zur Verfügung. Der Schwerpunkt des Programms liegt in den strukturschwachen Regionen und damit vor allem in den neuen Ländern.

### **Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit**

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen betrug im Jahresdurchschnitt 2002 rd. 1,31 Mio. gegenüber 1,28 Mio. im Durchschnitt des Vorjahres. Der Anteil an allen Arbeitslosen fiel dagegen von 33,4 % auf 32,3 %. Der Anteil der langzeitarbeitslosen Frauen fiel von 36,8 % auf 35,8 %.

In den alten Ländern fiel die jahresdurchschnittliche Zahl von rd. 756.000 im Jahr 2001 auf rd. 740.000 im Jahr 2002. Hier reduzierte sich der Anteil an allen Arbeitslosen von 32,6 % auf 29,6 % im Jahresdurchschnitt 2002. Der Anteil langzeitarbeitsloser Frauen ging von 33,8 % im Durchschnitt des Jahres 2001 auf 30,9 % im Jahr 2002 zurück. In den neuen Ländern hingegen stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen von rd. 529.000 im Durchschnitt 2001 auf rd. 573.000 im Jahr 2002. Der Anteil an allen Arbeitslosen stieg von 34,5 % auf 36,7 % im Jahresmittel 2002. Entsprechend erhöhte sich der Anteil langzeitarbeitsloser Frauen von 40,8 % auf 42,9 %.

Insbesondere vor diesem Hintergrund hat die Bundesregierung ein Sonderprogramm „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ aufgelegt, das ebenfalls wie das Sonderprogramm „Jump Plus“ einen Vorgriff auf das neue Leistungssystem (Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige) darstellen soll. Dieses Programm soll 100.000 Arbeitslosen ab 25 Jahren den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung ermöglichen. Der Programmschwerpunkt soll ebenfalls in strukturschwachen Gebieten und damit vornehmlich in den neuen Ländern liegen. Gefördert werden Arbeitslosenhilfebezieher sowie Sozialhilfeempfänger, die mindestens sechs Monate arbeitslos sind. Im Rahmen dieses Programms sollen benachteiligte, behinderte und schwerbehinderte Arbeitslose besonders gefördert werden. Frauen und ausländische Bürger sollen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Langzeitarbeitslosen gefördert werden.

Dieses Sonderprogramm finanziert die Einstellung zusätzlicher Sachbearbeiter zur Betreuung der Arbeitslosen sowie Fallpauschalen zur Durchführung versicherungspflichtiger, kommunaler Beschäftigungsmaßnahmen, die Qualifizierungsanteile enthalten sollen. Für das Sonderprogramm stellt die Bundesregierung insgesamt nationale Mittel in Höhe von rund 660 Mio. € zur Verfügung. Aus dem Europäischen Sozialfond werden weitere 200 Mio. € zufließen. Das Programm hat am 1. September 2003 begonnen und läuft bis zum 31. August 2005.

Der durch das „Job-AQTIV-Gesetz“ eingeleitete präventive Ansatz und seine aktivierende Verstärkung durch die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ – auf Grundlage des Prin-



zips „Fordern und Fördern“ - wird erheblich dazu beitragen, dass der Zustrom in Langzeitarbeitslosigkeit und damit auch der Anteil von Langzeitarbeitslosen in den nächsten Jahren deutlich vermindert werden dürfte. Allerdings hängt der Erfolg der Arbeitsmarktpolitik ebenso von externen Faktoren wie beispielsweise der konjunkturellen wirtschaftlichen Lage ab.

### **Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Einklang mit der ersten Empfehlung des Rates**

Deutschland hat die erste Empfehlung des Rates zur Arbeitsmarktpolitik in vollem Umfang berücksichtigt und umgesetzt.

- Durch das „Job-AQTIV-Gesetz“ und die Gesetze „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ sind die Voraussetzungen für eine erhebliche Steigerung der Effizienz der aktiven Arbeitsmarktpolitik durch eine gezielte Ausrichtung der Instrumente, basierend auf maßgeschneiderten individuellen Aktionsplänen, geschaffen. Insbesondere im Rahmen der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige wird ein einheitlicher zielgerichteter Zugang zu Beratungs-, Vermittlungs- und Förderleistungen für Personengruppen bereitgestellt, die aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit oder anderen erschwerenden Vermittlungshemmnissen mit besonderen Schwierigkeiten des Arbeitsmarktzugangs zu kämpfen haben.
- Begleitet wird diese strukturelle Reform im Vorfeld durch zwei Sonderprogramme, die von der BA umgesetzt werden („Jump Plus“ und „Arbeit für Langzeitarbeitslose“).
- Vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage in den neuen Ländern wird die gesamte aktive Arbeitsmarktpolitik dort weiter überproportional eingesetzt (siehe Text zu Leitlinie 10).

### **2. SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND UNTERNEHMERGEIST**

Die Mitgliedstaaten werden die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen vorantreiben, indem sie Unternehmergeist, Innovation, Investitionsvermögen und günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen für alle Unternehmen fördern. Besonderes Augenmerk wird der Erschließung des Arbeitsplatzschaffungspotenzials junger Unternehmen, des Dienstleistungssektors und des Bereichs Forschung und Entwicklung gelten. Entsprechende Initiativen, die durch den Leistungsvergleich (Benchmarking) von Unternehmenskonzepten und die Umsetzung der Europäischen Charta für Kleinunternehmen zu untermauern sind, werden auf folgende Ziele abstellen:

- Vereinfachung der administrativen Abläufe und Reduzierung des bürokratischen Aufwands für Unternehmensgründungen und für KMU sowie für die Einstellung von Personal, Erleichterung des Zugangs zu Kapitalquellen für Start-up-Unternehmen, neue und vorhandene KMU und Unternehmen mit hohem Wachstums- und Arbeitsplatzschaffungspotenzial (siehe auch Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 11);
- Förderung von Maßnahmen zur Vermittlung von unternehmerischen Fähigkeiten und Managementkompetenz sowie Unterstützungsangebote, einschließlich Schulungen, die darauf abzielen, den Weg in die Selbstständigkeit zu einer beruflichen Option für alle zu machen.

### **Gründungsbilanz auch bei schwacher Konjunktur positiv**

Trotz wirtschaftlich schwieriger Lage und bei zunehmender Zahl von Insolvenzen ist die Gründungsquote in Deutschland weiterhin hoch. Im Jahr 2002 wurden insgesamt 451.800 Unternehmen gegründet (siehe Statistik, Tabelle 12). Nach Abzug der Unternehmensliquidationen bleibt der Saldo mit 63.300 neu gegründeten Unternehmen positiv. Die meisten Existenzgründungen erfolgen in Deutschland weiterhin im Dienstleistungsbereich. Dieser Sektor hat sich zum Beschäftigungsmotor entwickelt. Die Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen wird durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ gestärkt, so dass zusätzliches Potenzial für neue Unternehmen und Arbeitsplätze entsteht.

Unternehmensgründungen sind ein entscheidender Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Sie schaffen Arbeitsplätze, spielen eine wichtige Rolle beim Strukturwandel und fördern Innovation. Existenzgründungen sind jedoch mit hohen Hürden und Risiken verbunden. Die

Bundesregierung unterstützt deswegen Existenzgründungen mit einer mehrgleisigen Strategie und verringert Hürden und Risiken, wo dies sinnvoll und möglich ist. Dazu gehören

- die Förderung der Beratung,
- die Vernetzung geeigneter Partner,
- die Unterstützung bei der Beschaffung von Kapital,
- der Abbau von bürokratischen Hemmnissen und Marktzugangsbarrieren,
- eine besondere Unterstützung für Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit sowie
- das frühzeitige Kennen lernen von Selbstständigkeit als Lebens- und Arbeitsform für junge Menschen.

### **Gründungsförderung durch Bündelung der Beratungskompetenz**

Zur Verbesserung der Information und Beratung von Gründern und Gründerinnen wurde gemeinsam mit den Kammern, der KfW-Bankengruppe, der Bundesanstalt für Arbeit, den Wirtschaftsfördergesellschaften und anderen Partnern u.a. der "GründerService Deutschland" gestartet. Im GründerService Deutschland werden Beratungskompetenzen der Aktionspartner zusammengeführt. Es ist vorgesehen, bis Ende 2005 ein flächendeckendes Angebot des "GründerService Deutschland" an rund 50 Standorten in Deutschland aufzubauen.

Darüber hinaus stehen den Gründern und Gründerinnen auch weiterhin die Angebote vor allem der freiberuflichen Unternehmensberater zur Verfügung. Die Bundesregierung unterstützt diese Beratungs- und Schulungsförderung ebenso wie die besondere Förderung für kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk mit rund 29 Mio. €. Insgesamt konnten dadurch in 2002 mehr als 200.000 Gründer und Gründerinnen sowie kleine und mittlere Unternehmen gefördert werden. Die Kammern begleiten junge Unternehmen mit Informations- und Beratungsangeboten.

Der Anteil ausländischer Erwerbstätiger, der den Sprung in die Selbstständigkeit wagt, ist in den letzten Jahren gewachsen und erreichte im Jahr 2002 mit 9 % fast die Selbstständigenquote Deutscher (10 %). Die im Januar 2003 gestartete Mittelstandsoffensive „pro mittelstand“ will diese positive Entwicklung verstärken. So werden in den Jahren 2003 und 2004 zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, die u.a. darauf ausgerichtet sind, dass mehr Ausländer und Frauen den Weg in die Selbstständigkeit gehen (bessere Beratung und Informationen sowie gezielte öffentlichkeitswirksame Maßnahmen). Eine zentrale Rolle spielen dabei das neue Informations- und Servicezentrum „Existenzgründung von Frauen“ und die Initiative „Frauen im Mittelstand“. Durch die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots soll darüber hinaus erreicht werden, dass das Potenzial weiblicher Fachkräfte stärker als bisher genutzt werden kann.

### **Zugang zu Kapital weiter verbessert**

Im vergangenen Jahr wurden von den Förderbanken des Bundes Mittel in Höhe von insgesamt 8,9 Mrd. € den mittelständischen Unternehmen in Deutschland zur Verfügung gestellt. Hiervon entfallen rd. 1,5 Mrd. € auf zinsgünstige Kredite bzw. Beteiligungskapital aus dem Sondervermögen des Europäischen Wiederaufbauprogramms (ERP).

Als Bestandteil der Mittelstandsoffensive der Bundesregierung werden die Deutsche Ausgleichsbank und die Kreditanstalt für Wiederaufbau unter einem Dach zusammengeführt. Damit wird

- das Förderangebot des Bundes effizienter und transparenter,
- der Zugang von Existenzgründern und Existenzgründerinnen sowie kleinen und mittleren Unternehmen zu Förderkrediten deutlich verbessert,
- dem Problem der fehlenden Sicherheiten und der zu geringen Eigenkapitalausstattung kleiner und mittlerer Unternehmen durch das verstärkte Angebot von Nachrangdarlehen begegnet und

- zugleich den veränderten Rahmenbedingungen durch Basel II<sup>1</sup> sowie dem verstärkten Risikobewusstsein der Kreditwirtschaft Rechnung getragen.

Darüber hinaus wird der Zugang für mittelständische Unternehmen zu Finanzierungsmitteln durch das im November 2002 gestartete Programm „Kapital für Arbeit“ der KfW-Bankengruppe erleichtert. Unternehmen, die beschäftigungslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen einstellen oder Ausbildungsplätze schaffen, können ein Finanzierungspaket in Höhe von 100.000 € je Neueinstellung erhalten. Dieses Finanzierungspaket besteht je zur Hälfte aus einem klassischen Bankdarlehen und einer eigenkapitalnahen Nachrangtranche, für die keine spezielle Besicherung vorgesehen ist. Bis zum 31. Juli 2003 wurden im Rahmen dieses Programms rd. 1.600 Zusagen im Volumen von 478 Mio. € erteilt.

### **Gründungsförderung durch Abbau von Bürokratie und Marktzugangsbarrieren**

Ein hoher bürokratischer Aufwand gehört zu den größten Hemmnissen für Unternehmensgründungen. Mit der „Initiative Bürokratieabbau“ vom Juli 2003 – die den im Februar 2003 verabschiedeten „Masterplan Bürokratieabbau“ als Gesamtstrategie fortsetzt - wurden die Weichen für einen umfassenden Bürokratieabbau in Deutschland gestellt. Dabei geht es u.a. um eine Bereinigung des Bundesrechts, die Vereinfachung der amtlichen Statistik und eine Vereinfachung des Meldesystems in der Sozialversicherung. Die Initiative beinhaltet derzeit rd. 60 Projekte.

Vor allem ist eine umfassende Reform der Handwerksordnung mit folgenden Änderungen vorgesehen:

- Die Pflicht zur Ablegung einer Meisterprüfung soll auf die Handwerke beschränkt werden, bei deren unsachgemäßer Ausübung Gefahren für Gesundheit oder Leben Dritter zu befürchten sind. Damit unterliegen 65 der derzeit 94 Handwerke künftig nicht mehr der Meisterpflicht. Der Erwerb des Meistertitels wird für diese Handwerke freiwillig.
- Gesellen und Gesellinnen, die mindestens zehn Jahre in ihrem Handwerk tätig waren, davon mindestens fünf Jahre in herausgehobener Stellung, soll auch in einem „Gefahr geneigten“ Handwerk ohne zusätzliche Prüfung die Selbstständigkeit ermöglicht werden.
- Inhaber und Inhaberinnen müssen nicht mehr in ihrer Person die handwerksrechtliche Befähigung besitzen.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks lehnt die Pläne zur Änderung der Handwerksordnung in der vorliegenden Form ab, weil sie nach seiner Auffassung keine positiven Ausbildungs- und Beschäftigungseffekte erwarten lassen.

Nach Auffassung der Bundesregierung werden jedoch durch die Reform Existenzgründungen im Bereich des Handwerks deutlich erleichtert und die Basis für mehr Ausbildungs- und Arbeitsplätze gelegt.

### **Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit boomt**

Ein weiteres Mittel zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit und zur Förderung von Existenzgründungen ist die Unterstützung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit. In den letzten Jahren ist die Zahl der durch das sog. „Überbrückungsgeld“ geförderten Gründungen deutlich gestiegen (2002 um 29 % auf 123.000 Geförderte). Um noch mehr Arbeitslosen die Möglichkeit zu geben, sich selbstständig zu machen, wurde im Januar 2003 der Existenzgründungszuschuss („Ich-AG“) eingeführt.

<sup>1</sup> Basel II ist eine Neue Eigenkapitalvereinbarung im Finanzsektor. Im Kern geht es darum, die Kapitalanforderungen an Banken stärker als bisher vom ökonomischen Risiko abhängig zu machen und neuere Entwicklungen an den Finanzmärkten sowie im Risikomanagement der Institute zu berücksichtigen.

Der Existenzgründungszuschuss richtet sich an die Selbstständigen, die in den ersten Jahren relativ geringe Einkommen (bis zu 25.000 €) erwarten. Ziel ist es, dieser Personengruppe durch eine soziale Absicherung den Aufbau einer selbstständigen Tätigkeit zu erleichtern. Bis Juli 2003 haben ca. 43.000 Personen (davon rd. 40 % Frauen) den Existenzgründungszuschuss in Anspruch genommen, pro Monat kommen etwa 8.000 bis 9.000 Neugründungen hinzu. Die Auswirkungen des Zuschusses werden im Rahmen der Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“ erforscht.

### Kultur der Selbstständigkeit fördern

Es ist wichtig, den Gedanken der Selbstständigkeit bereits im jungen Alter zu fördern. Die Schulen messen daher der ökonomischen Bildung zunehmend besondere Bedeutung bei. In vielen allgemein bildenden und beruflichen Schulen existieren zudem sog. "Übungs- (oder Schüler-) firmen", die echte Waren oder Dienstleistungen anbieten. Im Schuljahr 2002/2003 haben sich zusätzlich rund 2.800 Schüler und Schülerinnen aus 400 Schulen in fast allen Ländern an dem Projekt „JUNIOR“ beteiligt und sog. Schüler-/JUNIOR-Firmen gegründet. Darüber hinaus werden Praktika sowie Kooperationsprojekte mit Berufsschulen und außerschulischen Partnern durchgeführt.

Um auch an den Hochschulen die Kultur der Selbstständigkeit zu fördern, wurden bisher an 47 Hoch- und Fachhochschulen Entrepreneur-Professuren eingerichtet. Ein Teil der Lehrstühle wird von Unternehmen als Stifter unterstützt. Im Rahmen des Programms EXIST werden Gründungsnetzwerke an Hochschulen mit dem Ziel unterstützt, Studierende, Absolventen und Absolventinnen sowie Hochschulmitarbeiter und –mitarbeiterinnen für eine selbstständige Tätigkeit zu sensibilisieren, zu motivieren und ihnen das nötige Gründungswissen zu vermitteln. Weitere Maßnahmen sind u.a. die Einrichtung von „Gründungsverbänden auf dem Campus“, die Verankerung einschlägiger Inhalte in Studien- und Prüfungsordnungen oder die Auflage von Förderprogrammen für "Junge Innovatoren".

Spezielle Förderprogramme der Länder sichern die Startphase von Existenzgründern finanziell ab, helfen bei der Anmeldung und Verwertung von Patenten, schaffen Verbindungen zu Geldgebern, Wirtschaft und "helfenden Stellen" (z.B. Kammern, Berufsverbänden und sonstigen Beratungsstellen) durch Einrichtung von Gründungsnetzwerken.

### 3. BEWÄLTIGUNG DES WANDELS UND FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT IN DER ARBEITSWELT

Die Mitgliedstaaten werden die Fähigkeit der Beschäftigten und der Unternehmen zur Anpassung an den Wandel fördern; sie werden dabei sowohl dem Bedarf an Flexibilität und Sicherheit Rechnung tragen als auch der Schlüsselrolle der Sozialpartner in dieser Frage Nachdruck verleihen. Sie werden allzu restriktive Bestimmungen des Arbeitsrechts, die die Arbeitsmarktdynamik beeinträchtigen und einer Beschäftigung derjenigen im Wege stehen, die Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt haben, überprüfen und - soweit dies angezeigt ist - reformieren. Sie werden ferner den sozialen Dialog weiterentwickeln, die soziale Verantwortung der Unternehmen fördern und sonstige geeignete Maßnahmen treffen, mit dem Ziel,

- Für eine größere Vielfalt bei arbeitsvertraglichen und arbeitsorganisatorischen Regelungen, einschließlich Arbeitszeitregelungen, zu sorgen – mit Blick auf die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit
- Den Zugang von Arbeitnehmern, vor allem solcher mit geringer Qualifikation, zu Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern
- Bessere Arbeitsbedingungen, unter anderem im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zu schaffen, um vor allem die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle und das Auftreten von Berufskrankheiten deutlich reduzieren zu können
- Innovative und nachhaltige Formen der Arbeitsorganisation, die sich positiv auf die Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzqualität auswirken, zu konzipieren und zu verbreiten
- Vorkehrungen im Hinblick auf den wirtschaftlichen Wandel und wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse zu treffen, um diese dann erfolgreich zu bewältigen

Die Mitgliedstaaten werden einem Arbeitskräftemangel und Arbeitsmarktengpässen mit einer Reihe von Maßnahmen wie der Förderung der beruflichen Mobilität und der Beseitigung von Hindernissen für die geografische Mobilität entgegenwirken; erreicht werden soll dies insbesondere durch die Umsetzung des Aktionsplans für Qualifikation und Mobilität, durch Verbesserungen bei der Anerkennung und Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen, durch Gewährleistung der Übertragbarkeit von Sozialversicherungs- und Rentenansprüchen, durch Schaffung geeigneter Anreize in den Steuer- und Sozialleistungssystemen und durch Berücksichtigung der arbeitsmarktpolitischen Aspekte der Einwanderung.

Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene sollte für mehr Transparenz bei Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten gesorgt werden, um eine effektive Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Insbesondere sollte bis 2005 sichergestellt sein, dass Arbeitssuchende EU-weit Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.

### **Weitreichender Ansatz zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft**

Die Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft eines Landes an den Strukturwandel und andere exogene Faktoren bestimmt wesentlich die Zukunftsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Voraussetzung dafür ist u.a. ein hinreichend flexibler Arbeitsmarkt, der es Beschäftigten und Unternehmen ermöglicht, auf unterschiedliche Weise auf eine Änderung der Marktdaten angemessen zu reagieren. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen muss die Möglichkeit gegeben werden, mobiler zu sein und ihr Humankapital an den Erfordernissen des Marktes auszurichten. Unternehmen müssen variierenden Kapazitätsauslastungen offensiv begegnen können. Beides ist nur in einem gemeinschaftlichen Ansatz, der die Interessen von Unternehmen und Beschäftigten verbindet, realisierbar. Deswegen bedarf es auch einer ausreichenden sozialen und arbeitsmarktlichen Sicherheit, weil dann die Akteure bereit sind Risiken einzugehen, Investitionen zu tätigen und sich den Herausforderungen des Wandels zu stellen. Die deutsche Strategie beinhaltet u.a. sowohl einen flexiblen Kündigungsschutz, eine präventive Arbeitsmarktpolitik genauso wie einen vorausschauenden Arbeits- und Gesundheitsschutz und eine Stärkung von modernen Arbeitsorganisationsformen.

### **Mehr flexible Beschäftigung durch Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Der Förderung moderner Formen der Arbeitsorganisation dient das 2001 in Kraft getretene „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“. Die Teilzeitevorschriften, insbesondere die Regelungen über den Teilzeitananspruch der Beschäftigten, leisten einen effektiven Beitrag zu Beschäftigungssicherung und -aufbau. Darüber hinaus fördert das Gesetz die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2001 hat die Zahl der Teilzeitbeschäftigten um fast 460.000 weiter zugenommen. Die Teilzeitquote ist innerhalb von zwei Jahren um 1,6 Prozentpunkte auf 21,4 % gestiegen (Frauenteilzeitquote: 40,2 %, Männer: 5,5 %, siehe Statistik, Abbildungen 1 und 2).

Die Regelungen zur Befristung von Arbeitsverträgen verbinden die Erfordernisse unternehmerischer Flexibilität mit den sozialen Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten. Entsprechend den Vorschlägen der „Hartz-Kommission“ und in Übereinstimmung mit der europäischen Beschäftigungsstrategie sind die Möglichkeiten für die befristete Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erweitert worden. Seit Januar 2003 können sie bereits ab dem 52. Lebensjahr (vorher ab dem 58. Lebensjahr) ohne sachlichen Grund unbegrenzt befristet beschäftigt werden (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002). Zusätzliche Erleichterung der befristeten Einstellung von Beschäftigten sind für Existenzgründer und -gründerinnen vorgesehen.

### **Reform des Kündigungsschutzes berücksichtigt zweite Empfehlung des Rates**

Mit einer Reform des Kündigungsschutzes sowie der bereits beschriebenen Maßnahmen der Bundesregierung und der Sozialpartner zur Ausweitung von modernen Formen der Arbeitsorganisation setzt Deutschland die zweite Empfehlung des Rates um. Die im Rahmen der Agenda 2010 initiierte Reform des Kündigungsschutzes baut Hemmnisse für die Erhöhung der Beschäftigung ab und ermöglicht den Unternehmen weitere Entscheidungs- und Handlungsspielräume. Dabei bleibt ein hoher Schutz für die Beschäftigten erhalten. Die Sozialpartner verhalten sich uneinheitlich zu den vorgeschlagenen Änderungen im Arbeitsrecht. Während die Gewerkschaften die Änderung beim Kündigungsschutz ablehnen, gehen sie den Arbeitgebern nicht weit genug.

Das „Gesetz für Reformen am Arbeitsmarkt“ soll am 1. November 2003 in Kraft treten und beinhaltet folgende Komponenten:

- Die Regelung über den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (das Gesetz gilt für Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten) wird flexibel gestaltet. In kleinen Unternehmen werden zusätzlich eingestellte Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen nicht auf den Schwellenwert von fünf Beschäftigten angerechnet. Damit können Kleinunternehmen flexibler auf Auftragschwankungen reagieren. Diese Regelung ist zunächst bis zum 31. Dezember 2008 befristet. Über die weitere Geltung soll nach Überprüfung der Beschäftigungswirkung entschieden werden.
- Die Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen wird durch die Beschränkung der Sozialauswahl auf drei Grundkriterien erhöht. Verstärkt wird dies durch klarere Regelungen zu Ausnahmen von der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen. Das betriebliche Interesse an der Erhaltung einer leistungsfähigen Alters- und Qualifikationsstruktur soll größeres Gewicht gegenüber sozialen Gesichtspunkten erhalten. Auch die eingeschränkte gerichtliche Überprüfung betriebsbedingter Kündigungen im Falle eines zwischen Unternehmen und Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleichs sorgt für mehr Transparenz.
- Bei einer betriebsbedingten Kündigung soll der Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen zwischen einer gesetzlichen Abfindung oder der Klage auf Fortsetzung der Beschäftigung wählen können. Damit sollen arbeitsgerichtliche Verfahren und Kosten für beide Seiten vermieden werden.

### **Arbeitsmarktpolitik als wichtiger Faktor zur Bewältigung des Wandels**

Arbeitsmarktpolitik kann die Anpassungsfähigkeit einer Volkswirtschaft in mehrfacher Hinsicht stärken.

- Sie kann das Matching zwischen Arbeitsangebot und –nachfrage befördern indem sie die Mobilität der Arbeitskräfte erhöht. Bereits mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ wurden die Möglichkeiten zur Gewährung von Mobilitätshilfen auf Personen erweitert, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Allerdings müssen Arbeitslose ohne enge soziale Bindungen bzw. Verpflichtungen mittlerweile nach 3 Monaten Arbeitslosigkeit auch stärker als bisher bereit sein umzuziehen. Dem steht jedoch eine unbürokratischere und verstärkte finanzielle Förderung durch Mobilitätshilfen, wie etwa Fahrkostenbeihilfen, gegenüber. 2002 hat die Zahl der geleisteten Mobilitätshilfen um 25 % auf 177.000 zugenommen.
- Arbeitsmarktpolitik kann weiterhin Arbeitsangebot und -nachfrage mit Informationen versorgen und so beide Marktseiten überhaupt erst in Kontakt bringen. Neben den hierzu bereits vorhandenen und bewährten Instrumenten der Vermittlung baut die Bundesanstalt für Arbeit (BA) den „Virtuellen Arbeitsmarkt“ weiter aus und vereinfacht und optimiert diesen Findungsprozess über die Nutzung ihrer Datenbanken. Der Virtuelle Arbeitsmarkt wird im Internet allen Interessierten zur Verfügung gestellt. Zudem ist die BA Mitglied im Netzwerk der Europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES). Künftig werden alle Stellenangebote im EURES-Netzwerk bereitgestellt.
- Schließlich kann Arbeitsmarktpolitik in Ergänzung zur Bildungspolitik berufliche Mobilität und Qualifizierung unterstützen. Gut ausgebildete, flexible Beschäftigte sind eine der wichtigsten Ressourcen einer Wirtschaft, um auf geänderte Rahmenbedingungen zu reagieren. Deswegen strukturiert und organisiert die Bundesregierung den Weiterbildungsmarkt, soweit er vom Bund gefördert wird, schrittweise seit dem 1. Januar 2003 vollkommen neu. Bildungsgutscheine erhöhen die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und bieten ihnen die Möglichkeit, maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote auszuwählen und zu nutzen. Dabei werden sie durch gezielte Informationen und Beratung von den Arbeitsämtern unterstützt. Eine unabhängige Zertifizierungsstelle für Weiterbildungsmaßnahmen und –unternehmen wird künftig für die notwendige Transparenz und Qualitätssicherung sorgen.

Die nationale Initiative „Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ wird mit unterschiedlichen thematischen und branchenbezogenen Schwerpunkten bis 2006 fortgeführt. Die Initiative ist in die europaweiten

Aktivitäten „zu mehr und besseren Arbeitsplätzen“ eingebettet. Ihr liegt ein umfassendes Innovationsverständnis zu Grunde, das soziale Belange des Arbeitsschutzes mit betriebswirtschaftlichen Anforderungen an eine moderne Arbeitsorganisation und Technikgestaltung verbindet. Das Anliegen von INQA ist, eine neue Qualität der Kooperation unterschiedlichster nationaler Partner nachhaltig zu realisieren und damit gemeinsame Aktivitäten aller Beteiligten zu fördern.

Auch in den Ländern wird eine Vielzahl von Aktivitäten zur Förderung der beruflichen und geographischen Mobilität durchgeführt. Dazu gehören Fremdsprachenlernen in den verschiedenen Schularten und Unterrichtsformen, Förderung der Mobilität im Schul- und Hochschulbereich (u.a. durch die EU-Programme SOKRATES und LEONARDO), Unterstützung grenzüberschreitenden Lehrer- und Schüleraustauschs, verpflichtende Studienaufenthalte im Ausland im Rahmen bestimmter Lehrerausbildungsgänge, international ausgerichtete Studiengänge usw. Die Länder entwickeln auch Konzepte für einen zukunftsorientierten Arbeits- und Gesundheitsschutz.

#### 4. FÖRDERUNG DES AUFBAUS VON HUMANKAPITAL UND DES LEBENSLANGEN LERNENS

Die Mitgliedstaaten werden Strategien für das lebenslange Lernen verfolgen – unter anderem durch die Verbesserung von Qualität und Effizienz der Bildungs- und Ausbildungssysteme –, um allen Arbeitskräften die Qualifikationen zu vermitteln, die von modernen Arbeitskräften in einer wissensbasierten Gesellschaft verlangt werden, um allen eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen und um das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage zu beheben und Arbeitsmarktengpässe zu überwinden.

Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung nationaler Prioritäten insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 Folgendes erreicht wird:

- Mindestens 85 % der 22-jährigen in der Europäischen Union sollten die Sekundarstufe II abgeschlossen haben.
- Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebenslangen Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen.

Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere auf einen Zuwachs an Investitionen in die Humanressourcen abzielen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Investitionen der Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung der Erwachsenen deutlich aufgestockt werden, um so Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und aktives Altern zu fördern. Effiziente Humankapitalinvestitionen seitens der Arbeitgeber und der Arbeitskräfte selbst werden gefördert.

#### Hoher Anteil von Bildungsabschlüssen

Der Hinführung zum Lebenslangen Lernen kommt in Deutschland in allen Bereichen des Bildungssystems große Bedeutung zu<sup>2</sup>. Die Ausgangssituation für die weitere Förderung des Aufbaus von Humankapital ist u.a. durch eine insgesamt vergleichsweise hohe Bildungsbeteiligung gekennzeichnet. 90 % eines Jahrganges verlassen die allgemeinbildende Schule mit Abschluss (Jungen 88 %, Mädchen 93 %) und durch weitere Bildungsmaßnahmen erhöht sich der Anteil der Jugendlichen mit Schulabschluss auf 96 %.

- 78,1 % der 22-Jährigen verfügten 2002 mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (Männer 79,1 %, Frauen 77,1%). Bis zum Alter von 25 Jahren steigt die Quote auf 83,8 % (Männer 84,6 %, Frauen 82,9 %) <sup>3</sup>. Von den 25- 64-Jährigen verfügten im Jahr 2001 83 % mindestens über einen Abschluss des Sekundarbereichs II (Männer 87 %, Frauen 27 %).
- Von den Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter nehmen jährlich 43 % an Weiterbildungsmaßnahmen teil (Frauen 40%, Männer 45%) <sup>4</sup>. Die Studienanfängerquote ist von 32,4% in 2001 auf 35,6% in 2002 gestiegen (Männer 32,2%, Frauen 32,6% im Jahr 2001).

<sup>2</sup> Zur Entwicklung der finanziellen Aufwendungen im Bildungsbereich siehe Statistik, Tabellen 14 und 15

<sup>3</sup> Quelle: Mikrozensus; Sekundarstufe II umfasst auch Abschlüsse im dualen System der Berufsausbildung

<sup>4</sup> Quelle: Berichtssystem Weiterbildung; Anteil der Personen an allen Befragten, die im Jahr 2000 an allgemeiner

und/oder beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben

## **Strategie Lebenslanges Lernen**

Lebenslanges Lernen ist bereits seit vielen Jahren Gegenstand der politischen Diskussion und strategischen Überlegungen in Deutschland bei Bund und Ländern sowie den Sozialpartnern und Nichtregierungsorganisationen. Eine Arbeitsgruppe von Bund und Ländern erarbeitet derzeit Eckpunkte für eine "Strategie Lebenslanges Lernens in der Bundesrepublik Deutschland". Damit wird in besonderer Weise der Empfehlung 3 des Rates für Deutschland sowie den Schlussfolgerungen des Europäischen Rats (Barcelona) Rechnung getragen. Zur "Finanzierung Lebenslanges Lernens" wird eine unabhängige Expertenkommission Ende 2003 Empfehlungen aussprechen.

Zielsetzung einer Strategie lebenslangen Lernens ist es, Lernen für alle Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen und –bereichen zu erleichtern und zu fördern. Ausgangspunkt ist die individuelle Lernbiografie jedes einzelnen Menschen mit ihren unterschiedlichen – auch geschlechtsspezifischen - Verläufen, Übergängen und Brüchen in den verschiedenen Lern- und Lebensphasen von der frühen Kindheit bis zum Alter. Es kommt dabei nicht mehr nur auf den erwarteten planmäßigen Durchgang durch formalisierte Bildungswege an, sondern ebenso auf non-formales, informelles sowie selbst gesteuertes und selbst organisiertes Lernen. Die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Menschen für eine wettbewerbsfähige und dynamische Wirtschaft und die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung sind dabei gemeinsames Anliegen von Bund und Ländern.

Bund und Länder haben in den nachfolgend aufgeführten Bereichen jeweils im Rahmen ihrer verfassungsrechtlichen Zuständigkeiten eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet bzw. geplant, um eine Strategie des Lebenslanges Lernens zu verwirklichen.

### **Intensive Unterstützung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung**

Ein wesentliches Ziel ist es, die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang aller Jugendlichen von der allgemein bildenden Schule in die Berufsausbildung zu verbessern:

- Durch eine frühzeitige und individuelle Förderung aller Potenziale in der Schule wird ein entscheidender Beitrag für eine gute Qualifizierung für die zukünftige Erwerbsarbeit geleistet. Die Bundesregierung unterstützt deshalb die Länder beim weiteren Ausbau eines bedarfsgerechten Angebots von Ganztagschulen in den nächsten vier Jahren mit insgesamt 4 Mrd. €, um die Rahmenbedingungen für eine wirksame Unterstützung des Lernprozesses zu verbessern. Damit wird zugleich ein Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet (Empfehlung Nr. 4).
- Mit der Förderung der vertieften Berufsorientierung für Schüler allgemein bildenden Schulen intensiviert die Bundesanstalt für Arbeit in Zusammenarbeit mit Schulen, Betrieben und Trägern die Bemühungen um eine zielgerichtete und praxisnahe Berufswahlvorbereitung zur Erleichterung des Übergangs Schule – Berufsausbildung und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Gleichzeitig führt sie die Förderung berufsvorbereitender Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsstelle auf hohem Niveau fort.
- Neben der Integration der Ausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz wird ein System von Qualifizierungsbausteinen aus Ausbildungsberufen geschaffen, um Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung besser zu verknüpfen und die Betriebe stärker an der Ausbildungsvorbereitung noch nicht ausbildungsfähiger Jugendlicher zu beteiligen sowie Anrechnungsmöglichkeiten auf eine anschließende Berufsausbildung zu ermöglichen.

### **Berufliche Ausbildung für alle Jugendlichen sicherstellen**

Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften haben das gemeinsame Ziel bekräftigt, allen Jugendlichen, die können und wollen, eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen (siehe Anhang 6). Für die Erfüllung dieser Zielstellung haben die Sozialpartner eine große Verantwortung (siehe Teil



C). Mit vielfältigen Initiativen unterstützen Bundesregierung, Bundesanstalt für Arbeit sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Bemühungen um eine qualifizierte Nachwuchsförderung, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben und Humanressourcen auszu-schöpfen. Gemeinsam gilt es, die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich zu erhöhen. Wichtige Maßnahmen in diesem Kontext sind:

- Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung seit 1. August 2003 für fünf Jahre, um Existenzgründern und Existenzgründerinnen und bislang nicht ausbildenden Betrieben den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern,
- Erweiterung des Programms Kapital für Arbeit auf Auszubildende, d.h. Gewährung eines zinsgünstigen Investitionskredits von bis zu 100.000 € an Unternehmen je neuem Ausbildungsplatz,
- Erhöhung der Anzahl zusätzlicher betriebsnaher Ausbildungsplätze des Bund-Länder-Programms Ausbildung Ost um 2.000 auf 14.000 Plätze für insgesamt rd. 100 Mio. € sowie
- die Fortführung der im vergangenen Jahr begonnenen Reformen zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung. Dabei geht es insbesondere um die Modernisierung, Entbürokratisierung und Flexibilisierung der Ausbildung, die Förderung Jugendlicher mit schlechteren Startchancen (BQF-Programm), die Verwirklichung von Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit beruflicher Bildung sowie europäische Kooperation in der beruflichen Bildung.

### **Umfassende Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung**

Neben der Berufsausbildung ist die (berufliche) Weiterbildung ein wesentlicher Faktor, um die Empfehlung des Rates hinsichtlich der Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebenslangen Lernens umzusetzen. Dazu wird die Bundesregierung insbesondere folgende Maßnahmen einleiten:

- Erweiterung der Chancen für eine schrittweise Aufstiegsfortbildung durch eine stärker bausteinartige Strukturierung (z.B. Erprobung einer modularisierten, schrittweisen Fortbildung im Handwerk, bei der eigenständige Fortbildungsabschlüsse auf die Meisterprüfung angerechnet werden),
- Schaffung weiterer Fortbildungsabschlüsse oberhalb des Meister- und Fachwirt-Niveaus gemeinsam mit den Sozialpartnern, breitere Öffnung des Zugangs beruflich Qualifizierter zum Hochschulstudium,
- Verbesserung und Kontrolle der Qualität der beruflichen Weiterbildung durch Stärkung des Qualitätsbewusstseins der Nachfrager, durch Erprobung branchenspezifischer Weiterbildungsberatungs- und Qualitätsringsysteme, durch Qualitätstestierung in der Weiterbildung und Schaffung eines bundesweiten Zertifizierungssystems zur Qualitätssicherung für die allgemeine und die geförderte berufliche Weiterbildung sowie
- systematischere Gestaltung und Nutzung des Lernens im Arbeitsprozess der Unternehmen als ein weiteres wichtiges Qualifikations- und Personalentwicklungsinstrument insbesondere zur Umsetzung von Innovationen; die Bundesregierung unterstützt dies durch die Förderung und den Transfer beispielhafter Modelle.

### **Kontinuierliche Anpassung des Bildungssystems durch die Länder**

Der stetige Anpassungsprozess, mit dem die Länder ihre Bildungssysteme u.a. durch Modernisierung des Unterrichtsangebots, der Qualitätsentwicklung und -sicherung, durch neue Organisationsformen usw. an den Erfordernissen der Zeit ausrichten, orientiert sich verstärkt an Konzepten des lebenslangen Lernens. Wesentliche Akzente sind dabei z.B. die Erweiterung und Sicherung der Basisqualifikationen, der verstärkte Einsatz von Unterrichtsmethoden, die zum selbst gesteuerten Lernen hinführen, der Einsatz neuer Verfahren zur Leistungssicherung (z.B. Festlegung von Min-

destbildungsstandards für einzelne Fächer, gemeinsame Bildungsberichterstattung der Länder), und die Flexibilisierung und bessere Verzahnung der Übergänge zu anderen Bildungsstufen und zur Arbeitswelt.

Hinzu kommen die Vernetzung der Schulen mit anderen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und der außerschulischen Jugendbildung, die Weiterentwicklung der beruflichen Schulen zu regionalen Kompetenzzentren für den berufsbildenden Bereich sowie die Weiterentwicklung und Vernetzung der Weiterbildung mit anderen Bildungsstufen im Sinne des lebenslangen Lernens sowie die Förderung des Fernunterrichts durch Gewährleistung von Qualitätsstandards. Im Hochschulbereich werden die Akzente im Rahmen des stetigen Anpassungsprozesses von den Ländern vor allem gelegt auf die neuen Realisierungsformen für den gesetzlichen Weiterbildungsauftrag, auf die Einrichtung von Transferstellen und Kompetenzzentren zum Austausch von Wissenschaft und Wirtschaft, auf die Einrichtung von Studiengängen im Praxisverbund mit Unternehmen, virtuelle Verbünde zur Bündelung der Lernangebote sowie auf die Akkreditierung gestufter Studiengänge (Bachelor/ Master) und „Diploma-Supplement“.

Im Zentrum der Reformkonzepte der Länder, bei denen verstärkt auch internationale Vergleichsuntersuchungen berücksichtigt werden, stehen die Elemente:

- Hinführung zum selbstständigen Lernen und Sicherung grundlegender Kenntnisse und Kompetenzen sowie frühe, konzentrierte Hilfe für Lernrückstände,
- Kooperation und Vernetzung zwischen verschiedenen Bildungsstufen/Bildungsbereichen und mit Unternehmen, Gewerkschaften, der Arbeitsverwaltung u.a. sowie die virtuelle Vernetzung von der lokalen bis zur internationalen Ebene, sowie
- Vielfalt, Verwertbarkeit und lebenslange Offenheit des Weiterbildungsangebots.

#### **5. ERHÖHUNG DES ARBEITSKRÄFTEANGEBOTS UND FÖRDERUNG DES AKTIVEN ALTERNS**

Die Mitgliedstaaten werden sich bemühen, dafür zu sorgen, dass eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, um Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu stützen, und - wie in der Leitlinie 3 konkret dargelegt - dabei der Arbeitskräftemobilität Rechnung tragen.

Sie werden

- auf eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung hinarbeiten, indem sie das Potenzial aller Bevölkerungsgruppen im Rahmen eines umfassenden Konzepts erschließen, das insbesondere folgende Aspekte abdeckt: Verfügbarkeit und Attraktivität von Arbeitsplätzen, Sorge dafür, dass sich Arbeit lohnt, Verbesserung der Qualifikationen und Bereitstellung geeigneter Unterstützungsangebote;
- das aktive Altern fördern, insbesondere durch die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die geeignet sind, die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten - z. B. Zugang zur Weiterbildung, besondere Berücksichtigung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, innovative und flexible Formen der Arbeitsorganisation - und durch die Beseitigung von Anreizen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt, vor allem durch eine Reform der Vorruhestandsregelungen und indem sichergestellt wird, dass sich ein Verbleib im Erwerbsleben auszahlt, sowie durch Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer;
- Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf EU-Ebene (das der Schätzung zufolge im Jahr 2001 bei 59,9 Jahren lag) um fünf Jahre angehoben wird. Den Sozialpartnern fällt dabei eine wichtige Rolle zu. Nationale Zielvorgaben sollten mit den auf EU-Ebene angestrebten Zielen vereinbar sein und den jeweiligen nationalen Besonderheiten Rechnung tragen.
- das durch Zuwanderung verfügbar werdende zusätzliche Arbeitskräfteangebot - soweit angezeigt - in vollem Umfang einbeziehen.

#### **Vielfältiger Ansatz wird entwickelt und umgesetzt**

Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung erfordert einen vielschichtigen Ansatz im Sinne der Vollbeschäftigungsziele der europäischen Beschäftigungsstrategie. Es ist das Ziel der Bundesregierung,

das Beschäftigungspotenzial aller in Frage kommenden Personengruppen durch vielfältige Ansätze zu erschließen.

- Zur Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote ist u.a. eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie notwendig; hierzu wurden jüngst weitreichende Initiativen und Kooperationen eingeleitet (siehe Text zu Leitlinie 6).
- Um die Attraktivität von gering bezahlter Beschäftigung zu erhöhen, hat die Bundesregierung eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt (siehe Text zu Leitlinie 8).
- Auch der Ausbau und die Stärkung von flexiblen, sozial abgesicherten Arbeitsformen trägt zur Stärkung des Arbeitskräfteangebots bei. Hier hat die Bundesregierung entsprechende Rahmenbedingungen gesetzt (siehe Text zu Leitlinie 3). Ein weiterer Ansatz zur Ausschöpfung von Beschäftigungsmöglichkeiten ist die finanzielle Förderung von regionaler Mobilität für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden (siehe Text zu Leitlinie 3).

### **Förderung des Aktiven Alterns**

Eine besondere Herausforderung für Deutschland stellt das Erreichen der Beschäftigungsquote von 50 % für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) bis zum Jahr 2010 dar. Im Jahr 2002 lag die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland bei insgesamt 38,4 % (Frauen: 29,8 %; Männer: 47,1 %) und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (37,7 %) um 0,7 Prozentpunkte nochmals gestiegen. Eine differenzierte Betrachtung der Jahrgänge zeigt, dass die eigentliche Herausforderung bei der Beschäftigung der 60- bis 64-Jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht, denn im Jahr 2001 betrug hier die Erwerbstätigenquote nur 21,3 % während die Erwerbstätigenquote in der Altersklasse der 55 bis unter 60-Jährigen, mit 57,7 % deutlich über diesem Wert liegt (siehe auch Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002). Besonders auffällig sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Erwerbsverhalten. Im Jahr 2002 betrug die Erwerbstätigenquote der Frauen von 55 bis unter 60 Jahren nach nationalen Berechnungen 50 %, die Quote der Männer 68,7%. In der nächsthöheren Altersgruppe (60 bis unter 65 Jahre) lag die Quote der Frauen bei 15,0 %, die Quote der Männer bei 30,6 %.

Das effektive Durchschnittsalter des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben liegt in Deutschland – bei Anwendung des auf Europäischer Ebene verwendeten Indikators zum Arbeitsmarktaustrittsalter - im Jahr 2001 bei 60,7 Jahren und damit über dem EU Durchschnitt von 59,9 Jahren.

Auch im Jahr 2002 hat sich der bereits in den letzten Jahren zu verzeichnende überproportionale Rückgang der Arbeitslosigkeit Älterer fortgesetzt. Während die allgemeine Arbeitslosigkeit um 5,4 % angestiegen ist, sank die Zahl der älteren Arbeitslosen (55 Jahre und älter) in 2002 deutlich um 15,4 %. Hierbei war die Veränderung bei den Frauen (-14,8 %) nicht ganz so stark wie bei den Männern (-15,8 %).

Bundesregierung und Sozialpartner haben sich eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum Ziel gesetzt. Hierbei gilt es auch, das faktische Renteneintrittsalter durch Vermeidung von Frühverrentung und Altersarbeitslosigkeit heraufzusetzen.

- Vom Gesetzgeber wurde schon 1996 eine schrittweise Anhebung der Altersgrenzen für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit (von 60), der Altersrente für langjährig Versicherte (von 63) und der Altersgrenze für die Altersrente für Frauen (von 60) auf die Regelaltersgrenze 65 Jahre beschlossen. Der schrittweise Anhebungsprozess der Altersgrenzen wird insgesamt Ende 2004 abgeschlossen sein und sich bei günstiger konjunktureller Lage zunehmend auf dem Arbeitsmarkt bemerkbar machen. Machen Versicherte dieser Personengruppen von der vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente Gebrauch, so haben sie Rentenabschlüsse von bis zu 18 % in Kauf zu nehmen.

- Schon im März 2001 hat das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Paradigmenwechsel zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeleitet (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002).
- Bereits durch das „Job-AQTIV-Gesetz“ wurden mit Wirkung zum 01.01.2002 zwei befristete Regelungen geschaffen, um die Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zu erhöhen. So wurde die Altersgrenze für die Gewährung von Eingliederungszuschüssen für Ältere auf das 50. Lebensjahr gesenkt und damit einem größeren Personenkreis die Förderung ermöglicht. Zudem wurden durch die Verbesserung der Weiterbildungsförderung älterer Beschäftigter in kleineren und mittleren Betrieben Anreize gegeben, das Beschäftigungspotential älterer Arbeitnehmer zu verbessern (siehe Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002).

Mit dem Altersteilzeitgesetz wurde ein Gegenmodell zur praktizierten Frühverrentung geschaffen (siehe Deutsche Beschäftigungspolitische Aktionspläne 2001 und 2002). Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit hat festgestellt, dass die Altersteilzeit nachweislich einen Beitrag zur Vermeidung altersbedingter Arbeitslosigkeit geleistet hat. Altersteilzeit ermöglicht den nahtlosen und gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Altersrente.

Auch im Jahr 2002 wurden ältere Arbeitslose in erheblichem Umfang durch arbeitsmarktpolitische Instrumente gefördert. Während der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) im Bereich der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr mit 8 % unverändert geblieben ist, konnte der Anteil bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf 40,6 % (+4,9 Prozentpunkte), bei Strukturanpassungsmaßnahmen auf 41,4 % (+9,5 Prozentpunkte) und bei der Förderung durch Eingliederungszuschüsse auf 53,2 % (+5,9 Prozentpunkte) gesteigert werden. Lediglich der Anteil von älteren Arbeitskräften in Trainingsmaßnahmen war im Jahr 2002 ein wenig geringer (-1 Prozentpunkt auf 13,0 %).

Um die Beschäftigungsmöglichkeiten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter zu erleichtern hat die Bundesregierung durch das Erste und Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Rahmenbedingungen für ältere Arbeitskräfte weiter verbessert.

- Mit dem neu eingeführten Instrument der Entgeltsicherung können finanzielle Nachteile, die ältere Arbeitslose ab 50 Jahren durch die Aufnahme einer niedriger entlohnten Beschäftigung erleiden, teilweise ausgeglichen werden (siehe Text zu Leitlinie 8).
- Arbeitgebern wird die Einstellung von älteren arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erheblich erleichtert: Ihr Anteil am Beitrag zur Arbeitslosenversicherung entfällt ganz, wenn sie eine Person einstellen, die das 55. Lebensjahr vollendet hat. Für diesen Personenkreis bleibt aber der volle Schutz in der Arbeitslosenversicherung gewahrt.
- In Folge der Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sind für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die das 52. Lebensjahr vollendet haben, befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze möglich. Bisher lag die Altersgrenze bei 58 Jahren.

Neben diesen gesetzlichen Veränderungen gilt es den eingeleiteten Paradigmenwechsel in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt zu verankern. Hier gibt es wichtige Initiativen und Maßnahmen unter Einbindung und Mitwirkung der Sozialpartner (siehe Teil C).

- Mit dem von der Bundesregierung erarbeitetem Rahmenkonzept „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ wurde u.a. eine Initiative für eine altersgerechte und generationenübergreifende Personalpolitik gestartet. Das Konzept soll einen Beitrag dazu leisten, altersgemischte Teamarbeit, verstärkte Investitionen in Personalentwicklungs- und Karrierepläne sowie eine präventive und gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung breiter und rascher in den Unternehmen umzusetzen.

- Die zur Umsetzung der Leitlinie 5 erforderliche Bereitschaft zur Beschäftigung Älterer soll auch im Rahmen des fünften Altenberichts der Bundesregierung unterstützt und die Vorteilhaftigkeit der Beschäftigung Älterer herausgearbeitet werden.
- Die von der Bundesanstalt für Arbeit initiierte Informations- und Vermittlungskampagne „50 Plus - die können es“, gestalten die Sozialpartner aktiv mit.

### **Gezielte Steuerung der Zuwanderung**

In Deutschland zeichnet sich längerfristig ein erhöhter Bedarf an (hoch-)qualifizierten Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ab. Projektionen des Erwerbspersonenpotentials ergaben, dass in Deutschland bis zum Jahr 2010 der demographisch bedingte Rückgang von Erwerbspersonen durch eine erhöhte Erwerbsbeteiligung der Frauen kompensiert werden könnte. Mittel- und langfristig wird Deutschland jedoch junge und gut qualifizierte Zuwanderer brauchen, um international wettbewerbsfähig bleiben zu können. Um diesem sich abzeichnenden Mangel begegnen zu können soll das von der Bundesregierung vorgelegte Zuwanderungsgesetz eine gezielte Steuerung der Zuwanderung ermöglichen (siehe Text zu Leitlinie 7). Das Zuwanderungsgesetz sieht Neuregelungen für besonders Qualifizierte und andere nach den zukünftigen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes benötigte Drittstaatsangehörige vor. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit bleibt aber die Notwendigkeit bestehen, grundsätzlich bevorrechtigten Arbeitsuchenden des inländischen Arbeitsmarktes eine eindeutige Priorität einzuräumen.

### **6. GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER**

Die Mitgliedstaaten werden im Wege eines integrierten Ansatzes, der die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) und spezifische strategische Maßnahmen miteinander verbindet, die Erwerbsquote von Frauen anheben und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maße abbauen. Dabei ist die Rolle der Sozialpartner von entscheidender Bedeutung. Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, bis 2010 das geschlechtsspezifische Lohngefälle in jedem Mitgliedstaat mit Blick auf seine völlige Beseitigung beträchtlich zu reduzieren; erreicht werden soll dies durch einen mehrdimensionalen Ansatz, in dessen Rahmen die Ursachen der geschlechtsbezogenen Lohnunterschiede angegangen werden, einschließlich der sektoralen und der beruflichen Segregation, der allgemeinen und der beruflichen Bildung, der Arbeitsplatzbewertungs- und Lohnsysteme, der Sensibilisierung und der Transparenz.

Besonderes Augenmerk wird der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelten; insbesondere durch die Schaffung geeigneter Betreuungsangebote für Kinder und andere abhängige Personen, die es ermöglichen, familiäre und berufliche Pflichten miteinander in Einklang zu bringen und nach einer Berufspause in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Die Mitgliedstaaten sollten diejenigen Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Erwerbsleben abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen.

### **Nationale Situation berufliche Gleichstellung**

Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende kontinuierliche Anstieg der Erwerbstätigenquote von Frauen im Alter von 15-64 Jahren setzte sich fort: Mit einer gesamtdeutschen Frauenerwerbstätigenquote<sup>5</sup> von 58,8 % (2001 und 2002) wurde die Zielvorgabe von Stockholm bereits erfüllt. Gegenüber 2000 bedeutet dies eine Steigerung um 1,1 Prozentpunkte. Die Erwerbstätigenquote der

<sup>5</sup> Die Quote gibt den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in „Köpfen“ an, eine Aussage über den zeitlichen Umfang der Beschäftigung von Frauen wird hierbei nicht getroffen.

gleichaltrigen Männer hingegen war in diesem Zeitraum rückläufig: Sie ging von 72,8 % (2000) um insgesamt 0,9 Prozentpunkte auf 71,9 % im Jahr 2002 zurück.

Auch die Arbeitslosenquote entwickelte sich für Frauen deutlich besser als für Männer: Während im Jahr 2000 die durchschnittliche Arbeitslosenquote noch 10,0 % betrug, belief sie sich in 2001 und 2002 auf 9,5 %. Bei den Männern erhöhte sich die Arbeitslosenquote von 9,2 % (2000 und 2001) auf 9,9 % (2002). Erstmals seit 1995 lag damit die Arbeitslosenquote der Frauen unter der Quote der Männer.

Hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede hat der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern von 2002 gezeigt, dass – ungeachtet einer Verringerung der Differenz in den letzten 20 Jahren - abhängig beschäftigte westdeutsche Frauen auf 75 % des Jahresbruttoeinkommens eines Mannes kommen (siehe Statistik, Abbildung 3). Bei der jüngeren Generation zeigt sich hingegen eine günstigere Verdienstreue. Junge Frauen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren verdienen mit 95 % in Westdeutschland bzw. 99 % in Ostdeutschland annähernd soviel wie die gleichaltrigen Männer.

Die Regelungen des deutschen Steuerrechts (Empfehlung Nr. 4) sind für sich betrachtet geschlechtsneutral. Auswirkungen auf die Frauenbeschäftigung sind jedoch in Zusammenhang mit den in der Gesellschaft vorherrschenden Wertvorstellungen und im Zusammenspiel mit anderen Politikfeldern (z. B. Arbeitsmarktregelungen, Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen) möglich. Teilweise wird als eine Benachteiligung von Frauen interpretiert, dass die mit einer vergleichsweise hohen Lohnsteuerbelastung verbundene Lohnsteuerklasse V zu 94 % von mitverdienenden Ehefrauen genutzt wird. In diesem Kontext ist auch zu sehen, dass sich die Bemessung von Lohnersatzleistungen an dem vor der Arbeitslosigkeit erzielten Nettoeinkommen orientiert.

Die Steuerklasse V wird bei unterschiedlichen Lohnbezügen der Ehepartner vom weniger verdienenden Ehepartner unter rationalen Gesichtspunkten in der Zusammenschau mit der entsprechend niedrigeren Belastung des jeweils anderen Partners gewählt. 3,35 Mio. Ehefrauen in der Nebenverdienst-Steuerklasse V stehen 1,62 Mio. verheiratete Frauen in der Allein- bzw. Hauptverdienerklasse III und 2,80 Mio. Frauen in der – beide Ehepartner steuerlich gleich behandelnden - Steuerklasse IV gegenüber.

### **Nationale Strategie berufliche Gleichstellung**

Durch einen mehrdimensionalen Ansatz soll erreicht werden, dass die noch bestehenden Nachteile im beruflichen Werdegang sowie die noch bestehenden Entgeltunterschiede weiter verringert werden. Die Ursachen, die im 2002 vorgelegten Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern detailliert herausgearbeitet wurden, werden mit einbezogen. Die Zielvorgabe von Lissabon, die Frauenerwerbstätigenquote auf über 60 % bis 2010 anzuheben, wird durch einen integrierten Ansatz erreicht.

Die Bundesregierung verfolgt den Doppelansatz von Gender-Mainstreaming und spezifischer Frauenförderung. Nachfolgend werden vor allem die spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung dargestellt. Im übrigen wird auf die nach Geschlechtern differenzierten Aussagen in den weiteren Leitlinien verwiesen.

Die verbesserte Teilhabe von Frauen an der Gestaltung der Informationsgesellschaft wird ein zentraler Inhalt des Regierungsprogramms „Informationsgesellschaft Deutschland 2006“. Neben der schon weitgehend erreichten gleichwertigen Internetbeteiligung von Frauen geht es nun insbesondere um die weitere Mobilisierung von Frauen für die Ausbildungs- und Studiengänge der Informationstechnologie. Eine wichtige Unterstützung dabei ist das aufgebaute und bis 2005 geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie“ zur Steigerung des Frauenanteils insbesondere in technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie Ausbildungs- und Studiengängen (siehe Statistik, Tabelle 16). Dort werden u.a. verschiedene Projekte wie "Frauen ans Netz", „Girls' Day" (mit engagierter Unterstützung durch Spitzenverbände der Wirtschaft, Ge-

werkschaften und Bundesanstalt für Arbeit), IDEE-IT und der Aufbau von Expertinnennetzen koordiniert.

Zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren (siehe Statistik, Tabelle 17) sollen das Programm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre", als wesentliches Element des gemeinsam von Bund und den Ländern initiierten Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP), sowie das Bundesprogramm "Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen" und das vom Bund geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) beitragen.

Sowohl in den allgemein bildenden als auch in den beruflichen Schulen der Länder wird eine Fülle von Maßnahmen durchgeführt, die darauf abzielen, Mädchen und Jungen spezifisch zu fördern und dadurch die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern. Hierzu zählen z.B. nach Geschlechtern getrennter Unterricht in den Naturwissenschaften, der Informations- und Kommunikationstechnologie und in den Sprachen. Mädchen werden im Rahmen der Berufsberatung an den Schulen gezielt auf ihre Chancen in gewerblich-technischen Berufen hingewiesen (siehe Statistik, Tabelle 18).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft wird durch verschiedene Maßnahmen wie u.a. die Umsetzung der revidierten EU-Richtlinie 2002/73, die Umsetzung der Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (Bilanzierung 2003), die Förderung des Vereins Total-E-Quality sowie die für 2004 gemeinsam mit den Sozialpartnern geplante EU-Konferenz „Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft“ weiter vorangetrieben (zu beispielhaften Initiativen der Sozialpartner zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen siehe Teil C).

Um die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede (Empfehlung Nr. 4) weiter zu verringern, wirkt die Bundesregierung aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ angewandt wird (Art. 141 EGV). Dabei geht es auch um die Entwicklung von entsprechenden Entgeltstrukturen, die Aufgabe der Sozialpartner ist. Hierzu dienen u.a.:

- Eine Reihe von Initiativen und Projekten, die darauf zielen, das Thema Entgeltgleichheit einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Verantwortlichen zu sensibilisieren, positive Beispiele zu verbreiten und politische Perspektiven und Strategien zu entwickeln, wurden zum Teil mit EU-Mitteln von Bundesregierung und Gewerkschaften gemeinsam durchgeführt, so insbesondere im Juni 2002 die Internationale Konferenz „Equal Pay“. Als Ergebnis wurden u.a. ein Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit vorgelegt.
- Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern, den die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode erstmals dem Deutschen Bundestag vorlegen wird, wird auch auf das Thema Entgeltgleichheit eingehen.
- Im Rahmen der Gespräche zur Modernisierung des Tarifrechts ist die Überprüfung des Bundesangestellten-Tarifvertrages auf mögliche Diskriminierungspotentiale vorgesehen. Die Tarifparteien haben sich verpflichtet, die Neugestaltung, die als wesentliches Ziel u.a. die Diskriminierungsfreiheit enthält, bis zum 31.01.2005 abzuschließen.

Die Gewerkschaften haben in Deutschland mit ihren Kampagnen bereits wichtige Beiträge geleistet und als Handlungsleitfaden für Tarifverhandlungen eine Checkliste für „Tarifverträge zur Vermeidung geschlechtsspezifischer Diskriminierung“ erstellt.

Hinsichtlich der Auswirkungen der Einkommensbesteuerung auf die Frauenbeschäftigung (Empfehlung Nr. 4) wurden folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Im Rahmen des Koalitionsvertrags 2002-2006 haben die Regierungsparteien vereinbart, die Auswirkungen der Steuerklasse V auf die Erwerbstätigkeit von Frauen zu überprüfen. Hierbei wird zu beachten sein, dass mögliche Reformvorschläge weder der eigentlichen steuerrechtlichen Funktion der Steuerklassen, d. h. der Ermöglichung eines – gemessen an der im Rahmen

der Veranlagung festzusetzenden Einkommensteuer – zutreffenden Lohnsteuerabzugs, noch den Zielen der Steuervereinfachung, des Bürokratieabbaus und der Haushaltskonsolidierung entgegenstehen.

- Die Bundesregierung hat ein wissenschaftliches Gutachten in Auftrag gegeben, dass Aufschluss darüber geben soll, auf welche Art und Weise die Grundgedanken des Gender Mainstreaming in die Gesetzgebungsaktivitäten des Bundesministeriums der Finanzen Eingang finden können.

### **Nationale Situation Vereinbarkeit Familie und Beruf**

Es gibt in Deutschland bereits vielfältige rechtliche Regelungen, die Eltern eine bessere Balance von Familienleben und Arbeitswelt ermöglichen, wie der Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder, das „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ sowie das Bundeserziehungsgeldgesetz mit seinen Regelungen zur Elternzeit (gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Eltern, Anspruch auf Teilzeitarbeit). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern steigt speziell in Westdeutschland kontinuierlich an.

- Der seit 1996 bestehende Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder hat dazu geführt, dass jedes Kind im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt eine Betreuung erhält. Dennoch entspricht das Angebot noch nicht dem Bedarf. Dies gilt besonders für Westdeutschland. In Ostdeutschland ist die Situation deutlich besser. In Westdeutschland fehlen vor allem Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren. Daneben besteht Verbesserungsbedarf bei der Betreuung von Kindern im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt; hier fehlt es an Ganztagsplätzen. Die Versorgungsquote der Grundschul Kinder mit Hortplätzen ist ebenfalls nicht ausreichend.
- Durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurden Regelungen getroffen, die die geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten begünstigen. Hiervon profitieren insbesondere Familien, die auf diese Weise die Betreuung ihrer Kinder oder pflegebedürftiger Familienangehöriger sicherstellen können.
- Mit der Einführung der Pflegeversicherung 1995 ging ein Ausbau der pflegerischen Infrastruktur einher, der Angehörigen von pflegebedürftigen Menschen die Entscheidung zwischen der Übernahme der Pflege und der Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit erleichtert. Die Zahl der Einrichtungen hat sich im ambulanten und im stationären Bereich mehr als verdoppelt.

### **Strategie Vereinbarkeit von Familie und Beruf bis 2006**

Die Bundesregierung hat die Balance von Familie und Arbeitswelt zu einem Schwerpunkt ihrer gesellschaftspolitischen Reformvorhaben in dieser Legislaturperiode gemacht.

Die aktive Mitwirkung der Unternehmen und der Gewerkschaften ist für eine bessere Balance von Familienleben und Arbeitswelt von ausschlaggebender Bedeutung. Zunehmend wird in der Wirtschaft erkannt, dass eine gelingende Balance von Familienleben und Arbeitswelt nicht nur den Familien nutzt, sondern insbesondere auch den Unternehmen.

Bei der 2003 zu erstellenden Bilanz der Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft von Juli 2001 wird es u.a. darum gehen, konkrete Schlussfolgerungen zu ziehen und neue gemeinsame Ziele und Aktivitäten zu beschließen.

Im Rahmen einer entstehenden „Allianz für Familie“ arbeitet die Bundesregierung mit den Gewerkschaften und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft an konkreten Verbesserungen. Im Kern geht es um die Themen flexible Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, betriebliche Infrastruktur von Kinderbetreuung, familienbewusste Personalentwicklung sowie den erleichterten Einstieg nach der Kinderbetreuungsphase.



- Auf Initiative der Bundesregierung haben sich kleinere und mittlere Unternehmen bereit erklärt, nach betriebswirtschaftlichen Rechnungen Effekte von Familienfreundlichkeit einer Prüfung zu unterziehen. Die Ergebnisse werden noch im September 2003 vorgelegt.
- In enger Kooperation mit den vier Spitzenverbänden der Wirtschaft entsteht der „Monitor Familienfreundlichkeit“. Für diese Untersuchung werden etwa 10.000 Unternehmen unterschiedlicher Größe und Branchen befragt. Die Ergebnisse dieses in Deutschland neuartigen Projektes werden im Oktober 2003 zur Verfügung stehen.
- Gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund findet erstmals eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern statt, welche Erwartungen sie an einen familienfreundlichen Betrieb haben. Im Februar 2004 werden Ergebnisse und Schlussfolgerungen vorgestellt.
- Der Bundeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb 2005“ wird Unternehmen auszeichnen, die sich bei der Arbeitszeitflexibilisierung und der betrieblichen Kinderbetreuung engagieren.

Die Zuständigkeit für Tageseinrichtungen für Kinder (Empfehlung Nr. 4) liegt bei den Ländern und Kommunen, die bereits erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um den im Jahre 1996 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder voll umzusetzen (siehe Statistik, Tabelle 19 und Anhang 3). Der Bund wird Länder und Kommunen bei einem spürbaren Ausbau der Betreuung im Elementarbereich unterstützen. Zum Ausbau der Kinderbetreuung und zur Steigerung der Investitionsspielräume werden die Kommunen nach dem Entwurf des „Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (siehe Text zu Leitlinie 8) um rd. 2 Mrd. € in 2004 sowie um rd. 2,5 Mrd. € jährlich ab 2005 entlastet. Zielvereinbarungen mit den Ländern und kommunalen Spitzenverbänden sollen geschlossen und eine gesetzliche Regelung im Jahre 2004 parlamentarisch verabschiedet werden.

Auf lokaler Ebene werden ab Herbst 2003 „Lokale Bündnisse für Familie“ aufgebaut, die unter Beteiligung gesellschaftlich wichtiger Partner die Rahmenbedingungen für Familien verbessern helfen und u.a. den Ausbau einer guten Kinderbetreuung begleiten werden.

#### **7. FÖRDERUNG DER INTEGRATION UND BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG BENACHTEILIGTER GRUPPEN AUF DEM ARBEITSMARKT**

Die Mitgliedstaaten werden die Integration von Personen fördern, die auf dem Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert sind, wie zum Beispiel Schulabbrecher, gering qualifizierte Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderungen, Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten; dies soll durch Verbesserung ihrer Vermittelbarkeit, durch Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und durch Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung geschehen.

Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 Folgendes erreicht wird:

- Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote für die EU auf höchstens 10 %;
- erhebliche Verringerung der Differenz zwischen der Arbeitslosenquote benachteiligter Personengruppen entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Zielvorgaben und Definitionen - und der Gesamtarbeitslosenquote in jedem Mitgliedstaat;
- erhebliche Verringerung der Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von EU-Bürgern und der Arbeitslosenquoten von Drittstaatsangehörigen - in jedem Mitgliedstaat entsprechend den jeweiligen einzelstaatlichen Zielvorgaben.

#### **Erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen**

Die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabemöglichkeiten des Einzelnen sind Grundlage für die Bekämpfung und Vermeidung von sozialer Ausgrenzung. Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt als Eckpfeiler der Politik zur Stärkung der sozialen Integration ist insbesondere Gegenstand des Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und Sozialer Ausgrenzung (NAP'incl) 2003-2005, der der Europäischen Union zum 31. Juli 2003 vorgelegt wurde. Der Zugang

zum Arbeitsmarkt ist vor allem erschwert für niedrig Qualifizierte (siehe Text zu Leitlinie 8), schwerbehinderte Menschen sowie Migrantinnen und Migranten.

Als frühzeitige Schulabgänger werden EU-weit die 18-24 Jährigen mit einem Abschluss der Sekundarstufe I oder weniger definiert, die sich in keiner Bildungsmaßnahme befinden. In Deutschland betrug der Anteil im Jahr 2001 12,4 %.

Jugendliche und Erwachsene ausländischer Herkunft haben vielfach ein höheres Arbeitsmarktrisiko als Deutsche. Ursache hierfür sind vor allem Defizite bei der sprachlichen Kompetenz und der schulischen sowie beruflichen Qualifikation. So lag im Jahr 2002 der Anteil der ausländischen Arbeitslosen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in Westdeutschland bei 74,5 %, der Anteil der Deutschen bei 36,2 %. Hinzu kommt, dass Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland traditionell nicht im Dienstleistungssektor, sondern in jenen Produktionszweigen beschäftigt sind, die vom industriellen Wandel besonders betroffen sind.

Ende 2002 lebten in Deutschland 7,3 Mio. Ausländerinnen und Ausländer (rd. 9 % der Gesamtbevölkerung), die zum wirtschaftlichen Wohlstand und zur kulturellen Vielfalt des Landes beitragen. Die schlechte konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft in Deutschland spiegelt sich jedoch bei der Zahl der ausländischen Beschäftigten und in der Höhe der Arbeitslosigkeit von Ausländern wider. So hat sich im Juni 2002 die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bundesweit im Jahresvergleich zu Juni 2001 um ca. 246.000 (-0,9 %) verringert; bei den ausländischen Beschäftigten ist der Rückgang mit 2,4 % (48.109 Personen) deutlicher ausgefallen. Die Arbeitslosenquote (bezogen auf die abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen) in Deutschland betrug im Jahr 2002 10,8 % für alle Arbeitslosen, bei den Ausländern war sie mit 19,1 % fast doppelt so hoch (siehe Statistik, Tabellen 20 und 21).

Die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen hingegen, die 1998 mit jahresdurchschnittlich 17,5 % deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 12,3 % (bezogen auf die abhängig Beschäftigten) lag, sank erheblich auf 14,7 % in 2002 (siehe Statistik, Tabelle 22 und Abbildung 4). Durch die gemeinsame Umsetzung der gesetzlichen Regelungen durch Bundesregierung, Sozialpartner, Verbände, Organisationen behinderter Menschen und Behörden ist es gelungen, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen von Oktober 1999 bis Oktober 2002 um rd. 24 % (rd. 45.500 schwerbehinderte Menschen) zu senken.

### **Präventive Maßnahmen zur Verringerung eines frühzeitigen Schulabgangs**

Um die Zahl der frühzeitigen Schulabbrecher weiter zu senken, sind präventive Maßnahmen, die darauf abzielen, einer drohenden Abkopplung lernschwacher und benachteiligter Schülerinnen und Schüler vom Berufsausbildungs- und Beschäftigungsbereich entgegenzuwirken, in den Schulen der Sekundarstufe I weiter erheblich intensiviert worden. Dabei kommt neuartigen Kooperationsformen zwischen Abschlussklassen, insbesondere der Haupt- und Sonderschulen, mit beruflichen Schulen und Betrieben besondere Bedeutung zu. Generell liegt in der Sekundarstufe I ein starker Akzent auf der Hinführung zur Arbeits- und Wirtschaftswelt (wirtschaftskundlicher Fachunterricht, Praktika, Berufswahlunterricht, Berufsberatung in den Schulen und Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung). Alle Jugendlichen, die nach der Sekundarstufe I keine Schule der Sekundarstufe II besuchen oder keinen Ausbildungsplatz haben, werden im Berufsvorbereitungsjahr oder im Berufsgrundschuljahr auf grundlegende Anforderungen in einem oder mehreren Berufsfeldern vorbereitet. Eine Berufsgrundbildung, eine abgeschlossene Berufsausbildung nach Länderrecht (Assistentenberufe) oder eine Vorbereitung auf Studiengänge kann auch an Berufsfachschulen und Fachoberschulen erworben werden. Behinderten Schülerinnen und Schülern wird in Sonderschulen mit einer Vielzahl spezieller Maßnahmen die Eingliederung in die berufliche Ausbildung und Tätigkeit ermöglicht.

### **Integrationsförderung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt**

Die Integrationsförderung von Personen mit Migrationshintergrund wird in Deutschland als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich durch mehrere Politikfelder zieht. Bund, Länder und Gemeinden führen auf der Basis unterschiedlicher Rechtsgrundlagen vielfältige Maßnahmen zur Integration durch. Schwerpunkte und wesentliche Aufgaben der Integrationspolitik der Bundesregierung sind Angebote zur Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse und die Förderung der beruflichen Integration.

- Nach dem Zuwanderungsgesetz, das sich noch im parlamentarischen Verfahren befindet, soll künftig ein einheitliches Förderkonzept für die Integration von Ausländerinnen und Ausländern und Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern erstellt werden. Des Weiteren soll erstmalig ein gesetzlich geregelter Mindestrahmen staatlicher Integrationsangebote geschaffen werden.
- Grundsätzlich haben ausländische Frauen und Männer mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus, unter den gleichen Voraussetzungen wie Deutsche, Zugang zu allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des Bundes und der Länder.
- Die berufliche Integration ausländischer Jugendlicher gehört zu den Schwerpunktaufgaben der Berufsberatung in der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Zur Unterstützung dieser geschäftspolitischen Zielsetzung ist in jedem Arbeitsamt mindestens eine Berufsberaterin/ein Berufsberater mit der Wahrnehmung der Aufgabe eines Ausländerbeauftragten betraut.
- Im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit können Maßnahmen für jugendliche Personen mit Migrationshintergrund zur Verbesserung ihrer beruflichen Sprachkompetenz gefördert werden.

Zudem hat die BA als einen ihrer geschäftspolitischen Schwerpunkte die berufliche Integration von Ausländern aufgenommen. Im Jahr 2003 soll hierbei auch ein Projekt zur Senkung der Ausländerarbeitslosigkeit in ausgewählten Arbeitsamtsbezirken mit überproportionaler Ausländerarbeitslosigkeit erprobt werden. Der Schwerpunkt soll nicht nur die Stärkung der Vermittlung und Beratungsangebote berücksichtigen, sondern auch auf der Durchführung von speziellen Trainingsmaßnahmen für Migrantinnen und Migranten liegen.

Die Bundesregierung geht davon aus, dass die beschriebenen Maßnahmen insgesamt dazu beitragen werden, die Arbeitslosenquote von Drittstaatsangehörigen gegenüber der von EU-Bürgern zu verringern.

### **Strategie zur Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen**

In den letzten Jahren hat die Bundesregierung, unterstützt von den Organisationen behinderter Menschen und den Sozialpartnern einen Paradigmenwechsel in der Politik für behinderte Menschen vollzogen.

- Als erster Schritt wurde mit der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes („Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit, Beruf und Gesellschaft“) begonnen und am 1. Oktober 2000 das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ verabschiedet. Die darin u.a. verankerte Neugestaltung des Systems von Ausgleichsabgabe und Beschäftigungspflicht und der Auf- und Ausbau eines flächendeckenden Netzes von Integrationsfachdiensten und Integrationsunternehmen dienen dem Ziel, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen nachhaltig zu senken.
- Das Schwerbehindertengesetz wurde mit Wirkung vom 1. Juli 2001 Teil des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch, mit dem das Recht der Rehabilitation und der Teilhabe behinderter Menschen neugefasst, modifiziert und fortentwickelt worden ist. Ziel war, insbesondere die Beschäftigungssituation behinderter und insbesondere schwerbehinderter Menschen zu verbessern.
- Das vorhandene gesetzliche Instrumentarium zur Verbesserung der Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen hat sich grundsätzlich bewährt. Einer engagierten Vermittlungstä-

tigkeit, die auf die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen und der Arbeitgeber eingeht, kommt eine große Bedeutung zu. Dazu gehört insbesondere die Information und Beratung der Arbeitgeber und der schwerbehinderten Menschen. Neben der BA leisten hier die in jedem Arbeitsamtsbezirk neu geschaffenen Integrationsfachdienste wertvolle Arbeit.

- Positiv auf die Beschäftigungssituation haben sich auch die verbesserten finanziellen Förderleistungen für Arbeitgeber bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und die Vereinfachung des Förderrechts ausgewirkt.

Die erfolgreiche Strategie der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen soll mit weiterentwickelten Zielvorgaben fortgesetzt werden. Derzeit liegt der Bericht der Bundesregierung über die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen vor. Auf seiner Grundlage soll mit allen Beteiligten ein gemeinsames Konzept für diese Zielvorgaben entwickelt werden. Die gesetzliche Umsetzung soll bis Ende 2003 erfolgen, um die erreichten Erfolge trotz ungünstiger konjunktureller Einflüsse zu stabilisieren. Darüber hinaus wird die Bundesregierung bis zum 31. Dezember 2004 einen nationalen Bericht zur Lage der behinderten Menschen in der Bundesrepublik Deutschland verfassen, der auch auf die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben eingehen wird.

## 8. ARBEIT LOHNEND MACHEN UND ENTSPRECHENDE ANREIZE SCHAFFEN

Die Mitgliedstaaten werden ihre finanziellen Anreizmechanismen neu gestalten, um Arbeit attraktiver zu machen und Frauen und Männer zu ermutigen, Arbeit zu suchen, eine Arbeit aufzunehmen und im Arbeitsleben zu verbleiben. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten geeignete Strategien entwickeln, um den Anteil der erwerbstätigen Armen zu reduzieren. Sie werden Steuer- und Sozialleistungssysteme und deren Wechselwirkungen überprüfen und gegebenenfalls ändern, um Arbeitslosigkeits-, Armut- und Nichterwerbstätigkeitsfallen zu beseitigen und die Erwerbsbeteiligung von Frauen, gering qualifizierten Arbeitskräften, älteren Arbeitskräften, Menschen mit Behinderungen und arbeitsmarktfernen Gruppen zu fördern.

Sie werden insbesondere – bei Aufrechterhaltung eines angemessenen Sozialschutzniveaus – die Lohnersatzquoten und die Dauer des Leistungsbezugs überprüfen, sie werden unter Berücksichtigung der individuellen Situation für eine effektive Leistungsverwaltung sorgen, vor allem was die Koppelung mit einer effektiven Arbeitssuche anbelangt, was auch den Zugang zu Aktivierungsmaßnahmen zur Verbesserung der individuellen Vermittelbarkeit einschließt; sie werden, soweit angezeigt, die Gewährung von Lohnergänzungsleistungen in Betracht ziehen und sich um die Beseitigung von Nichterwerbstätigkeitsfallen bemühen.

Die entsprechenden Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 die hohen effektiven Grenzsteuersätze und, soweit angezeigt, die Steuer- und Abgabenbelastung des Arbeitsentgelts von Niedriglohnbeziehern unter Beachtung der einzelstaatlichen Gegebenheiten deutlich verringert werden.

In Deutschland sind Geringqualifizierte überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit betroffen. So betrug die Arbeitslosenquote von Personen ohne Ausbildung im Jahr 2002 22,6 %, während sie bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung bei 7,9 % lag.<sup>6</sup> Neben dem allgemeinen Strukturwandel dürften hierbei in der Vergangenheit auch ungünstige Rahmenbedingungen für Beschäftigung im Niedriglohnbereich eine Rolle gespielt haben. Mit Ausnahme von geringfügiger Beschäftigung waren Niedriglöhne bisher oftmals unattraktiv. Dies resultierte teilweise auch aus den restriktiven Anrechnungsregelungen für Bezieher und Bezieherinnen von staatlichen Transferleistungen.

## Umfassende Strategie zur Entlastung des Faktors Arbeit

Die Bundesregierung sieht in einem Umbau des Steuer-, Sozialabgaben- und Transfersystems das geeignete Instrument um Arbeit auch für Geringverdienende in Zukunft attraktiver zu machen. Ziel ist es Fehlanreize, die zu Inaktivitäten führen, abzubauen und durch die gezielte Förderung von Arbeitslosen und besseren Hinzuverdienstmöglichkeiten höhere Einkommen bei Arbeitsaufnahme und mehr Arbeitsmöglichkeiten zu generieren.

---

<sup>6</sup> Quelle: Berechnungen des IAB.

Seit 1998 wurden bereits der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer deutlich gesenkt und der Grundfreibetrag spürbar angehoben. Eine weitere Entlastung sollte ursprünglich am 1. Januar 2003 in Kraft treten, wurde aber zur Finanzierung der Mehrbelastungen durch die Flutkatastrophe im Jahr 2002 um ein Jahr auf 2004 verschoben. Nunmehr hat die Bundesregierung beschlossen die ursprünglich für 2005 vorgesehene dritte Steuerreformstufe um ein Jahr auf 2004 vorzuziehen. Insgesamt wird damit der Eingangssteuersatz zum

1. Januar 2004 auf 15 Prozent sinken sowie der Grundfreibetrag pro Person auf 7.664 € steigen. Vor allem kleinere Einzel- und Familieneinkommen werden dadurch deutlich entlastet. Diese Maßnahmen werden 2004 zu einer Entlastung der privaten Haushalte in Höhe von rund 14 Mrd. € führen.

Die Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung werden seit dem 1. April 1999 durch die Entlastungen aus der ökologischen Steuerreform stabilisiert. Ohne diese Reform würde der Beitrag 2003 um 1,7 Prozentpunkte höher liegen und den Faktor Arbeit entsprechend mehr belasten.

Geringverdienende werden darüber hinaus seit dem 1. April 2003 nochmals entlastet.

- Geringfügige Beschäftigung (Minijobs) wurde von 325 € auf 400 € ausgeweitet. Bis 400 € zahlen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine Beiträge zur Sozialversicherung. Dies gilt auch für Beschäftigte, die einen Minijob als Nebenbeschäftigung aufnehmen. In der Regel müssen geringfügige Beschäftigte auf den Verdienst auch keine Einkommensteuer entrichten.
- Die Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung werden von den Unternehmen übernommen.
- Zwischen 400 und 800 € Monatsverdienst wurde eine sog. Gleitzone eingeführt. In dieser Gleitzone steigt der Anteil der Beschäftigten am Sozialversicherungsbeitrag ab 400 € linear an und erreicht erst bei der Verdienstgrenze von 800 € den vollen Beitrag von rd. 21 %. Hierdurch wird für die Beschäftigten der Übergang von geringfügiger Beschäftigung zu sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit erheblich attraktiver gestaltet. Bisher fielen beim Überschreiten der Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen sofort die vollen Sozialversicherungsbeiträge an.

### **Starke Anreize zur Arbeitsaufnahme durch Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“ und weiterer Maßnahmen**

Die beschriebene Anreiz-kompatible Gestaltung des Steuer- und Abgabensystems bietet die Basis, um Arbeit auch bei niedrigen Verdiensten lohnend zu machen. Unterstützt und ergänzt wird dies durch ein breites Bündel von Maßnahmen, welche die Rahmenbedingungen für Geringverdienende in Deutschland in verschiedenen Bereichen neu gestalten.

- Seit dem 1. Januar 2003 können Arbeitslose beim Aufbau einer selbstständigen Existenz durch den Existenzgründungszuschuss bei der Gründung einer „Ich-AG“ unterstützt werden (siehe auch Text zu Leitlinie 2). Der Existenzgründungszuschuss ist besonders für Arbeitslose mit niedrigen Lohnersatzleistungen attraktiv, bei denen u.a. wegen ihrer geringen Qualifikation oder ihrer Langzeitarbeitslosigkeit auch niedrige Verdienstmöglichkeiten zu erwarten sind. Die Gründer und Gründerinnen sind in den Schutz der Gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen und haben die Möglichkeit, andere Risiken privat oder gesetzlich abzusichern. Sie müssen jedoch entsprechende Beiträge entrichten.
- Ältere Arbeitslose verfügen durch die Dauer ihrer Arbeitslosigkeit oder fehlende Weiterbildungsinvestitionen während des Berufslebens häufig nur noch über ein geringes marktrelevantes Humankapital, so dass sich der aus früheren Tätigkeiten bezogene Lohn nicht mehr realisieren lässt. Durch die zum 1. Januar 2003 in Kraft getretene Entgeltsicherung bekommen Arbeitslose, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, die Differenz zwischen neuem und altem Lohn zu 50 % ausgeglichen, wenn sie eine niedriger entlohnte Tätigkeit aufnehmen. Als weiterer Anreiz wird der Beitrag zur Gesetzlichen Rentenversicherung auf 90 % des früheren Lohnes durch das Arbeitsamt angehoben. Die Absicht, die Arbeitsaufnahme Älterer zu fördern, unterstützt auch die

Erreichung des Ziels der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die Beschäftigungsquote von Älteren zu erhöhen.

- Die Bemühungen, die Erwerbsbeteiligung Älterer zu erhöhen, werden auch durch die in den letzten Jahren vorgenommenen Änderungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung verstärkt. So sind Renteneintritte vor dem 65. Lebensjahr künftig nur noch mit deutlichen Rentenabschlägen möglich. Eine Weiterbeschäftigung über 65 Jahre hinaus wird hingegen mit erheblichen Zuschlägen belohnt.
- Für Personen, die Kinder erziehen oder Familienangehörige pflegen, wird seit 2000 die Aufnahme einer Teilzeitarbeit mit einer Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge gefördert, um eine ausreichende eigenständige Altersabsicherung zu ermöglichen.
- Zukünftig wird sich die Dauer des Bezugs von Arbeitslosengeld für Arbeitslose, die das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, auf höchstens 12 Monate (bisher 26 Monate) und für 55jährige und ältere Arbeitslose auf höchstens 18 Monate (bisher 32 Monate) verkürzen. Einerseits bietet die Dauer von maximal 12 bis 18 Monate Arbeitslosengeld einen immer noch ausreichenden Schutz bei Eintritt des Risikos „Arbeitslosigkeit“. Andererseits sind die Anreize insbesondere für Ältere jetzt so gesetzt, dass Inaktivität unattraktiv wird.

### **Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe fördert Geringverdiener**

Ein entscheidender Schritt auf dem Weg Arbeit für Geringverdienende lohnend zu machen, ist die ab 2004 vorgesehene Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige. Künftig werden erwerbsfähige Empfänger und Empfängerinnen von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe von einer Stelle, dem Job-Center, betreut. Beide Gruppen erhalten vergleichbare Leistungen. Damit entfallen insbesondere für die Doppelleistungsempfänger und -empfängerinnen beider Systeme eine Reihe bürokratischer Hemmnisse, welche die Aufnahme einer Beschäftigung gegenwärtig erschweren. In den Job-Centern sollen noch stärker als bisher Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit gefördert und gefordert werden. Arbeitslose sollen eine intensivere Betreuung, bessere Eingliederungsleistungen, höhere finanzielle Anreize zur Arbeitsaufnahme und eine spürbarere Kürzung der Leistung zum Lebensunterhalt bei Ablehnung einer Beschäftigung erhalten.

Das notwendige Gesetz zur Zusammenführung der beiden Leistungen soll bis Ende 2003 beschlossen werden und ab dem 1. Januar 2004 stufenweise bis 2006 in Kraft treten. Konkret sind folgende Elemente vorgesehen:

- Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wird finanziell attraktiver ausgestaltet. Hierzu wird als Ermessensleistung ein zeitlich befristeter Arbeitnehmerzuschuss (Einstiegsgeld) eingeführt.
- Die finanziellen Anreize für die Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit werden gegenüber der bisherigen Sozialhilfepraxis insbesondere für größere Haushalte verbessert.
- Die Kombination aus Einstiegsgeld und Freibetrag führt im Ergebnis dazu, dass künftig weniger Einkommen aus zusätzlicher Erwerbstätigkeit als heute auf die Transferleistung angerechnet wird.
- Bei Ablehnung einer zumutbaren Erwerbstätigkeit oder Eingliederungsmaßnahme sowie bei fehlender zumutbarer Eigeninitiative soll die Regelleistung um 30 % gekürzt werden.

Das gewählte Modell einer Zusammenführung der beiden Hilfesysteme ist in seinen Grundzügen von der von der Bundesregierung eingesetzten Kommission zur Reform der Gemeindefinanzen erarbeitet worden, in der auch die Länder, die Bundesanstalt für Arbeit, die kommunalen Spitzenverbände, die Arbeitgeber und die Gewerkschaften vertreten waren. Gleichwohl stoßen die Maßnahmen der Bundesregierung unter den Sozialpartnern auf ein geteiltes Echo<sup>7</sup>. Auf kommunaler Seite

---

<sup>7</sup> Die Arbeitgeber befürworten die neuen Anreize und Sanktionen, lehnen aber die Höhe der neuen Leistung

wird bei der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe noch Diskussionsbedarf gesehen. Ziel der Bundesregierung ist es, die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe in einem großen politischen und gesellschaftlichen Konsens durchzuführen.

Bei der Gestaltung ihrer Politik profitiert die Bundesregierung auch von den Erfahrungen der Länder und Kommunen, die insbesondere mit verschiedenen Kombilohnmodellen und der Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern wertvolle Erfahrungen gesammelt haben. Insgesamt erwartet die Bundesregierung von der beschriebenen Strategie nicht nur deutliche Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für Personen mit geringen Verdienstmöglichkeiten, sondern auch einen Abbau der Schattenwirtschaft.

### **Umsetzung der fünften Empfehlung des Rates**

Mit dem eingeschlagenen Reformkurs setzt Deutschland die fünfte Empfehlung des Rates um. Sowohl Steuern als auch Sozialabgaben werden besonders für Geringverdiener durch die Steuerreform als auch durch die Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung und der Gleitzone gesenkt. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe verknüpft den Bezug von Leistungen entscheidend mit der Bereitschaft eine Arbeit aufzunehmen oder an einer Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen. Eigeninitiative wird gefördert und gefordert.

### **9. Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung**

Die Mitgliedstaaten sollten umfassende Aktionen und Maßnahmen zur Beseitigung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit ausarbeiten und durchführen; darin werden folgende Komponenten miteinander verknüpft: Vereinfachung des Unternehmensumfelds, Beseitigung von Hemmnissen und Schaffung geeigneter Anreize in den Steuer- und Sozialleistungssystemen, Ausbau der Strafverfolgungskapazitäten und Anwendung von Sanktionen. Sie sollten die erforderlichen Anstrengungen auf nationaler und auf EU-Ebene unternehmen, um das Ausmaß des Problems und die auf nationaler Ebene erzielten Fortschritte erfassen zu können.

Illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit schädigen die Volkswirtschaft in erheblichem Maße. Bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen entstehen bedeutende Einnahmeausfälle, die zu einer Erosion der Einnahmehasis öffentlicher Haushalte sowie zu einer Destabilisierung der Sozialversicherungssysteme führen. Der unfaire Wettbewerb bedroht zudem viele Unternehmen in ihrem Bestand, da sie im Wettbewerb gegen die oft deutlich preiswerteren illegalen Anbieter nicht bestehen können. Diese Wettbewerbsverzerrung zwischen legaler und illegaler Arbeit führt zum Verlust von legalen Arbeitsplätzen und verhindert die Schaffung neuer legaler Arbeitsplätze. Zusätzlich müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber mit ihren Sozialversicherungsbeiträgen die Ausfälle ausgleichen, die durch illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit entstehen, und werden so nochmals belastet. Deshalb sieht die Bundesregierung die Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit als eine bedeutende gesellschafts-, sozial- und finanzpolitische Aufgabe an.

Dabei kommt der grenzüberschreitenden Bekämpfung in einem geeinten Europa wachsende Bedeutung zu. Auf der Basis des Verhaltenskodex für die Verbesserung der Zusammenarbeit der Behörden der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung des grenzüberschreitenden Missbrauchs bei Sozialversicherungsleistungen und -beiträgen und von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit sowie bei grenzüberschreitender Leiharbeit ist eine Verwaltungsvereinbarung mit Frankreich geschlossen worden. Vereinbarungen mit anderen Ländern sind derzeit in Vorbereitung.

### **Bekämpfung illegaler Beschäftigung zeigt Ergebnisse**

Die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung wird mit Nachdruck vorangetrieben und umgesetzt. Die Zahlen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zeigen, dass im Jahr 2002 durch Arbeitsämter und Behörden des Zolldienstes 315.000 Ermittlungsverfahren (Vorjahr 311.000) wegen Ordnungswidrigkeiten eingeleitet wurden und es zu Buß- und Verwarnungsgeldfestsetzung in Höhe von insgesamt 127,5 Mio. €

---

sowie die Zuständigkeit der BA ab. Die Gewerkschaften befürworten die verbesserte Betreuung aller Langzeitarbeitslosen „aus einer Hand“, lehnen aber die Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ab.

(Vorjahr 119 Mio. €) kam. In 11.300 Fällen mussten Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts einer Straftat eingeleitet werden.

Aufgrund von Ermittlungen der Behörden des Zolldienstes wurde ein Schaden in Höhe von 195 Mio. € (Vorjahr 180 Mio. €) an Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen aufgedeckt. Zugleich konnten aufgrund der Mitteilungen aus Prüfungen und Ermittlungen der BA und der Zollverwaltung im Jahr 2002 rund 182 Mio. € Nacherhebungen für die Rentenversicherung festgesetzt werden (Vorjahr 133 Mio. €).

### **Verstärkung der Anreize für legale Beschäftigung**

Um reguläre Beschäftigung zu fördern, wurden durch unterschiedliche Maßnahmen Anreize gesetzt.

- Im Rahmen der Umsetzung der Vorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz-Kommission“) wurden durch das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ mit der Anhebung der Grenze für geringfügige Beschäftigung von 325 auf 400 €, der Einführung einer Gleitzzone für Beschäftigungsverhältnisse zwischen 400,01 und 800 €, der Einrichtung sog. Mini-Jobs im haushaltsnahen Bereich sowie der „Ich-AG“ Anreize geschaffen, illegale Beschäftigungsverhältnisse und Schwarzarbeit in legale Beschäftigungsverhältnisse bzw. reguläre Existenzgründungen umzuwandeln (siehe Text zu Leitlinie 8). Die Neuregelungen werden dazu beitragen, gerade auch die illegale Beschäftigung in Privathaushalten, von der besonders häufig Frauen betroffen sind, abzubauen.
- Die Bundesregierung verfolgt mit dem Entwurf eines „Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und zur Förderung von Kleinunternehmen“ das Ziel, für Arbeitslose und Beschäftigte den Zugang zur selbstständigen Ausübung "einfacher Tätigkeiten" zu erleichtern (siehe Text zu Leitlinie 2).
- Schnell wirksame und unmittelbare Maßnahmen zum Abbau unnötiger bürokratischer Belastungen und zur Verbesserung der Finanzierungsbedingungen werden zudem durch das Kleinunternehmerförderungsgesetz ergriffen, mit dem Anreize geschaffen werden, damit sich vor allem Arbeitslose verstärkt für die Gründung selbstständiger Existenzen entscheiden.
- Weitere Vorhaben einer mittelstandsorientierten Finanz- und Wirtschaftspolitik der Bundesregierung konzentrieren sich auf die Sicherung und Verbesserung der Finanzierungsbedingungen für den Mittelstand. Einen weiteren Beitrag leistet der generelle Abbau bürokratischer Belastungen in Umsetzung des bereits verabschiedeten „Masterplan Bürokratieabbau“ (siehe Text zu Leitlinie 2).

### **Bekämpfung der illegalen Beschäftigung**

In einem „Gesetz zur Erleichterung der Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit“ wurden bereits zum 1. August 2002 wichtige Regelungen eingeführt. Hierzu gehören u.a.:

- Im besonders von illegaler Beschäftigung betroffenen Baubereich wurde die Haftung des Hauptunternehmers für die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer der von ihm unmittelbar beauftragten Subunternehmer eingeführt. Durch diese Änderung werden die Unternehmer veranlasst, bei der Auswahl ihrer Subunternehmer in Zukunft im eigenen Interesse zu prüfen, ob diese sich illegaler Praktiken bedienen.
- Die Zusammenarbeit aller Behörden, die an der Bekämpfung illegaler Beschäftigung beteiligt sind, wird erheblich vereinfacht. Bei der Bekämpfung illegaler Beschäftigung können neben Zoll- und Arbeitsverwaltung nun auch die Sozialhilfeträger und die für die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zuständigen Behörden gezielt mitwirken, da sie jetzt in den Informationsfluss mit einbezogen sind.



- Durch die Erhöhung der Straf- und Bußgeldrahmen bzw. die Erweiterung der Straftatbestände wurde verdeutlicht, dass es sich bei Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung nicht um Kavaliersdelikte, sondern um Delikte mit hoher Sozialschädlichkeit handelt. So wurde beispielsweise die Bußgeldhöchstgrenze für die illegale Ausländerbeschäftigung von 250.000 € auf 500.000 € erhöht.
- Von der Vergabe öffentlicher Aufträge werden Unternehmer bei Verstößen gegen die Vorschriften über illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit bis zu drei Jahre statt bisher zwei Jahre ausgeschlossen. Zudem besteht jetzt für öffentliche Auftraggeber die Verpflichtung, bei Bauaufträgen Auskünfte aus dem Bundeszentralregister und dem Gewerbezentralregister über einschlägige Straf- oder Bußgeldentscheidungen gegen die Bewerber anzufordern oder sich vorlegen zu lassen.

Zukünftig werden die personellen Ressourcen für die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und des Leistungsmissbrauchs noch stärker als bisher gebündelt. Die Zuständigkeiten in diesem Bereich, die bislang auf die BA und auf die Zollverwaltung aufgeteilt waren, werden ab 2004 weitgehend in der Hand der Zollverwaltung liegen. Das Personal der Arbeitsmarktsinspektionen der BA wird zum großen Teil in die Zollverwaltung übernommen.

Mit einem umfassenden Maßnahmen- und Gesetzespaket wird die Bekämpfung der Schwarzarbeit auf eine neue Grundlage gestellt. Schwarzarbeit wird künftig als Straftat verfolgt. Durch ein neues Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit, welches Mitte 2004 in Kraft treten soll, werden klare Regelungen der Prüfungs- und Kontrollrechte des Zolls geschaffen. Schwarzarbeit wird zukünftig stärker als bisher als Straftat verfolgt.

#### **10. ÜBERWINDUNG REGIONALER DISPARITÄTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG**

Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen eines weit gefassten Ansatzes tätig werden, um regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Das Arbeitsplatzschaffungspotenzial sollte auf lokaler Ebene, auch im sozialen Sektor, gefördert und Partnerschaften zwischen allen einschlägigen Akteuren unterstützt werden. Dazu werden die Mitgliedstaaten

- die Schaffung günstiger Bedingungen für privatwirtschaftliche Tätigkeiten und Investitionen in rückständigen Regionen fördern;
- dafür Sorge tragen, dass die öffentliche Unterstützung für die rückständigen Regionen auf Investitionen in Human- und Wissenskapital sowie in angemessene Infrastruktur konzentriert wird (vgl. auch Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinien 18 und 19).

Das Potenzial des Kohäsions- und des Strukturfonds sowie der Europäischen Investitionsbank sollte dabei in vollem Umfang genutzt werden.

#### **Große regionale Unterschiede auf den Arbeitsmärkten**

Deutschland hat insbesondere auf Grund der Vereinigung immer noch deutliche ökonomische Disparitäten zu überwinden, obwohl bereits erhebliche Fortschritte erzielt wurden. So lag die Spannweite bei Erwerbstätigenquoten in 2002 zwischen 70,4 % in Bayern und 58,8 % in Mecklenburg-Vorpommern. Regionale Unterschiede spiegeln sich genauso bei der Arbeitslosenquote wider. Sie lag 2002 zwischen 3,5 % in Freising (Bayern) und 23,1 % in Neubrandenburg (Mecklenburg-Vorpommern). Aber auch innerhalb Ost- und Westdeutschlands lassen sich jeweils signifikante Unterschiede feststellen. Damit bleibt die Überwindung der regionalen Divergenzen auf absehbare Zeit eine Hauptaufgabe deutscher Politik.

#### **Förderung von Infrastruktur, Humankapital, Forschung und Entwicklung**

Die Bundesregierung arbeitet dabei in einer breit angelegten Strategie eng mit den Ländern zusammen. Der Ansatz beinhaltet sowohl die Förderung von privaten Investitionen und Infrastrukturmaßnahmen als auch von Humankapital, sowie eine gezielte Arbeitsmarktpolitik und lokale Aktivitäten.

Dabei werden Investitionen in strukturschwachen Gebieten vor allem durch folgende Programme gefördert:

- Die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA), mit der insbesondere gewerbliche Investitionen zur Schaffung von neuen oder zur Sicherung von bestehenden Arbeitsplätzen unterstützt werden,
- die Investitionszulage für die neuen Länder, die bestimmte gewerbliche Investitionen steuerlich begünstigt,
- das Regionalförder-Programm im Rahmen des Europäischen Wiederaufbauprogramms (ERP), das die Zuschüsse der GA um günstige Kredite ergänzt sowie
- das Bürgschaftsprogramm der Deutschen Ausgleichbank für die neuen Länder und Berlin-Ost, das zusätzlich Bürgschaften bereitstellt.

Teilweise setzen diese Programme direkt bei regionalen Disparitäten der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit an. Partnerschaften zwischen allen einschlägigen Akteuren auf lokaler Ebene fördert die GA mit ihrer Pilotkomponente „Regionalmanagement“.

Über die GA erfolgt auch die öffentliche Unterstützung für Investitionen in Human- und Wissenskapital sowie in angemessene Infrastruktur in strukturschwachen Regionen:

- Förderung betrieblicher Investitionen in Forschungsabteilungen und -labors, Konstruktions- oder Entwicklungslabors,
- Förderung von forschungs- und technologieintensiven Unternehmen und Investitionen der gewerblichen Wirtschaft, welche die regionale Innovationskraft stärken,
- Förderung von bestimmten Beratungsmaßnahmen sowie angewandter Forschung und Entwicklung (F&E) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und Schulungsmaßnahmen für Beschäftigte in KMU,
- Lohnkostenbezogene Zuschüsse für Betriebe mit hoher Humankapitalintensität, sowie
- Förderung gewerblicher Investitionen in Ausbildungsstätten von Betrieben und beruflicher Ausbildungs-, Fortbildungs- und Umschulungsstätten.

Die Innovationsförderung in den neuen Ländern umfasst das F&E-Sonderprogramm sowie die Programme FUTOUR 2000 und Netzwerkmanagement-Ost. Sie tragen durch die Förderung von Innovationen wesentlich zur Sicherung und Schaffung hoch qualifizierter Arbeitsplätze bei. Das F&E-Sonderprogramm wird 2004 durch das Programm „Förderung von Forschung und Entwicklung bei innovativen Wachstumsträgern in benachteiligten Regionen“ abgelöst. Dieses Programm setzt die erfolgreiche Projektförderung des Sonderprogramms für die neuen Länder fort, erweitert es jedoch regional und konzentriert sich auf Unternehmen mit hohem Wachstums- und Arbeitsplatzpotenzial. Zudem enthalten verschiedene bundesweite Innovationsförderprogramme Förderpräferenzen für die neuen Länder.

Mit den InnoRegio-Programmen wird in den neuen Ländern die Entstehung von innovativen regionalen Bündnissen zwischen Unternehmen (KMU) und Wissenschaft gefördert. Voraussetzung der Finanzierung ist, dass die Bündnisse ein auf dauerhafte Zusammenarbeit angelegtes wissenschaftliches und wirtschaftliches Profil entwickeln, mit dem sie bundes- oder europaweit am Markt Erfolg haben können.

Im Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ werden bundesweit derzeit 74 Netzwerke mit etwa 116 Mio. € bis 2006 gefördert, davon 51 Mio. € aus dem Europäischen Sozialfonds, ergänzt durch jährlich steigende Eigenanteile der Netzwerke. Die strukturverbessernde bzw. strukturbildende Wirkung des Programms zur Förderung des lebenslangen Lernens durch Einbindung aller Bildungsbereiche, der Unternehmen, der Arbeitsverwaltung und der Lernenden kann sich mit Beginn der Durchführungsphase der Projekte der zweiten Ausschreibungsrunde in der zweiten Hälfte 2003 nun in voller Breite entfalten.

**Europäische Strukturfonds helfen Disparitäten überwinden**

Die Europäischen Strukturfonds, insbesondere der Europäische Regionalfonds, werden in vollem Umfang zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen genutzt. Der Europäische Regionalfonds unterstützt vor allem:

- Produktive Investitionen zur Schaffung oder Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze,
- Infrastrukturinvestitionen, die zum Wachstum des Wirtschaftspotentials, zur Entwicklung, zur Strukturanpassung und zur Schaffung oder Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze in diesen Regionen beitragen,
- Investitionen, die der Errichtung und Entwicklung der transeuropäischen Netze in den Bereichen Verkehr, Telekommunikation und Energie dienen,
- Die Erneuerung von städtischen Problemgebieten,
- Die Revitalisierung von ländlichen Gebieten, sowie
- Aktionen zur Erschließung des endogenen Potenzials durch Maßnahmen zur Unterstützung lokaler Entwicklungs- und Beschäftigungsinitiativen sowie der Aktivitäten von KMU.

Das Programm "Lokales Kapital für Soziale Zwecke" (LOS) ist ein neues Instrument in der Beschäftigungsförderung durch den Europäischen Sozialfonds. Mit LOS können zum einen Mikroprojekte in Gebieten unterstützt werden, die vom Hochwasser des Sommers 2002 betroffen waren; zum anderen Projekte in den Gebieten des Bund-Länder-Programms „Die Soziale Stadt“. Förderfähig sind Initiativen mit folgenden Schwerpunkten:

- Integration von Immigranten und Immigrantinnen auf dem Arbeitsmarkt,
- Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus,
- Integration benachteiligter Jugendlicher und
- Förderung des Ehrenamtes, von Frauenprojekten sowie von älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

### **Überproportionaler Einsatz von Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland**

Arbeitsmarktpolitik hat seit der Vereinigung eine entscheidende Rolle bei der Überwindung der Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gespielt. Zwischen 1990 und 2002 flossen aus dem Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in die neuen Länder insgesamt 242 Mrd. € (38% der Gesamtausgaben in diesem Zeitraum). Dem standen Einnahmen in Höhe von 74 Mrd. € gegenüber, so dass die Bedeutung der Arbeitsmarktpolitik für die ökonomische Angleichung offensichtlich ist. 138 Mrd. € (57 %) wurden allein für aktive Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Dafür wurden und werden in erheblichem Umfang u.a. Beschäftigung geschaffen, Weiterbildung betrieben und in Kombination mit anderen Mitteln Infrastrukturverbesserungen durchgeführt. Angesichts der nach wie vor schwierigen Situation fördert die Arbeitsmarktpolitik die neuen Ländern auch in Zukunft überproportional und befindet sich damit in Einklang mit der ersten Empfehlung des Rates. Während der Anteil der ostdeutschen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen 2002 rd. 35 % betrug, wurden rd. 43 % der Mittel der BA für aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern verwendet. Auch für 2003 ist ein ähnliches Verhältnis bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik vorgesehen.

### **C. Partnerschaft bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien**

Deutschland steht vor enormen wirtschaftlichen und sozialpolitischen Herausforderungen. Es besteht weiterhin ein beträchtlicher Arbeitsplatzmangel, vor allem in den neuen Ländern. Die Beschäftigungs- und Erwerbchancen müssen deutlich verbessert werden, will man die ehrgeizigen Ziele erreichen, die Deutschland sich zusammen mit allen anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union bis zum Jahr 2010 gesetzt hat. Die Rückkehr auf den Wachstumspfad des Jahres 2000, die Modernisierung der Sozialversicherungssysteme und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sind maßgebliche Ziele auf dem Weg hin zur Vollbeschäftigung. Hierfür bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller in der Beschäftigungspolitik Verantwortlichen.

In die Erstellung des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplanes wurden daher alle wichtigen Akteure, die auf die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Strategie einen maßgeblichen Einfluss haben, eingebunden. Der Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan wurde von der

Bundesregierung unter Mitwirkung der Länder und der Sozialpartner sowie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der Bundesanstalt für Arbeit erstellt. Die kommunale Ebene wurde durch die kommunalen Spitzenverbände ebenfalls mit einbezogen. Der Bundesrat hat am 17. Oktober.....

### **Zuständigkeit der Länder**

In Deutschland als föderal strukturiertem Staat übernehmen die Länder in vielfältiger Weise Verantwortung für einzelne Politikbereiche, so z.B. im Bildungsbereich. Hier sind die Länder zuständig für das Schulwesen einschließlich der beruflichen Schulen, für die Hochschulen und die Weiterbildung, soweit das Grundgesetz nicht dem Bund Gesetzgebungsbefugnisse verleiht. Der Bund ist laut Grundgesetz u.a. zuständig für die außerschulische berufliche Aus- und Weiterbildung, die allgemeinen Grundsätze des Hochschulwesens, die Ausbildungsförderung sowie Maßnahmen zur Arbeitsförderung. Wichtige beschäftigungsrelevante Aspekte der in den Ländern verfolgten Ziele und Maßnahmen im Bildungsbereich sind daher in Teil B bei den jeweiligen Leitlinien dargestellt. Sie sind eingebettet in die Verantwortung jedes Landes für die Gesamtstrategie seiner jeweiligen Bildungspolitik. Eine vollständige und systematische Darstellung der länderspezifischen Strukturen und Maßnahmen sowie ihrer jeweiligen strategischen Verknüpfung ist im Rahmen dieses Berichts nicht möglich.

Eine verfassungsrechtliche Kompetenz zur Koordinierung im Bildungsbereich gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Unbeschadet dessen besteht in Deutschland zwischen den Ländern sowie zwischen Bund und Ländern ein breiter Konsens über die Ziele, die das Bildungswesen im Hinblick auf die schnellen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Wandlungsprozesse bei seiner Weiterentwicklung anvisieren muss. Lebenslanges Lernen und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sind in allen Ländern wesentliche Ziele der Bildungspolitik.

Aber auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, die auf der gesetzlichen Ebene wesentlich vom Bund gestaltet wird, sind die Länder nicht nur in die Gesetzgebungsverfahren auf Bundesebene eingebunden, sondern leisten zusätzlich einen eigenen Beitrag zur Erreichung der übergeordneten Ziele Vollbeschäftigung und Integration in den Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt der regionalen Arbeitsmarktpolitik liegt in der zielgerichteten Ergänzung, Flankierung und Verstärkung der Arbeitsmarktförderung der Bundesanstalt für Arbeit.

Besondere Anstrengungen der Länder liegen im Bereich der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Hier werden, zusammen mit den Sozialpartnern, innovative Modellprojekte zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickelt. Eine Vielzahl von Programmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze stehen im Vordergrund. Neben der frühzeitigen einzelfallorientierten Berufsorientierung, dem individuellen Profiling und der Einschätzung der Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten werden Bewerbungskompetenzen vermittelt.

Gründungswillige Arbeitslose erfahren eine gezielte Unterstützung durch speziell geschaffene „Coachingmaßnahmen“. Sie werden auf Ihrem Weg in die Selbstständigkeit durch ein besonderes Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungsdienstleistungen begleitet. Auch nach vollzogener Gründung können diese Leistungen, gefördert aus Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung, in Anspruch genommen werden, um eine Stabilisierung neugegründeter Unternehmen zu erreichen. Die vielschichtigen arbeitsmarktpolitischen Ansätze der einzelnen Länder sind dem Anhang 2 zu entnehmen.

### **Aktive Mitwirkung der Sozialpartner**

Begleitet wird die Beschäftigungspolitik von Bund und Ländern und die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien durch mannigfache Initiativen und Maßnahmen der Sozialpartner. Dies gilt insbesondere für die Bereiche Bewältigung des Wandels und der Anpassungsfähigkeit, des lebenslangen Lernens, der Förderung des Aktiven Alterns, der Gleichstellung der Geschlechter sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Hinsichtlich der effektiven Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien wird den Sozialpartnern eine hohe Verantwortlichkeit zugewiesen.

Die deutschen Sozialpartner begrüßen daher den Ansatz der Europäischen Beschäftigungsstrategie, betonen hierbei aber, dass die Autonomie der Sozialpartner ein Kernelement der offenen Koordinierungsmethode bleiben muss.

Die Aktivitäten der Sozialpartner beziehen sich in unterschiedlich starkem Umfang auf alle Bereiche der beschäftigungspolitischen Leitlinien, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen:

- Im Jahr 2002 haben allein die Industrie- und Handelskammern über 350.000 Beratungen für Existenzgründerinnen und -gründer durchgeführt. Über 30.000 von ihnen nahmen an Seminaren teil. Die Kammern organisierten Coaching-Programme mit über 8.000 Existenzgründerinnen und -gründern.
- Der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften haben eine Beratungsinfrastruktur zum Beschäftigtentransfer für Betriebe in wirtschaftlicher Bedrängnis aufgebaut. Hierzu zählen neben der unmittelbaren Beratung von Betrieben unter anderem eine Handlungshilfe des DGB für Betriebsräte, die verstärkte Nutzung von Transfer-Sozialplänen durch die Chemie-Sozialpartner und die vielfältige Beteiligung der IG Metall bei der Gründung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften.
- Der "Tarifvertrag zur Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs", den die Industriegewerkschaft Metall im Jahr 2001 mit den Metallarbeitgebern abgeschlossen hat, ist eines der Beispiele dafür, wie die beschäftigungspolitischen Leitlinien im Rahmen betriebsnaher wirtschaftsgetragener Qualifizierungsinitiativen umgesetzt werden können. Er gibt den Beschäftigten einen Anspruch darauf, mit dem Arbeitgeber notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Die Betriebe können durch diesen Tarifvertrag das Qualifikations- und Erfahrungspotential der Beschäftigten besser nutzen.
- Gemeinsam mit Arbeitgeberorganisationen aus Dänemark, den Niederlanden und Irland hat die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände im Herbst 2001 das europäische Projekt „Proage – Facing the challenge of demographic change“ initiiert. Ziel des Projektes ist es, durch den Austausch von Erfahrungen und Methoden zur Verbesserung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer gemeinsam Strategien zur Bewältigung der bevorstehenden demographisch bedingten Beschäftigungslücke zu entwickeln sowie die Notwendigkeit längerer Erwerbsbiographien stärker in das öffentliche Bewusstsein zu rücken. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen des Projektes eine wissenschaftliche Studie „Beschäftigungschancen für ältere Arbeitnehmer, Internationaler Vergleich und Handlungsempfehlungen“, in Auftrag gegeben. Hier wurden insbesondere Maßnahmen beschäftigungspolitisch erfolgreicher Länder analysiert, die in den letzten Jahren zu einer höheren Erwerbsbeteiligung Älterer geführt haben.
- Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände empfiehlt ferner, zur Stärkung des Bewusstseins für die bevorstehenden demographischen Veränderungen in den Unternehmen, sich mit gezielter Personalentwicklung, Weiterbildung und Arbeitsgestaltung frühzeitig darauf einzustellen. Dazu hat sie im März 2002 einen Leitfaden entwickelt, in dem praktische Hinweise für eine vorausschauende generationsübergreifende Personalpolitik gegeben werden.
- Mit dem Aktionsprogramm „Chancengleichheit im Betrieb“ (Start: Juli 2003) wollen der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsgewerkschaften Impulse zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen geben und helfen, Netzwerke zwischen betrieblichen Akteurinnen und Akteuren aufzubauen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat ein Handbuch für Betriebsräte zur Chancengleichheit initiiert und begleitet.
- Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände hat zahlreiche Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit und Chancengleichheit organisiert und ausgerichtet, wie zum Beispiel die 10. Prädikatsvergabe des Vereins Total E-Quality im Mai 2003, bei der 15 Unternehmen und Institutionen für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalpolitik ausgezeichnet wurden.

Eine enge Verzahnung der Arbeitsmarktpolitik zwischen Sozialpartnern, Staat und Arbeitsverwaltung manifestiert sich auf der regionalen und lokalen Ebene in einer Vielzahl von Bündnissen zur Förderung von Ausbildung und Beschäftigung (vergleiche Deutscher Beschäftigungspolitische Aktionsplan 2002).

Dies zeigt sich auch in der von der Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern gestarteten Ausbildungsoffensive „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“. Neben den von der Bundesregierung hierzu eingeleiteten Maßnahmen (siehe Text zu Leitlinie 4) leisten die Sozialpartner entscheidende Beiträge.

Seitens der Wirtschaftsverbände werden u.a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Gezielte Ansprache von Unternehmen, die noch nicht ausbilden,
- Organisation von Ausbildungsverbänden sowie
- Durchführung öffentlichkeitswirksamer Kampagnen und Bekanntmachung und Werbung für neue und modernisierte Berufe.

Maßnahmen des DGB und der Gewerkschaften sind beispielsweise:

- Fortsetzung der Initiative zur Motivierung aller Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen mit dem Ziel, zusätzliche betriebliche Ausbildungen zu befördern,
- Kommunikationskampagne des DGB mit Schwerpunkt Bildung zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes sowie
- Beteiligung an Aktivitäten zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen (Runde Tische zur Ausbildung, Ausbildungskonferenzen, Ausbildungsplatzwerbung der BA).

### **Grundlegende Reformen in der Bundesanstalt für Arbeit**

Mit einer umfangreichen Reform ihrer Organisation reagiert die Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf die Defizite im aktuellen Leistungsprofil sowie den von der Bundesregierung im Jahr 2002 erteilten Auftrag zum umfassenden Umbau (im Einzelnen siehe Anhang 5).

Im Rahmen der Verbesserung ihres Leistungsangebots und zur Verstärkung der Beschäftigungswirkung hat der Vorstand der BA drei strategische Wirkungsziele definiert:

- Insbesondere durch eine gestärkte Arbeitgeberorientierung und eine verbesserte Transparenz auf dem Arbeitsmarkt durch Einführung des Virtuellen Arbeitsmarktes sollen schnelle und spürbare Verbesserungen bei der Vermittlungseffizienz erreicht werden,
- durch eine gezielte Unterstützung sollen die Integrationschancen von Personen mit eingeschränkten Vermittlungschancen verbessert werden und
- die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen erhält mit Blick auf den Ausgleich von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt eine besondere Priorität.

Alle hierzu ergriffenen Maßnahmen (im Einzelnen siehe Anhang 5) stehen in einem engen Zusammenhang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien, welche die Bundesanstalt für Arbeit im Rahmen ihrer geschäftspolitischen Schwerpunkte bereits in der Vergangenheit als eigene Zielsetzungen übernommen hat. Hierzu gehört auch die Verstärkung der Überprüfung der Effektivität und Effizienz der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (siehe Text der Leitlinie 1).

Darüber hinaus stellen die Selbstverwaltungsgremien der BA sicher, dass neben dem Bund alle Hauptakteure des Arbeitsmarktes (Arbeitgeber, Arbeitnehmer sowie Länder und Kommunen) in die Umsetzung von Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik eingebunden sind. Diese regionalen Handlungsspielräume greifen in hohem Maße die Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der beschäftigungspolitischen Leitlinien auf.

### **TeamArbeit für Deutschland**

Neben den Hauptakteuren des Arbeitsmarktes wird auch die Zivilgesellschaft von der Bundesregierung aktiv mit einbezogen. Mit der Initiative „TeamArbeit für Deutschland“ hat die Bundesregierung am 16. Mai 2003 zusammen mit Repräsentanten aus der Wirtschaft und von Gewerkschaften eine Kampagne zur Einbindung aller gesellschaftlichen Gruppen und Akteure zur gemeinsamen Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Veranstaltungen und über das Internet gestartet. So wird die Initiative „Teamarbeit für Deutschland“ in den nächsten drei Jahren u.a. mit 50 Aktionstagen für Ausbildung und Arbeit in allen Regionen Deutschland präsent sein. Die Aktionstage dienen als Beratungs-, Kontakt- und Infobörsen für private Initiativen und Projekte mit nachahmenswerten Beispielen. Jeder ist aufgerufen, seinen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu leisten und sich mit Ideen und durch konkrete Maßnahmen und Hilfestellungen einzubringen.

#### **D. Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds**

Der Europäische Sozialfonds (ESF) hat auch im Jahr 2002 einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) geleistet. Für das Jahr 2002 standen in Deutschland insgesamt 1,646 Mrd. € an ESF-Mitteln zur Verfügung. Hiervon entfielen auf das Ziel-1-Gebiet 872 Mio. €, auf die Ziel-2-Gebiete 79 Mio. € und auf das Ziel-3-Gebiet 695 Mio. €. An den insgesamt in Deutschland für die aktive Arbeitsmarktpolitik zur Verfügung stehenden Finanzmitteln pro Jahr hat der ESF einen Anteil von ca. 5 %. Hierbei haben die ESF-Mittel der Länder bezogen auf deren eigenständige Arbeitsmarktpolitik eine relativ weitaus größere Bedeutung als die ESF-Bundesmittel in bezug auf die aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Auf Bundesebene liegt die Bedeutung des ESF insbesondere im qualitativen Bereich.

Das Förderspektrum des ESF ist breit angelegt und umfasst einen Großteil der beschäftigungspolitischen Leitlinien. Im Folgenden wird primär dargestellt, wie die ESF-Mittel des Bundes die Umsetzung der EBS unterstützen (zum ESF in den Ländern siehe auch Anhang 2).

#### **Aktive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen (Leitlinie 1):**

Der Schwerpunkt der ESF-Förderung im Bereich der Arbeitsmarktpolitik liegt traditionell im Bereich der individuellen Hilfen zur beruflichen Qualifizierung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Diese Angebote helfen die Angebotsstruktur der Arbeitskräfte zu verbessern und qualifikatorische Mismatch-Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Ergänzt wird dies insbesondere durch Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche. Dabei setzen die Programme des Bundes gleichermaßen in Ost- und Westdeutschland an.

- Mit den aus Mitteln des ESF mitfinanzierten zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Bereich des Bundes (ESF-BA-Programm) wird u.a. die Beschäftigungsfähigkeit besonders förderbedürftiger Personengruppen durch Qualifizierungsmaßnahmen verbessert. Im Rahmen dieses Programms wurden im Jahr 2002 rd. 31.000 Personen mit individuellen Hilfen zur Qualifizierung gefördert.
- Wie in den Jahren zuvor, wurde auch 2002 das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit mit Mitteln des ESF kofinanziert. Im Jahr 2002 wurden ca. 85.000 Jugendliche im Bundesgebiet West und ca. 53.000 Jugendliche im Bundesgebiet Ost in eine Maßnahme aufgenommen. ESF-Mittel wurden für rund zwei Drittel der Teilnehmer bereitgestellt sowie Arbeit und Qualifizierung für noch nicht ausbildungsgeeignete Jugendliche gefördert.
- Auch das von der Bundesregierung aufgelegte Sonderprogramm „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ (siehe Text zu Leitlinie 1) wird aus Mitteln des ESF (200 Mio. €) unterstützt.

#### **Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist (Leitlinie 2):**

- Das ESF-BA-Programm förderte im Jahr 2002 Maßnahmen sowohl zur Vorbereitung (Existenzgründungsseminare) als auch zur Begleitung (Coaching) der Selbstständigkeit. Coachingmaßnahmen können mit dem Bezug eines Überbrückungsgeldes oder - seit dem 1. April 2003 - eines Existenzgründungszuschusses („Ich-AG“) kombiniert werden.
- Die Länder tragen über spezifische Projekte, wie z.B. Beratertage, Potenzialberatungen und Verbundprojekte für Unternehmen sowie Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiter, zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen bei. Ergänzt werden die Projekte durch spezielle Angebote für ausländische Existenzgründer, Maßnahmen an Schulen (z.B. Unternehmensplanspiele) sowie Maßnahmen zur Erschließung von Gründungspotenzialen an Hochschulen.

### **Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit (Leitlinie 3):**

- Durch das ESF-BA-Programms konnten im Jahr 2002 rd. 7.400 Bezieher von Strukturkurzarbeitergeld im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme gefördert werden. Durch diesen präventiven Ansatz werden die Eingliederungschancen dieser Personen verbessert und Arbeitslosigkeit vermieden.
- Mit dem Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur-Kompetenzentwicklung“ wird die berufliche Lernkultur, einschließlich der Integration des Lernens im Arbeitsprozess gefördert und Projekte zur Verbesserung der Transparenz und Beratung sowie der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt sowie neue Formen der Zertifizierung auch informell erworbener Kompetenzen erprobt.
- Mit dem Projekt Kon-Te-Xis soll durch die Schulung von Mitarbeitern der Jugendhilfe erreicht werden, dem Thema Technik eine wichtigere Rolle einzuräumen, damit Jugendliche frühzeitig an zukunftssträchtige Technikberufe herangeführt werden.

### **Förderung des Aufbaus von Humankapital und des Lebenslangen Lernens (Leitlinie 4):**

Die Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens für alle und die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung aller Bildungsbereiche sind zu zentralen Elementen der Reformvorhaben in Deutschland geworden. Das schließt auch selbstgesteuertes und informelles Lernen außerhalb der klassischen Bildungssituation ein. Das bildungspolitische Handeln konzentriert sich insbesondere darauf, die Voraussetzungen für junge Menschen zur Gestaltung ihrer Berufs- und Lebensplanung nach dem Abschluss der Schule zu verbessern und so schließlich zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit beizutragen.

- Hier leisten insbesondere die ESF-kofinanzierten Programme „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“ und das Bund-Länder-Modellprogramm „Lebensbegleitendes Lernen“ einen erheblichen Beitrag.
- Im Rahmen des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ wird das Themenfeld Lernen im sozialen Umfeld zum Kompetenzerhalt bei Arbeitslosigkeit außerhalb der Erwerbsarbeit umfassend entwickelt, erprobt und wissenschaftlich begleitet.
- Mit dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ wird in Abstimmung mit den Ländern der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender regionaler Netzwerke finanziert, in denen innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens entwickelt, erprobt und auf Dauer angelegt werden.
- Im Rahmen des Programms „Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ geht es vorrangig um eine effiziente Nutzung der finanziellen und personellen Ressourcen. Hauptziel ist die Integration von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen in Ausbildung beziehungsweise berufliche Qualifizierungsmaßnahmen.



- In den Ländern trägt der ESF auch im Bildungs- und Kulturbereich durch eine Fülle von Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele der Beschäftigungspolitik bei. In diesem Kontext wurde im Januar 2002 im Auftrag der Kultusministerkonferenz von den Kultusministerien zum zweiten Mal eine Konferenz durchgeführt für die Kultus- und Wissenschaftsressorts aller Länder unter Beteiligung der EU sowie der Fondsverwalter aus Bund und Ländern zum Thema „Beitrag von Bildung und Kultur zur Umsetzung der Ziele der EU-Strukturpolitik“. Dabei wurden Best-Practice-Ansätze aus allen Bildungs- und Kulturbereichen vorgestellt und untersucht, welchen Beitrag diese in den 16 Ländern für eine zufriedenstellende Beschäftigungssituation im Zusammenwirken mit der EU leisten können.

#### **Gleichstellung der Geschlechter (Leitlinie 6):**

- Das Kompetenzzentrum für Chancengleichheitspolitik in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts bietet als Unterstützungs- und Entwicklungsagentur regionalen und betrieblichen Akteurinnen und Akteuren betriebs- und branchenspezifisch angelegte Maßnahmen zur Implementierung des Gender-Mainstreaming-Konzeptes an. Damit sollen der Arbeitsmarkt und insbesondere die regionale Struktur- und Arbeitsmarktpolitik auf eine stärkere Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern ausgerichtet werden.
- Der Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede wird auch in den Ländern mit unterschiedlichen Projekten verfolgt. So werden z.B. Frauen im IT-Bereich qualifiziert, Gender-Projekte in Betrieben oder die Berufsrückkehr von Frauen nach der Familienphase gefördert.
- Mit dem seit 2002 laufenden Projekt „Neue Medien für LandFrauen“ (IT-LandFrauen) wird ein modellhaftes Qualifizierungsangebot für Frauen aus dem ländlichen Raum erprobt.
- Durch die Unterstützung des ESF konnten zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie z.B. die „Lokalen Bündnisse für Familien“ initiiert werden.

#### **Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (Leitlinie 7):**

- Das Programm „Kompetenzen fördern - berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) trägt vor allem zur Unterstützung dieser Leitlinie bei, in dem lokale/regionale Netzwerke gefördert und regionale Kooperationsstrukturen genutzt werden. Insbesondere soll nicht von Defiziten, sondern mehr von vorhandenen Stärken der Migrantinnen und Migranten ausgegangen werden. Die Ausbildungsbeteiligung soll so erhöht werden.
- Im Rahmen des Programms „XENOS“ soll die Fremdenfeindlichkeit und in diesem Kontext die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt verringert werden.
- Ein Drittel der im Jahr 2002 eingetretenen Teilnehmer des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit gehörte zur Gruppe der benachteiligten Jugendlichen.
- Des Weiteren werden mit dem Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr (FSTJ) derzeit über 1.000 besonders benachteiligte Jugendliche aus dem ESF gefördert, wobei die Kapazität verdoppelt wird, so dass zukünftig 2.000 Jugendliche an dieser Maßnahme teilnehmen können.

#### **Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen (Leitlinie 8):**

Im Rahmen des ESF wurde eine Reihe von Modellversuchen zur Beschäftigung von Geringqualifizierten finanziert, welche erproben sollten, wie die Anreize zur Arbeitsaufnahme im unteren Lohnbereich erhöht werden können. Das bekannteste von ihnen war auf Bundesebene das Sonderprogramm „Mainzer Modell“, das sich seit dem 1. April 2003 in der neuen Gestaltung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers niederschlägt (siehe Text zu Leitlinie 8).

**Anhang zum**  
**Nationalen Beschäftigungspolitischen**  
**Aktionsplan 2003**

Bundesrepublik Deutschland

## Anhang 1

### **Empfehlungen des Rates an Deutschland zur Durchführung der Beschäftigungspolitik vom 22. Juli 2003**

Die Gesamtbeschäftigungsquote in Deutschland liegt nahe an der EU-Zielvorgabe für 2005 von 67 %. Die Beschäftigungsquote der Frauen übertrifft bereits das EU-Zwischenziel für 2005 von 57 %, während die Quote der älteren Arbeitskräfte aufgrund der niedrigen Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe zwischen 60 und 64 Jahren weiterhin unter dem bereits niedrigen Ausgangsniveau von 1997 bleibt. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen wird nach wie vor durch den Mangel an Betreuungseinrichtungen und das geschlechtsspezifische Lohngefälle negativ beeinflusst, insbesondere in der Privatwirtschaft. Die erwartete Zunahme der Arbeitslosigkeit im Jahr 2003 verlangt nach einer effizienten präventiven und aktiven Arbeitsmarktpolitik. Das Zusammenwirken von Besteuerung, Sozialversicherungsbeiträgen und Leistungsentzug könnte negative Arbeitsanreize, vor allem für Geringverdiener schaffen. Deswegen wurden die Arbeitsanreize im Rahmen der jüngsten Reformen vor allem für Geringverdiener erhöht. Auch das Bildungssystem ist, im Hinblick darauf, dass Geringqualifizierte einen großen Teil der Arbeitslosen stellen, ein wesentliches Element bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Besonders kritisch ist der Arbeitsplatzmangel in den neuen Ländern, wodurch die regionalen Ungleichgewichte auf dem Arbeitsmarkt sich weiter verschärfen. Das Regelungsniveau behindert möglicherweise die Schaffung von Arbeitsplätzen und sollte überdacht werden, einschließlich der in der Lohnfindung maßgebenden Arbeitsmarktinstitutionen.

Deutschland sollte deshalb:

#### **Prävention und Aktivierung**

1. Die Effizienz der Unterstützung der Arbeitsuchenden und der aktiven Arbeitsmarktprogramme durch zielgerichtete und stärker maßgeschneiderte Maßnahmen steigern; in der Arbeitsmarktpolitik sollte den neuen Bundesländern weiterhin besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

#### **Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit**

2. Die Arbeitsplatzschaffung unterstützen durch eine systematische Überprüfung und Beseitigung von regulatorischen Schranken, welche die Beschäftigungsentwicklung im Dienstleistungsgewerbe und in der Industrie möglicherweise hemmen; die Arbeitsorganisation flexibilisieren und einen der Arbeitsplatzschaffung und Produktivität förderlichen regulatorischen Rahmen schaffen, unter anderem durch eine umfassende und schnelle Umsetzung der im März 2003 von der Bundesregierung vorgeschlagenen Änderung im Bereich des Arbeitsrechts.

#### **Lebensbegleitendes Lernen**

3. Die alle Ebenen des Bildungssystems einbeziehende Gesamtstrategie des lebensbegleitenden Lernens weiterentwickeln und umsetzen mit besonderem Augenmerk auf die Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der älteren Arbeitskräfte, der Geringqualifizierten und der Beschäftigten in KMU.

#### **Gleichstellung der Geschlechter**

4. Konsequenter gegen die Ursachen geschlechtsspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt angehen, insbesondere die Wirkung des Steuersystems auf die Erwerbstätigkeit von Frauen bewerten und die Sozialpartner dazu auffordern, ihre Verantwortung zur deutlichen Reduzierung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede wahrzunehmen; das Kinderbetreuungsangebot erweitern und es besser auf die Arbeits- und Schulunterrichtszeiten abstimmen.

#### **Arbeit lohnend machen**

5. Weiter das Steuer- und Sozialleistungssystem reformieren und dabei sicherstellen, dass ausreichende Anreize zur Arbeitsaufnahme bestehen. Gleichzeitig sollte die für einen Leistungsbezug gesetzlich bestehende Verpflichtung zur aktiven Arbeitsuche konsequent umgesetzt werden.

Anhang 2**Arbeitsmarktpolitik der Länder****Baden-Württemberg**

Die Beschäftigungspolitik der Landesregierung zielt zunächst darauf ab, die Voraussetzungen für die Sicherung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu schaffen. Um einen hohen Beschäftigungsstand und dauerhafte Wachstums- und Wettbewerbschancen für den Standort Baden-Württemberg zu sichern, gehören die Förderung von unternehmerischen Initiativen, von neuen Technologien und Innovationen zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit zu den konkreten Maßnahmen Baden-Württembergs.

Der Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik des Landes liegt vorrangig in der zielgerichteten Ergänzung und Flankierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit. Die Programme sollen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt bauen. Dabei konzentrieren sich die Programme und Maßnahmen auf die Förderung besonderer Personengruppen wie Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger, benachteiligte Jugendliche, Mädchen und junge Frauen, ältere Arbeitslose und arbeitslose Ausländerinnen und Ausländer. Kernpunkte der Strategie des Landes sind dabei die

- Verstärkung des aktiven und präventiven Ansatzes,
- Förderung von Unternehmensgründungen,
- Berücksichtigung innovativer Maßnahmen und Methoden sowie
- Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Zur Umsetzung wurden im Jahr 2002 auch Projekte im Rahmen der Landesprogramme „Jugend-Arbeit-Zukunft“ sowie „Arbeit und Zukunft für Langzeitarbeitslose“ gefördert. Zielrichtung der geförderten Projekte war die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Ab Juli 2003 konzentriert sich die Förderung im Bereich dieser Landesprogramme auf das Berufspraktische Jahr (BPJ). Das BPJ ist eine erfolgreiche Eingliederungshilfe für junge Menschen mit Startproblemen beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit.

Die betont präventive Strategie des Landes kommt ebenso bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) – Ziel 3 in Baden-Württemberg zum Ausdruck. Nach den gegenwärtigen Planungen werden 35 % der Baden-Württemberg zur Verfügung stehenden ESF – Mittel in den ESF – Schwerpunkten C und D eingesetzt, d.h. zur Förderung der beruflichen und allgemeinen Bildung und des lebenslangen Lernens sowie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und des Unternehmertums. Bundesweit ist dafür lediglich ein Anteil von einem Viertel eingeplant. Daneben findet die präventive Ausrichtung auch in den geschaffenen Förderstrukturen ihren Niederschlag. Wirksame Prävention lässt sich nur durch Einbeziehung der lokalen und regionalen Experten betreiben. Daher hat Baden-Württemberg die Vergabe der ESF – Mittel regionalisiert.

In jedem Land- bzw. Stadtkreis wurden sog. regionale ESF – Arbeitskreise gebildet, die mit allen arbeitsmarktpolitisch relevanten Partnern vor Ort (z.B. Kommunen, Arbeitsämter, Sozialpartner, örtliche Bildungsträger) besetzt sind und die als Anlaufstellen für ESF - Antragsteller dienen und insbesondere die dort geförderten Projekte begleiten. Vor allem kommt ihnen die Aufgabe zu, die für ihren Kreis eingehenden Projektanträge einer Bewertung zu unterziehen, welche dann maßgebliche Grundlage der Förderentscheidung wird. Auf diesem Weg wird ein zielgenauer und bedarfsgerechter Einsatz der ESF-Mittel im Sinne einer präventiven Arbeitsmarktpolitik gewährleistet.

**Bayern**

Die Staatsregierung schafft durch aktive Beschäftigungspolitik die Voraussetzungen für die Sicherung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Schwerpunkte sind eine insbesondere auf den Mittelstand ausgerichtete Förderung von Existenzgründungen und Betriebsnachfolgen, eine

konsequente Regionalförderung, eine zielgerichtete Förderung der neuen Technologien, insbesondere im Rahmen der High-Tech-Offensive und ein kooperativer beschäftigungspolitischer Ansatz, der sich aus dem Beschäftigungspakt Bayern heraus entwickelt hat.

Der Schwerpunkt der Landesarbeitsmarktpolitik liegt in der zielgerichteten Ergänzung, Flankierung und Verstärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Bundesanstalt für Arbeit. Die Programme sollen Brücken in den ersten Arbeitsmarkt bauen. Die bayerischen Programme und Maßnahmen konzentrieren sich auf die Förderung besonderer Personengruppen wie Sozialhilfeempfänger, benachteiligte Jugendliche, ältere Arbeitslose, arbeitslose Ausländer und Ausländerinnen sowie auf die Förderung in Regionen mit einer über dem bayerischen Durchschnitt liegenden Arbeitslosigkeit. Einen wichtigen Schwerpunkt bildet der Arbeitsmarktfonds, der aus Privatisierungserlösen (Offensive Zukunft Bayern) finanziert wird. Die Umsetzung des Arbeitsmarktfonds, insbesondere die Auswahl der Projekte, erfolgt durch die „Arbeitsgruppe Arbeitsmarktfonds“, die sich aus Vertretern der am Beschäftigungspakt Bayern vom 10.06.1996 beteiligten Organisationen der Wirtschaft und Gewerkschaften sowie Vertretern des Landesarbeitsamtes Bayern und der Staatsregierung zusammensetzt. Die Arbeitsgruppe hat in den 13 Auswahlrunden seit Ende 1996 bisher 304 Projekte mit einem Mittelvolumen von 71,5 Mio. € im Konsensprinzip für eine Förderung ausgewählt. Neben der gezielten Förderung schwervermittelbarer Personengruppen und der verstärkten Förderung zur Verbesserung der Ausbildungsstellensituation steht eine Konzentration auf die Arbeitsamtsbezirke mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit im Vordergrund, auf die rd. 80 % der Mittel entfallen.

Zur Wiedereingliederung von Personen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt werden auch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) eingesetzt. Es werden insbesondere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Personen gefördert, die nach dem Leistungskatalog des Sozialgesetzbuches keinen Anspruch auf Teilnahme an einer solchen Maßnahme haben. Darüber hinaus leistet der ESF mit passgenauen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf den regionalen Strukturwandel ausgerichtet sind und beispielsweise der Förderung von Unternehmensansiedlungen dienen, einen wichtigen Beitrag für den bayerischen Arbeitsmarkt.

## **Berlin**

Der Senat von Berlin hat zu Beginn dieses Jahres die vierte Fortschreibung des Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitischen Rahmenprogramms (ARP) beschlossen. Das ARP bildet seit 1991 die Grundlage der Berliner Arbeitsmarktpolitik.

Im Kontext der anhaltenden arbeitsmarktpolitischen Reformen ist die vierte Fortschreibung des ARP als gestaltungsoffener Prozess konzipiert. Das heißt, es werden Grundlagen, Eckpunkte und Ziele der Arbeitsmarktpolitik des Landes Berlin formuliert; die Instrumente werden sukzessive überprüft, angepasst und optimiert. Dies wird auch durch die Einrichtung eines Beirats - dem relevante arbeitsmarktpolitische Akteure angehören - unterstützt, der entsprechende Vorschläge zur Ausformung des Förderinstrumentariums erarbeiten soll. Strategische Zielsetzung ist es dabei, die Entlastungswirkungen der Arbeitsmarktinstrumente stärker mit Synergien zu verbinden, um Wertschöpfungsketten zu bilden. In diesem Zusammenhang erhalten Maßnahmen zur Entwicklung des Humankapitals und die investive Arbeitsförderung einen besonderen Stellenwert. Im Hinblick auf die Entwicklung des Humankapitals wird eine weit reichende und umfassende Qualifizierungspolitik angestrebt, die zu Herstellung bzw. Wiederherstellung einer nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Dazu gehören die präventive Intervention im betrieblichen Bereich, die bedarfsorientierte Abdeckung des Qualifizierungsbedarfs der Unternehmen in enger Kooperation mit der Arbeitsverwaltung, die Initialqualifikation durch Ausbildung und die Weiterentwicklung modularisierter Formen von Anpassungs- und Nachqualifizierungen. Die stärkere Profilierung der Arbeitsmarktpolitik als investive Förderung erfolgt vor allem über eine engere Verzahnung von Infrastruktur- und Beschäftigungsentwicklung. Insbesondere durch den Einsatz des neuen Instruments BSI sollen Infrastrukturverbesserung und nachhaltiger Beschäftigungsaufbau kombiniert werden. Ferner wird der lokale Ansatz der Berliner Arbeitsmarktpolitik in Gestalt der Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit weiter entwickelt.

Angesichts der weiter angespannten Situation des Berliner Arbeitsmarktes bleibt zudem öffentlich geförderte Beschäftigung notwendig. Daher sind Senat und die Arbeitsverwaltung übereingekommen, dass 2003 jahresdurchschnittlich 13.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Strukturanpassungsmaßnahmen und in Angeboten „Förderung von Beschäftigung schaffenden Infrastrukturmaßnahmen“ gefördert werden.

Mit dem Ziel arbeitsmarktliche Struktureffekte auszulösen, erfolgt des Weiteren die modellhafte Erprobung von beschäftigungsorientierten Genossenschaften im gewerblichen Bereich und im Dienstleistungssektor. Deren Gründung wird für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren durch die Vergabe von Existenzgründungsdarlehen nach dem ARP ermöglicht. Bestandteil des Förderkonzepts ist zugleich eine intensive Gründungsberatung.

Durchgehendes Gestaltungsprinzip des ARP ist der Gender-Mainstreaming-Ansatz, wobei zugleich eine Doppelstrategie verfolgt wird: Zum einen werden die unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen bei der Umsetzung aller Maßnahmen und Instrumente berücksichtigt. Zum anderen wird Frauenförderung durch Leistungen der aktiven Arbeitsförderung im Sinne eines Nachteilsausgleichs eingesetzt.

## **Brandenburg**

Das Land Brandenburg setzt mit Unterstützung der aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung stehenden Mittel die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union mit eigenen Förderansätzen um. Brandenburger Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich auf vier Schwerpunktbereiche:

Um der Jugendarbeitslosigkeit präventiv entgegen zu wirken (Leitlinie 1), hat sich das Land das Ziel gesetzt, allen Jugendlichen, die dies wünschen und welche die Voraussetzungen mitbringen, eine Ausbildung, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führt, zu ermöglichen. Diesem Ziel dienen einerseits Förderprogramme zur Verbreiterung der beruflichen Ausbildungsbasis sowie andererseits Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren - die Integration von Zielgruppen ist die zweite Säule Brandenburger Arbeitsmarktpolitik. Im Rahmen dieses Schwerpunktes legt das Land Förderprogramme auf, mit denen insbes. ein Beitrag zur Verwirklichung des dritten übergreifenden Ziels der beschäftigungspolitischen Leitlinien - der Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung – geleistet wird. Im Rahmen des Programms „Arbeit statt Sozialhilfe“ unterstützt das Land die Kommunen bei der Integration von arbeitslosen Sozialhilfeempfängern in das Erwerbsleben. Mit der Förderung von Strukturanpassungsmaßnahmen für Arbeitslose ab 50 Jahre leistet Brandenburg einen Beitrag, die Beschäftigungsquote Älterer - entsprechend der Zielstellung der Europäischen Beschäftigungspolitik - zu erhöhen.

Bestehende Arbeitsplätze stabilisieren ist der dritte Schwerpunktbereich Brandenburger Arbeitsmarktpolitik. Anknüpfend an die Strategie der Europäischen Union für das Lebenslange Lernen liegt hier der Schwerpunkt der Förderung im Bereich der Qualifizierung in KMU.

Im vierten Schwerpunktbereich werden für ausgewählte Einzelförderungen innovative Lösungsansätze exemplarisch erprobt. Die Kampagnen zielen auf die Sicherung von Fachkräften sowie auf die Kompetenzentwicklung in KMU. Gefördert werden u.a. die Entwicklung interkultureller Kompetenzen in Unternehmen, die Integration von Jugendlichen beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf, insbesondere durch Arbeitnehmerüberlassung, moderne Arbeitszeitformen, Netzwerkinitiativen zur vorausschauenden Qualifikationsbedarfermittlung und passgenauen Qualifizierung sowie die Sicherung des Fachkräfteangebots durch Aktivierung älterer Arbeitsloser.

Nachfolgend zwei ausgewählte Beispiele zur Umsetzung einzelner Leitlinien:

Leitlinie 1: Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen

Das Land Brandenburg fördert gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung ein „Projekt für intensives Fördern und Fordern“ (PfiFF). Das Projekt ist darauf ausgerichtet, die Betreuung der Arbeitslosen und infolgedessen ihre Chancen auf Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Dabei soll auch der Gesundheitszustand von gesundheitlich eingeschränkten Teilnehmerinnen und Teilnehmern stabilisiert bzw. verbessert werden. Ein weiteres Ziel von PfiFF ist der Aufbau einer systematischen Kooperation von Arbeitsamt und Sozialamt mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren sowie Beratungs- und Betreuungsstellen. Hierbei soll ein Schwerpunkt auf dem Aufbau einer Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt, Sozialamt, Rentenversicherungsträgern und Krankenversicherungen sowie den Ärzten in der Region liegen.

Leitlinie 2: Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist:

Brandenburg fördert regionale Lotsendienste. Diese begleiten Gründungswillige aus der Arbeitslosigkeit und aus Beschäftigungsverhältnissen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit und vermitteln Qualifizierungs- und Beratungsleistungen externer Anbieter. Die Lotsendienste sind flächendeckend im gesamten Land Brandenburg aktiv. Die Beratung kann nicht nur vor der Gründung, sondern auch nach der vollzogenen Gründung - durch die EFRE-Förderung - in Anspruch genommen werden, um eine Stabilisierung neu gegründeter Unternehmen von vorn herein zu erreichen.

## **Bremen**

Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Landes Bremen wird mit dem „Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramm“ (BAP) gestaltet. Das BAP bündelt Finanzmittel des Landes, kommunale Mittel nach dem Bundessozialhilfegesetz der Stadt Bremen und Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE). Darüber hinaus werden die Mittel des BAP insbesondere mit den Fördermitteln der Arbeitsämter in Bremen und Bremerhaven kombiniert, um eine möglichst große Reichweite und Wirksamkeit der arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumente zu erreichen.

Die strategischen Ziele, die mit Hilfe des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms verfolgt werden, sind:

- Prävention vor Reaktion: Beschäftigung sichern und fördern um Arbeitslosigkeit nicht entstehen zu lassen
- Aktive arbeitsmarktpolitische Begleitung des Strukturwandels durch bessere Nutzung der Potentiale von Beschäftigten und Arbeitslosen
- Initiierung zusätzlicher und zukunftsfähiger Ausbildungsplätze, denn die Auszubildenden von heute sind die Beschäftigten von morgen
- Die Entstehung von Langzeitarbeitslosigkeit verhindern und vorhandene Langzeitarbeitslosigkeit abbauen
- Risikogruppen des Arbeitsmarktes besonders fördern.

Die Ziele des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms greifen im Rahmen regionaler Handlungsspielräume in hohem Maße die Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und der beschäftigungspolitischen Leitlinien auf. Diese Zielsetzungen werden in den sieben Fonds des Beschäftigungspolitischen Aktionsprogramms operationalisiert. In den Fonds werden die Anliegen der einzelnen Leitlinien (vgl. Angaben in Klammern) in unterschiedlichen Facetten aufgegriffen:

- Der „Qualifizierungsfonds“ zielt auf die Stärkung des Standorts Bremen durch Qualifizierung des Arbeitskräftepotenzials(LL. 1, 3, 4, 5, 6, 7).
- Der „Flankierungsfonds“ unterstützt insbesondere die Innovationsfähigkeit von Klein- und Mittelunternehmen ( LL. 3, 5, 6).
- Mit dem „Starthilfefonds“ wird die beruflichen Selbstständigkeit von Arbeitslosen gefördert (LL. 2, 6).
- Mit dem Fonds zur „Beschäftigungs- und Qualifizierungsförderung Schwerbehinderter“ wird die Integration von schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt unterstützt (LL. 6, 7).

- Im Fonds „Beschäftigungsförderung nach dem SGB III“ erfolgt eine Bündelung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Beschäftigungsförderung, die in der Regel in Ergänzung zur Bundesanstalt für Arbeit finanziert werden (LL. 6, 7).
- Mit dem Fonds „Kommunale Beschäftigungsförderung nach dem Bundessozialhilfegesetz“ wird die berufliche Eingliederung von Sozialhilfeempfänger und Sozialhilfeempfängerinnen in der Stadt Bremen gefördert (LL. 1, 6, 7).
- Innerhalb des „Planungs- und Entwicklungsfonds“ werden innovative Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik, etwa das Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven und die Einführung innovativer Arbeitszeitmodelle, erprobt und gefördert (LL. 3, 6).

Darüber hinaus werden die beschäftigungswirksamen Implikationen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (LL. 3), der Schulpolitik (LL. 4 und 7), der Bekämpfung illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit (LL. 9) in gesondert organisierten Handlungsfeldern aufgegriffen.

Gerade wegen der erheblichen Umbrüche in der Arbeitsmarktpolitik hält das Land Bremen an einer kooperativ gestalteten aktiven Arbeitsmarktpolitik fest. Das Bündnis für Arbeit und Ausbildung, das neben den wichtigsten Senatsressorts und den Arbeitsämtern vor allen Dingen die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften einbezieht, wird fortgesetzt. Im Mittelpunkt der gemeinsamen Anstrengungen soll die Verbesserung der regionalen Ausbildungsmarktsituation stehen.

## **Hamburg**

Die Hamburger Arbeitsmarktpolitik verfolgt das Ziel, vorher arbeitslose Personen möglichst schnell und nachhaltig auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln, bzw. neue arbeitsmarktpolitische Programme direkt auf dem Arbeitsmarkt zu platzieren („Niedriglohnmodelle“) und bestehende, eher traditionelle arbeitsmarktpolitische Programme deutlich effizienter zu gestalten.

Die Entwicklung neuer arbeitsmarktpolitischer Handlungsansätze soll künftig daher deutlich stärker auf die betrieblichen und strukturellen Erfordernisse der Wirtschaft ausgerichtet werden. Diese mittelstandsorientierte Arbeitsmarktpolitik soll u.a. durch eine gezielte Qualifizierungs- und Vermittlungspolitik erreicht werden. Gleichzeitig soll damit ein Beitrag zur Reduzierung der „miss-match-Probleme“ auf dem Arbeitsmarkt geleistet werden. Betriebe - und dabei vor allem kleine und mittlere Unternehmen - sollen mit Hilfe der Arbeitsmarktpolitik bei der Suche, Einstellung und Qualifizierung von zusätzlichem Personal unterstützt werden. Um einen besseren Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wesentlich ziel- und erfolgsorientierter eingesetzt werden. Dabei hat weiterhin die gute und enge Zusammenarbeit mit dem Hamburger Arbeitsamt und den relevanten gesellschaftlichen Wirtschafts- und Sozialpartnern eine hohe Priorität. Zusammen mit diesen Partnern sollen die notwendigen Veränderungen - u.a. im Zusammenhang mit der Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“, der Reform der Bundesanstalt für Arbeit und der sonstigen Reformen auf dem Arbeitsmarkt - vorangetrieben werden.

In diesem Kontext sind der Behörde für Wirtschaft und Arbeit u.a. Aspekte wie der Ausbau von Zeitarbeit, ein verbessertes arbeitsmarktpolitisches Controlling, die effizientere Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie die stärkere Unterstützung von Existenzgründern von hoher Wichtigkeit.

Während der letzten zwei Jahrzehnte wurden erhebliche Mittel für den Aufbau und den Ausbau des Zweiten Arbeitsmarktes verwendet. Die Höhe des Mitteleinsatzes in Relation zu den erreichten Erfolgen ließ in Hamburg aber auch darüber hinaus Zweifel an der Effizienz des bisherigen Systems, bzw. der bisherigen Förderpraxis aufkommen. Aus diesem Grunde wurde die Förderung von Trägern deutlich verändert, in dem u.a. die Finanzierung auf eine Fallkostenpauschale mit Anreizsystemen für die Träger umgestellt wurde. Mit den Trägern von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen im so genannten Zweiten Arbeitsmarkt wurden konkrete Leistungsvereinbarungen geschlossen, die den finanziellen Aufwand, die Zahl und die Spezifika der zu fördernden Arbeitslosen und die erwartete arbeitsmarktpolitische Integrationsquote exakt beziffern. Um Arbeitslose zielgenau in Beschäftigung vermitteln zu können, wurden die Träger verpflichtet, individuelle Wiedereingliederungspläne aufzustellen und Praktika im regulären Arbeitsmarkt zu organisieren. Damit sollen die Arbeitsbeschaf-



fungsprojekte näher an den regulären Arbeitsmarkt gerückt werden. Schwervermittelbare Arbeitslose, denen es an beruflichen Fertigkeiten mangelt, sollen mit Hilfe dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen so schnell und so nachhaltig wie möglich für den Arbeitsmarkt fit gemacht werden. Das Ziel jeder arbeitsmarktpolitischen Maßnahme ist dabei die Integration des Arbeitslosen in Arbeit.

Haushaltsmittel, die zukünftig durch Steigerung der Effizienz im so genannten Zweiten Arbeitsmarkt eingespart werden, sollen direkt zur Integration von Arbeitslosen im regulären Arbeitsmarkt eingesetzt werden - und dort insbesondere bei den Geringqualifizierten.

## Hessen

Hessische Arbeitsmarktpolitik konzentriert sich zum einen auf die Durchführung von Förderprogrammen mit dem Ziel, besonders benachteiligten Personen wieder eine Perspektive für eine Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bieten, zum anderen aber auch auf gesetzgeberische Initiativen mit dem Ziel, strukturelle Reformen auf dem Gebiet der Arbeitsmarktpolitik zu realisieren.

Zu letzteren gehört aus Sicht der Hessischen Landesregierung u.a., dass die Anreize zur Aufnahme von Arbeit spürbar verbessert und verschiedene Maßnahmen in ihrer Wirksamkeit erhöht werden. Vorhandene Mittel müssen auf die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen konzentriert werden, welche die größte Wirkung entfalten und konsequent auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sind. Gleichzeitig muss die Handlungsfähigkeit staatlicher Institutionen und hier insbesondere der Bundesanstalt für Arbeit den gestiegenen Anforderungen und den sich drastisch verändernden Bedingungen am Arbeitsmarkt zeitnah angepasst werden. Vorrangiges Ziel hessischer Initiativen ist es, Sozial- und Arbeitslosenhilfeempfänger so zu beraten und zu vermitteln, dass sie ihre Beschäftigungschancen deutlich verbessern und ihre Abhängigkeit von Hilfeleistungen sukzessive verlieren. Dabei soll die sofortige Unterbreitung von Arbeitsangeboten Vorrang vor anderen Maßnahmen haben. Ist dies nicht möglich, werden Alternativen entwickelt mit dem Ziel, dass der Arbeitslose mindestens gemeinnützige Arbeit leistet oder an einer auf ihn individuell zugeschnittenen Maßnahme aktivierender Arbeitsförderung teilnimmt. Damit kann einerseits das noch vorhandene Arbeitsplatzangebot effizienter bedient werden, andererseits werden dort, wo kein Arbeitsplatz vermittelt werden kann, Maßnahmen ergriffen, um die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig zu verbessern.

Hessen räumt der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung einen besonderen Stellenwert ein. Das Land hat in den letzten Jahren seine Bemühungen verstärkt, durch Koordinierung aller bei der Bekämpfung der illegalen Beschäftigung in Hessen eingebundenen Behörden und Institutionen eine Verbesserung der Effektivität herbeizuführen. Zu diesem Zweck wurde die Koordinierungs-/Clearingstelle zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung in Hessen (K.I.B. Hessen) ins Leben gerufen.

Jeweils mehr als 65 Mio. € aus Landes- und EU-Mitteln konnten 2002 und 2003 für die Durchführung eigener arbeitsmarktpolitischer Programme zur Verfügung gestellt werden. Damit gibt die Hessische Landesregierung denen Hilfestellung, die am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind: Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Behinderte, benachteiligte Jugendliche, Ältere und Frauen. Die Vielfalt der angebotenen Programme erlaubt es, auf die vielschichtigen Probleme Arbeitsloser mit spezifischen Maßnahmen zu reagieren.

Einen besonderen Schwerpunkt bilden Maßnahmen zugunsten benachteiligter junger Menschen an den Übergängen Schule – Ausbildung – Beruf. Eine ganze Reihe von Programmen setzt an den unterschiedlichen Problemlagen an und trägt dazu bei, jungen Menschen eine Zukunftsperspektive zu geben.

Der Zeitarbeit misst die Hessische Landesregierung besondere Bedeutung als Instrument zur Wiedereingliederung von Arbeitslosen bei. Sie hat deshalb ein „Bündnis für Zeitarbeit“ geschlossen und fördert Arbeitnehmerüberlassung mit einem besonderen Maßnahmebaustein im Rahmen des Hessischen Aktionsprogramms Regionale Arbeitsmarktpolitik - HARA. Ebenfalls im Rahmen von HARA werden seit 2002 Job-Center und als Modelle seit Anfang 2003 vier Job-OFFENSIV-Center geför-

dert. Hier wird in verschiedenen Formen praktisch erprobt und begleitend evaluiert, wie das Angebot der einzelfallgerechten Hilfe aus einer Hand, im Sinne des Grundsatzes von „Fördern und Fordern“, realisiert werden kann.

Im Rahmen aller Programme wird der Gedanke des Gender-Mainstreaming zielstrebig umgesetzt. Die Programme unterliegen einem ständigen internen Optimierungsprozess. Dabei sind insbesondere die EU-kofinanzierten Programme Gegenstand regelmäßiger Erörterungen mit den Sozialpartnern. Die Bundesanstalt für Arbeit sowie die hessischen Kommunen stellen zum Teil erhebliche Mittel zur Kofinanzierung der Landesprogramme zur Verfügung. Insgesamt werden mit den Programmen 2002 und 2003 im Jahresdurchschnitt jeweils rd. 20.000 Männern und Frauen Hilfestellungen gegeben, um ihre Chancen auf eine Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern.

## **Mecklenburg-Vorpommern**

Seit Beginn des Jahres 2002 ist das neue Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramm (ASP) der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommerns schrittweise in Kraft getreten. Es zielt insbesondere auf den Abbau der Arbeitslosigkeit. Das ASP orientiert sich direkt an den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union und am Operationellen Programm zum ESF für die Förderperiode 2000 bis 2006. Zudem ermöglicht es die Umsteuerung von der Personen- zur Projektförderung. Die mit dem neuen Arbeitsmarktprogramm verbundene Regionalisierung gibt den Arbeitsmarktakteuren vor Ort Mitbestimmungsrechte und Entscheidungsfreiheit über die Verteilung der Fördermittel. Das ASP ist vorrangig ein Programm für Menschen, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Es soll in aufbau- und ausbaufähigen Projekten in den Regionen neue, existenzsichernde und bestandsfähige Arbeitsplätze entstehen lassen und vorhandene Stellen sichern. Das ASP verstärkt die Förderung von Existenzgründern und des Unternehmergeistes. Es unterstützt eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und ist zugleich gemeinwohlorientiert. Es zielt insbesondere auf die berufliche Integration Jugendlicher und junger Erwachsener, mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern, Mitarbeit und Entscheidungsfreiheit der regionalen und lokalen Akteure wie auch die Berücksichtigung von Menschen mit Behinderungen bei Projekten und Aktionsprogrammen.

Durch das ASP werden neue Ansätze zur Stärkung des Arbeitsmarktes im Land mit seinen Besonderheiten unterstützt. Insbesondere werden Personengruppen und Aktionen gefördert, die keine Förderung der Arbeitsämter erfahren. Hierzu gehört vor allem die Begleitung der Landkreise und kreisfreien Städte bei deren Anstrengungen, vor allem Bürgerinnen und Bürgern, die Sozialhilfe beziehen, die Rückkehr in das Erwerbsleben zu erleichtern. Diese Maßnahmen des ASP werden wesentlich aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Die Arbeitsmarktpolitik Mecklenburg-Vorpommerns kennzeichnet sich insbesondere durch:

- Chancengleichheit von Frauen und Männern. Mit den sich ergänzenden Strategien des Gender-Mainstreaming und einer spezifischen Frauenförderung leistet das ASP einen Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dazu werden zum einen alle Fördermaßnahmen auf ihre Auswirkungen bezüglich der Geschlechter überprüft. Zum anderen werden spezifische Aktionen (z.B. Aktionsprogramme) unterstützt, die zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen beitragen.
- Erschließung der Wissensgesellschaft. Die Beschäftigungspotentiale der Wissensgesellschaft sind in allen Bereichen der Arbeitsmarktpolitik zu berücksichtigen. Förderentscheidungen sind auch unter der Maßgabe zu treffen, ob die jeweiligen Maßnahmen die Bildungsbereitschaft anstoßen und die Zugänge in die Wissensgesellschaft ebnen.
- Beteiligung der regionalen und lokalen Ebene. Die Verantwortung der regionalen/lokalen Ebene wird durch deren ständige Beteiligung an der Ausrichtung des Programms gestärkt. Mit der Regionalisierung werden Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik miteinander verzahnt sowie effizienter, transparenter und bürgernaher gestaltet. Insbesondere votieren die Regionalbeiräte über die Durchführung von Gemeinwohlorientierten Arbeits-Förderprojekten (GAP).

- Menschen mit Behinderungen werden bei der Konzipierung von Aktionsprogrammen und Projekten besonders berücksichtigt.
- Einer der Schwerpunkte der Arbeitsmarktförderung des Landes liegt in der beruflichen Integration Jugendlicher und junger Erwachsener. Die Teilhabe der jungen Menschen an der Gesellschaft durch Erwerbsarbeit wird durch das ASP nachhaltig unterstützt. Die junge Generation muss Perspektiven im eigenen Land haben. Es gilt, gerade sie für die Chancen, die sich aus einem großen offenen Europa ergeben, zu gewinnen.

Um der geforderten „Regionalisierung“ Rechnung zu tragen, baut die Umsetzung des ASP in starkem Maße auf die Begleitung durch einen Programmbeirat auf Landesebene auf, sowie auf vier Regionalbeiräte der Ebene der Planungsregionen des Landes.

## Niedersachsen

Die niedersächsische Landesregierung setzt in der Arbeitsmarktpolitik neue Akzente. Das Ziel der Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt steht dabei im Vordergrund. Dazu sind eine Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik aus einem Guss notwendig. Aus diesem Grund hat die Landesregierung im März 2003 diese Politikfelder in einem Ministerium zusammen geführt.

Zukünftig wird sich die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik an folgenden Leitlinien orientieren:

- konsequente Ausrichtung auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt,
- konsequente Ausrichtung auf die verschiedenen Zielgruppen,
- stärkere Ausrichtung auf die betrieblichen Bedürfnisse und praxisnahe Maßnahmen,
- systematische Verzahnung von Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik und ihrer Instrumente sowie
- Steigerung der Effizienz der Arbeitsmarktprogramme und Erreichung von programmspezifischen Mindestintegrationsquoten in den ersten Arbeitsmarkt.

Arbeitsmarktpolitik in Niedersachsen umfasst die Förderung von Berufsausbildung und Schaffung von Ausbildungsplätzen durch ein breites Maßnahmenpektrum, präventive Arbeitsmarktpolitik durch Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Betrieben, Fördermaßnahmen für Arbeitslose – insbesondere jugendliche Arbeitslose und erwerbsfähige Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger – sowie Arbeitsmarktprogramme für besondere Zielgruppen wie Berufsrückkehrerinnen und andere.

Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik des Landes sind neben den Beschäftigten in Betrieben (präventive Arbeitsmarktpolitik), älteren Arbeitslosen über 50 Jahren, Existenzgründerinnen und -gründern und erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern vor allem die Jugendlichen unter 25 Jahren.

Da die Arbeitsmarktchancen Jugendlicher sehr unterschiedlich sind, bedarf es entsprechend differenzierter Instrumente für Jugendliche an der „ersten Schwelle“, also für Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber, für Jugendliche an der „zweiten Schwelle“, d.h. für die, die nach abgeschlossener Berufsausbildung auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, sowie für benachteiligte Jugendliche, die an die Erwerbs- und Ausbildungsfähigkeit heran geführt werden sollen. Weil die Wirtschaft für die Zukunft qualifizierte Fachkräfte braucht, müssen junge Menschen heute Chancen bekommen – und sie müssen diese nutzen. Neben einem spezifischen Arbeitsmarktprogramm für Frauen verfolgt die Landesregierung in ihren Arbeitsmarktprogrammen den Gender-Mainstreaming-Ansatz als durchgängiges Prinzip.

Des Weiteren engagiert sich die niedersächsische Landesregierung auch im Rahmen der Gesetzgebung mit weiteren Initiativen, um die notwendigen Reformen am Arbeitsmarkt voranzubringen und zu realisieren.“

## Nordrhein-Westfalen

Ausgehend von den wesentlichen Herausforderungen des Arbeitsmarktes orientiert sich die Arbeitsmarktpolitik in Nordrhein-Westfalen (NRW) an den strategischen Schwerpunkten der zielgruppenorientierten, strukturorientierten und präventiven Arbeitsmarktpolitik. Die in diesem Zusammenhang vom Land entwickelte Förderkonzeption ergänzt einerseits die Förderung des Bundes. Andererseits hat das Land eigene Fördersysteme entwickelt, die unter Einsatz von ESF-Mitteln neue Wege der Arbeitsförderung ermöglichen. Besonders unterstützt werden dabei Strategien zur Verknüpfung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen mit den besonderen Bedürfnissen von Unternehmen. Im Mittelpunkt der zielgruppenorientierten Arbeitsmarktpolitik steht die berufliche Integration von Langzeitarbeitslosen, Jugendlichen und Frauen sowie Migranten und Behinderten. In diesem Zusammenhang unternimmt das Land u.a. besondere Anstrengungen zur beruflichen Integration von Jugendlichen. So wurden zusammen mit den Sozialpartnern nicht nur zusätzliche Modellvorhaben zur Förderung des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickelt, sondern mit der Initiative "Jugend in Arbeit plus" ein Instrument zur beruflichen Integration von jugendlichen Arbeitslosen in die Förderung aufgenommen, das sich bereits in einer früheren Fassung in NRW bewährt hat.

Im Rahmen der strukturorientierten Arbeitsmarktpolitik unterstützt NRW den regionalen und sektoralen Strukturwandel. Hierzu gehört insbesondere die arbeitsmarktpolitische Flankierung des Strukturwandels im Ruhrgebiet. Das Land hat in diesem Zusammenhang spezifische Förderansätze entwickelt, die Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten neue Beschäftigungsperspektiven eröffnen. So u.a. die Förderung von Beschäftigentransfers, über die in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern z.B. die berufliche Reorientierung und Eingliederung ehemaliger Bergleute unterstützt wird.

Im Mittelpunkt der dritten Säule, der „Präventiven Arbeitsmarktpolitik“, steht die Unterstützung der Unternehmen und ihrer Beschäftigten bei der Bewältigung betrieblicher Umstrukturierungs- und Modernisierungsprozesse. Dies trägt über die Förderung von Beratungs- und Qualifizierungsprojekten dazu bei, notwendige betriebliche Anpassungsprozesse in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen so zu strukturieren, dass der Abbau von Arbeitsplätzen vermieden bzw. die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze unterstützt wird. Der dezentrale, beteiligungsorientierte Ansatz der Arbeitsmarktpolitik gewährleistet über eine weitgehende Einbindung der arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort, dass die Integration der Arbeitsmarktpolitik in relevante Politikfelder erleichtert, die Effizienz der Maßnahmen durch ihre Orientierung an regionalen Bedarfen verbessert und die Transparenz der Förderung erhöht wird.

Herzstück der in NRW geschaffenen Struktur sind dreißig Regionalkonferenzen. Mitglieder der Regionalkonferenzen sind jeweils Vertreter u.a. der Kommunen, der Arbeitsverwaltung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Mit den Konferenzen werden im Rahmen der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik Zielvereinbarungen abgeschlossen die festlegen, welche Ergebnisse in den einzelnen Politikfeldern mit den der Region zur Verfügung gestellten Fördermitteln erreicht werden sollen. In jährlichen Statusgesprächen werden die Ergebnisse der Förderung dann mit der Region diskutiert und ggf. Anpassungen an die regionale Strategie vereinbart. Nachdem beispielsweise im Jahre 2002 landesweit Workshops und Tagungen die örtlichen Arbeitsmarktakteure für das Thema "Gender-Mainstreaming" in der Arbeitspolitik sensibilisiert haben, sind erstmals im Jahre 2003 konkrete Zielvereinbarungen zur Berücksichtigung dieses Schwerpunktes in der regionalen Arbeitsmarktstrategie abgeschlossen worden. Grundlage hierfür sind Bewertungskriterien, die unterschiedliche Aspekte des Gender-Mainstreaming berücksichtigen. Hierzu gehören u.a. die Erhöhung des Anteils weiblicher Arbeitskräfte insbesondere in zukunftsträchtigen Berufen, die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte und von Firmeninhaberinnen, die Entwicklung von Produkten, Verfahren, firmeninternen Strukturen oder Netzwerken zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Einführung oder Verbesserung flexibler Arbeits-/Zeitorganisation zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## **Rheinland-Pfalz**

Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Rheinland-Pfalz verfolgt eine „Dreifachstrategie“ der personenbezogenen Bekämpfung und Verhinderung von Arbeitslosigkeit sowie der Strukturgestaltung von Arbeitsmarktentwicklungen.

Unter dem Aspekt der sozialpolitischen Abfederung von Ausgrenzungswirkungen besonders schwieriger Lebenslagen bieten die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die besonders benachteiligten Personengruppen des Arbeitsmarktes häufig die einzige Lebens- und Berufsperspektive. Zu den besonders benachteiligten Personengruppen gehören neben älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vor allem geringqualifizierte Personen, Langzeitarbeitslose, ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger sowie Jugendliche, die in besonderen Maße vom Beschäftigungsabbau betroffen sind und deren spezifische Arbeitslosenquoten über dem allgemeinen Durchschnitt liegen. Für sie bietet der reguläre Arbeitsmarkt ohne entsprechende Unterstützungsleistungen kaum Alternativen, so dass die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik häufig die einzige Perspektive gelingender Erwerbsbeteiligung darstellen. Nicht zuletzt durch die Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen des Landes für jährlich mehr als 10.000 Frauen und Männer ist der Anteil Langzeitarbeitsloser an den Arbeitslosen in Rheinland-Pfalz insgesamt gefallen.

Während die Reintegration (langzeit-)arbeitsloser Personen in den Arbeitsmarkt zu Beginn der 90er Jahre des letzten Jahrhunderts den Ausgangspunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik darstellten, haben unter dem Stichwort (Re-)Integration bzw. Arbeitsplatzsicherung für strukturell gefährdete Gruppen in den letzten Jahren präventive, auf Beschäftigungssicherung ausgerichtete Maßnahmen zunehmend an Bedeutung gewonnen. So können inzwischen jedes Jahr mehr als 20.000 Beschäftigte direkt oder indirekt mit den präventiven Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Landes erreicht werden.

Darauf aufbauend nehmen innovative und strukturgestaltende Ansätze durch die Förderung arbeitnehmer-, branchen- oder unternehmensbezogener Qualifizierungs- und Optimierungsprozesse im Bereich Neuer Technologien und neuer Formen der Arbeitsorganisation zunehmenden Raum ein.

Für die Umsetzung dieser Dreifachstrategie in Rheinland-Pfalz steht ein differenziertes Instrumentarium von Programmen zur Verfügung, die durch Kampagnen wie „Jugend in Arbeit“ ergänzt werden.

## **Saarland**

Auf der Basis dreier Leitbilder, die ein zukunftsfähiges Saarland als ein modernes, leistungsorientiertes und wirtschaftsfreundliches Bundesland, als eine kultur- und bildungsfreundliche Region im Herzen Europas und als offene, solidarische und aktive Bürgergemeinschaft charakterisieren, ist die Erhaltung bestehender und die Schaffung neuer dauerhafter Arbeitsplätze das zentrale politische Anliegen der Landesregierung. Zur Erreichung dieses Ziels setzen die strategischen Leitlinien der Landesregierung klare und eindeutige Akzente: Basierend auf dem Grundsatz der Private-Public-Partnership wird durch die Bündelung verschiedener Maßnahmen eine integrierte, auf Nachhaltigkeit abzielende Entwicklungsstrategie verfolgt, welche die Verbesserung der Standortqualität des Landes, die Vorrangstellung des Mittelstandes, die Förderung von Existenzgründungen und neuen Technologien sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik in den Mittelpunkt stellt.

Die saarländische Landesregierung trägt mit ihren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ebenso zum Ausgleich wachsender Zugangs- und Eingliederungsrisiken benachteiligter und schwer vermittelbarer Personen in den Arbeitsmarkt bei, wie sie zugleich die Wettbewerbschancen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in einer zunehmend schwieriger werdenden Konkurrenzsituation am Arbeitsmarkt verbessert. Darüber hinaus hat die regionale Arbeitsmarktpolitik eine entwicklungspolitisch flankierende Funktion: Vor dem Hintergrund des tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandels besteht eine zentrale wirtschafts- und strukturpolitische Zielsetzung der Landesregierung darin, zum Erhalt eines stabilen und wettbewerbsfähigen Industriekerns beizutragen bei gleichzeitigem Ausbau einer vielschichtigen und zukunftsorientierten Branchenstruktur im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor. Zur Verwirklichung dieser Ziele werden umfassend qualifizierte Arbeitskräfte benötigt, die den gestiegenen Anforderungen an die Arbeit gerecht werden. Damit rückt die Förderung gehobener beruflicher Qualifikation und Handlungskompetenz ins Zentrum der regionalpolitischen Strategie.

Die aus den Zielsetzungen und strategischen Ansätzen abgeleiteten Handlungsschwerpunkte der saarländischen Arbeitsmarktpolitik umfassen sechs Kernbereiche:

- Stärkere Förderung der beruflichen Erstausbildung als Antwort auf die divergierende Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt, die insbesondere weniger leistungsstarke Jugendliche benachteiligt.
- Stärkere Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch die Schaffung zusätzlicher Angebote der beruflichen Qualifizierung sowie der Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt.
- Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit durch zusätzliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die den Bedürfnissen der Zielgruppe angepasst sind. Die Maßnahmen sind insbesondere zugeschnitten auf Gruppen mit besonderen Benachteiligungen oder besonderen Vermittlungshemmnissen.
- Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt durch gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung, wobei Berufsrückkehrerinnen besonders berücksichtigt werden.
- Förderung der beruflichen Neuorientierung derjenigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die ihren Arbeitsplatz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel verlieren, sowie kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten an den stetig steigenden Bedarf in den Wachstumsbranchen des sekundären und tertiären Sektors.
- Förderung der Humanressourcen in benachteiligten Stadtquartieren zur Verbesserung der Beschäftigungssituation und der sozialen Eingliederung.

Zur Gestaltung einer modernen, aktiven und aktivierenden Arbeitsmarktpolitik verfügt die Landesregierung über ein umfangreiches und differenziertes Förderinstrumentarium. Über die arbeitsmarktpolitischen Landesprogramme hinaus eröffnen die Programme des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der Ziele 2 und 3 dem Saarland wichtige arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Gestaltungsräume. Der ESF ergänzt und begleitet die aus Landesmitteln finanzierten Programme und ermöglicht so dem arbeitsmarktpolitischen Engagement der Landesregierung eine entscheidende qualitative und quantitative Ausweitung.

Die Umsetzung der Programme orientiert sich insbesondere an den zentralen Querschnittsaufgaben der Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit (Gender-Mainstreaming-Ansatz) sowie der Förderung der sozialen und arbeitsmarktspezifischen Dimension der Informationsgesellschaft, ganz im Einklang mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

## **Sachsen**

Die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik des Freistaates Sachsen verfolgt konsequent ein Ziel: Möglichst viele zukunftsfähige Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt im Freistaat Sachsen. Die wichtigsten Mittel hierfür sind

- günstige Rahmenbedingungen für wirtschaftliche Betätigung durch die Schaffung von Freiräumen für Ansiedlungen, bestehende Unternehmen und Existenzgründungen,
- Anreize zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für Unternehmen durch die Senkung von Beschäftigungsschwellen,
- Anreize zur Aufnahme von Beschäftigung durch eine stärkere Orientierung staatlicher Lohnersatzleistungen am Gedanken der „Hilfe zur Selbsthilfe“,
- ein hohes Niveau bei der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie
- ein vorrangig auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichteter Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente.

Sachsen hat sich stets für eine aktivierende, wirtschaftsnahe Arbeitsmarktpolitik eingesetzt. Dabei wurden Auffanglösungen und Maßnahmen mit sozialpolitischem Charakter stets nur als zeitlich begrenzte Zwischenetappe angesehen.

Arbeitsmarktpolitische Fördermittel sollen nach Möglichkeit gleichzeitig der Stärkung von Unternehmen und der Integration Arbeitsuchender zu Gute kommen. Einen Schwerpunkt sächsischer Arbeitsmarktpolitik stellt auch weiterhin der werterhaltende/wertschaffende Einsatz von Mitteln öffentlich geförderter Beschäftigung dar.

Folgende Maßnahmen stehen im Vordergrund:

#### Unterstützung von Gründungsaktivitäten

- Die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit durch Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen kann durch Zuschüsse zur Existenzgründung unterstützt werden. Auch Existenzgründerseminare können gefördert werden.

#### Verbesserung des Humankapitals

- Arbeitsmarktpolitik muss mit dazu beitragen, das strukturelle Problem der sog. Mismatch-Arbeitslosigkeit einzugrenzen. Die Entwicklung von Humanressourcen stellt eine wichtige Voraussetzung dar, um als Standort in der Wissensgesellschaft bestehen zu können.
- Unternehmenskonkrete Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung zum Erhalt sowie zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der aktuellen und potenziellen Arbeitskräfte nehmen weiterhin einen zentralen Stellenwert im Rahmen der sächsischen Förderstrategie ein.
- In Sachsen liegt zudem ein besonderes Augenmerk auf der Ausbildungsplatzsituation Jugendlicher. Hierzu werden spezielle Anstrengungen unternommen.

#### Ergänzende Maßnahmen

- Die Politik steht zudem in der Verpflichtung, den auf Grund der Anforderungen einer globalisierten wissensbasierten Ökonomie vom Erwerbsleben zeitweise oder auch längerfristig ausgeschlossenen Menschen Perspektiven aufzuzeigen. Das Landesprojekt TAURIS ist ein gesellschaftspolitischer Ansatz hierfür. Es soll Langzeitarbeitslosen und arbeitsfähigen Sozialhilfeempfängern durch das Angebot von Tätigkeiten und Aufgaben außerhalb der klassischen Erwerbsarbeit eine gesellschaftliche Integration ermöglichen. Das Projekt TAURIS ergänzt Maßnahmen zur Integration in den  
1. Arbeitsmarkt. Neben der integrativen und aktivierenden Funktion wird die Beschäftigungsfähigkeit erhalten und erhöht.

## Sachsen-Anhalt

Der vorrangige strategische Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik des Landes Sachsen-Anhalt liegt in einer an den wirtschaftlichen Bedingungen des Landes orientierten Verbesserung des Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen: von der Erstausbildung über die berufliche Weiterbildung und Existenzgründerqualifikation bis zu Praktika und Lohnkostenzuschüssen für Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Hierzu werden nicht nur entsprechende Maßnahmen direkt gefördert, sondern begleitende Beratungsstrukturen bereitgestellt. Ziel dieses Programms ist eine nachhaltige Beschäftigungswirkung durch die simultane Entwicklung von Sach- und Humankapital. Insgesamt sind hierfür im Haushalt für 2003 rund 161 Mio. € vorgesehen. Das entspricht rund 80 Prozent der Gesamtausgaben.

Der zweite strategische Förderschwerpunkt liegt in der Ergänzung und begleitenden Steuerung der Instrumente der Bundesanstalt für Arbeit zur Beschäftigungsförderung bzw. Fort- und Weiterbildung. Hier steht zunächst, insbesondere bei „Aktiv zur Rente“ und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, eine zielgruppenbezogene Wirkung im Vordergrund: Aus dem Beschäftigungssystem ausgegrenzten Personen wird durch qualitativ hochwertige Arbeitsmöglichkeiten ein Mindestmaß an Teilhabe an der Gesellschaft ermöglicht. Zugleich wird über die infrastrukturelle Wirkung, insbesondere bei Strukturmaßnahmen, ein wichtiger Nebeneffekt der Arbeitsmarktpolitik des Landes erzeugt. Dazu werden Maßnahmenfelder gewählt, die keine Konkurrenz zur Wirtschaft erzeugen. Für den Förderschwerpunkt insgesamt sind im Haushalt für 2003 rund 41 Mio. € vorgesehen. Das entspricht rund 20 % der Gesamtausgaben. Mit über 200 Mio. € sind im Arbeitsmarktkapitel rund 23 Mio. € mehr eingestellt als im Jahr 2002.

Genauer aufgeschlüsselt, stellen sich die wichtigsten Programmbereiche der sachsenanhaltinischen Arbeitsmarktpolitik folgendermaßen dar: Qualifizierungsmaßnahmen für Existenzgründer und Existenzgründerinnen sowie Beschäftigte sollen unmittelbar und mittelbar Arbeitsplätze sichern und schaffen und die Wachstumskräfte in den Betrieben stärken. Dafür werden 54 Mio. € im Rahmen des ESF bereitgestellt. Ebenfalls auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sind die Maßnahmen, welche die Integration bestimmter Personengruppen erleichtern. Gefördert werden vor allem Frauen und Jugendliche über Praktika und Lohnkostenzuschüsse. Für diese Zielstellung enthält der Landeshaushalt ca. 53,3 Mio. € zur Integration von 7.660 Personen. Die berufliche Erstausbildung bedarf weiterhin der Stützung durch das Land. Auch dafür sind ca. 50 Mio. € vorgesehen. Ca. 10.000 außerbetriebliche Ausbildungsplätze werden im Rahmen von Bund-Länder-Programmen finanziert. Die übrigen Mittel sind zur Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen eingestellt. Damit sollen vor allem die Betriebe angesprochen werden, die bisher von ihrer Ausbildungsberechtigung noch keinen Gebrauch gemacht haben. Zur Kofinanzierung von Maßnahmen des öffentlich geförderten Arbeitsmarktes sind landesseitig 22,7 Mio. € und aus dem ESF 15,6 Mio. € insbesondere für ältere Arbeitslose vorgesehen. 5.000 Arbeitslose erhalten damit im Rahmen von Strukturpassungsmaßnahmen bis zum Eintritt in die Altersrente einen Arbeitsplatz.

## Schleswig-Holstein

In der Folge der „Hartz-Gesetzgebung“ und der Neuausrichtung der Europäischen Beschäftigungsstrategie wird die schleswig-holsteinische Arbeitsmarktpolitik gegenwärtig neu justiert. Dabei werden Fördermaßnahmen in den Vordergrund gerückt, die darauf abzielen, dass

- neue Beschäftigungspotenziale erschlossen werden,
- bestehende Arbeitsplätze gesichert werden,
- alle Jugendlichen einen Ausbildungsplatz erhalten,
- die Eingliederungschancen von Arbeitsuchenden verbessert werden und
- die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern langfristig gesichert wird.

Ganz im Sinne der Europäischen Beschäftigungsstrategie stützt sich dieser Förderansatz auf ein politikfeldübergreifendes Gesamtkonzept, das primär darauf abstellt, die Wachstums- und Innovationskraft der schleswig-holsteinischen Wirtschaft zu stärken.

In diesem Kontext wird die Landesregierung die Verbesserung von Aus- und Weiterbildung sowie die Technologieförderung in den Mittelpunkt ihrer Anstrengungen stellen. Zudem strebt Schleswig-Holstein an, seinen Status als unternehmerfreundliches Land noch weiter auszubauen und auch noch mehr als bisher zu Existenzgründungen im Lande zu motivieren. In diesem Zusammenhang ist es ein besonderes Anliegen der Landesregierung, dass die Lohnnebenkosten durch eine durchgreifende Reform der Sozialversicherungssysteme auf Dauer deutlich gesenkt werden und dass es zu einer spürbaren Flexibilisierung des Arbeitsrechtes sowie der Arbeitsmarktordnung kommt.

Auch die so neu ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik des Landes setzt auf die langjährig bewährte Zusammenarbeit mit den regionalen Akteuren, in die als Ausdruck des neuen übergreifenden Politikansatzes auch Partner aus den Bereichen Wirtschaft und Wissenschaft einbezogen werden sollen.

## Thüringen

Die Arbeitsmarktpolitik des Freistaats Thüringen zielt auf eine nachhaltige Beschäftigungswirkung durch Induzierung und Sicherung von Dauerarbeitsplätzen. Sie orientiert sich insgesamt an den beschäftigungspolitischen Leitlinien bzw. dem Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan und stellt dabei aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage in den neuen Ländern aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen neben der Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist in den Vordergrund. Aber auch gezielte Maßnahmen zur Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt sowie des Aufbaus von Humankapital und des lebenslangen Lernens fallen besonders in das Förderspektrum des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Thüringen. Dabei wird die Notwendigkeit von Initiativen zur beruflichen



Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt, wozu Strategien zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören.

Die Maßnahmen der Thüringer Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik wurden vorrangig auf Prävention und den Bereich der wirtschaftsnahen Arbeitsförderung und der beruflichen Qualifizierung ausgerichtet. Besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, dass die Funktion des zweiten Arbeitsmarktes vorrangig darauf zielen soll, nach Möglichkeit die Brücke zum ersten Arbeitsmarkt zu bilden. Besondere Probleme weisen dabei die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit und der Jugendarbeitslosigkeit auf.

Durch gezielte Einstellungsbeihilfen werden Unternehmen, die Arbeitslose einstellen, unterstützt. Förderpriorität haben dabei Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik, wie Jugendliche, Frauen und Langzeitarbeitslose. Eine wachsende Bedeutung nimmt die Förderung der beruflichen Qualifizierung ein. Es wird auf konkrete Anforderungen der Arbeitsplätze und die bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildung in Kooperation mit den Unternehmen abgestellt. Insbesondere werden dazu die Förderinstrumente des ESF eingesetzt.

Zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Förderung älterer Arbeitsloser ab 50 Jahre wurde das Landesförderprogramm 50plus entwickelt, das weitergeführt wird. In über 90 % der Förderfälle werden Zuschüsse an Unternehmen zur Einstellung Älterer gewährt.

Zudem werden weiterhin zielgruppen- und bedarfsorientiert Maßnahmen und Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt gefördert. Einen Schwerpunkt bildet die Mitfinanzierung von Struktur Anpassungsmaßnahmen durch das Land. Die Förderprioritäten stellen zwischenzeitlich stärker auf die Verknüpfung mit Maßnahmen der Wirtschafts- und Infrastrukturförderung ab.

Zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit trägt insbesondere die Ausbildungsförderung bei. Betriebliche Ausbildungsverbünde werden unterstützt, um zusätzliche Ausbildungsplätze in Thüringer Unternehmen zu gewinnen bzw. Unternehmen erstmals zur Ausbildung zu motivieren. Ferner werden ergänzende überbetriebliche Förderprogramme für Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden, aufgelegt.

Die ESF-Interventionen wurden ab dem Jahr 2000 auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet: Integration von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen durch arbeitsmarktpolitische Hilfen und Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung. Insbesondere wurde die Integration von Jugendlichen, älteren Arbeitslosen, Langzeitarbeitslosen und Sozialhilfeempfängern in den regulären Arbeitsmarkt durch arbeitsplatzspezifische Qualifizierung in KMU unterstützt. Daneben gibt es arbeitsmarktpolitische Hilfen sowie Qualifizierungsangebote zur Förderung der Existenzgründung. Förderung der Schaffung von betrieblichen Erstausbildungsplätzen und von Maßnahmen zur Stärkung des Systems der beruflichen Erstausbildung sowie zur Förderung des Übergangs von der Erstausbildung in das Berufsleben und Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und berufsbegleitenden Qualifizierung.

Die vier Planungsregionen in Thüringen mit ihrem jeweiligen Regionalbeirat für Arbeitsmarktpolitik sowie der Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik unterstützen die weitere Erhöhung der Effizienz der arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen.

Besondere Bedeutung erhielt unter dem Gesichtspunkt der Stärkung des präventiven Ansatzes der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Förderung Jugendlicher und junger Erwachsener. Die ESF-Förderung beinhaltet auch in erheblichem Umfang Integrationsmodelle für Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossener Berufsausbildung, beim Übergang von der Erstausbildung in das Erwerbsleben. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Vermeidung der Arbeitslosigkeit für junge Leute geleistet. Präventive Ansätze zur Förderung Erwerbsloser unter 25 Jahre wurden insbesondere mit der Erleichterung des Zugangs zu Einstellungshilfen und der frühzeitigen Förderung „noch beschäftigungsfähiger“ Sozialhilfeempfänger ausgebaut.

Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird im Freistaat Thüringen in erheblichem Umfang bereits durch rein landesfinanzierte Unterstützungsan-

gebote (z.B. das Programm 50plus) gefördert. Unter anderem damit korrespondiert eine deutliche Verringerung der Zahl älterer Arbeitsloser über 50 Jahre von 61.712 in 1999 auf 50.048 in 2002 (über 55 Jahre: von 42.358 in 1999 auf 23.835 in 2002).

Zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Erwerbspersonen und damit der insbesondere kleinen und mittleren Thüringer Unternehmen wurden Maßnahmen zur berufsbegleitenden Weiterbildung, zur Aufstiegsqualifizierung sowie zur Nachqualifizierung gefördert. Damit wurde der Zielsetzung der Anknüpfung an eine „stärkere Wissensorientierung der deutschen Wirtschaft mit dem Produktionsfaktor Wissen als wesentlicher Triebkraft für Wachstum, Strukturwandel und damit für wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand“ Rechnung getragen. Der ESF-Einsatz setzte damit Impulse für eine konkrete Verbesserung der innerbetrieblichen Qualifikationsstrukturen wie auch zur inhaltlichen Weiterentwicklung des auf die Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Betrieben ausgerichteten Förderangebotes.

## Anhang 3

### **Exemplarische Beispiele für den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen in den Ländern**

#### **Baden-Württemberg**

- Am 22. Januar 2002 wurde das Konzept „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ beschlossen. Ziel ist es, insbesondere die Kleinkind- und Ganztagsbetreuung bedarfsgerecht weiter auszubauen. In diesem Rahmen hat das Land die finanzielle Förderung von Krippen aufgenommen. Gleichzeitig fördert das Land den Ausbau der Strukturen in der Tagespflege. Entsprechende Verwaltungsvorschriften (Förderrichtlinien) sind am 1. Januar 2003 in Kraft getreten.
- Mit dem am 1. Januar 2004 in Kraft tretenden neuen Kindergartengesetz hat das Land die Verantwortung für die Kindergartenförderung auf die Gemeinden übertragen. Den Einrichtungen freier Träger räumt das Gesetz einen Förderanspruch in Höhe von 63 % der Betriebskosten unmittelbar gegen die Gemeinde ein. Voraussetzung ist die Aufnahme der Einrichtung/Gruppe in die örtliche Bedarfsplanung.
- Im Rahmen des Konzepts „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ ist ein bedarfsgerechter Ausbau der Schulkinderbetreuung im Rahmen der „Verlässlichen Grundschule“ und in den Horten vorgesehen.
- Für den Ausbau der Kinderbetreuung hat das Land ab dem Haushaltsjahr 2003 insgesamt 15 Mio. € an originären Landesmitteln zusätzlich bereitgestellt.

#### **Bayern**

- In Umsetzung des Gesamtkonzepts Kinderbetreuung der Bayerischen Staatsregierung sollen in den Jahren 2002 bis 2006 insgesamt 30.000 neue Plätze für Kleinkinder und Schüler geschaffen werden, wobei jährlich für Kinder unter drei Jahren jeweils 1.000 Plätze und für Schulkinder jeweils 5.000 Plätze entstehen sollen. Bedarfsdeckung soll im Jahr 2008 erreicht werden.
- Ab September 2003 wird ein Bildungs- und Erziehungsplan zur zielorientierten Lernförderung der Kinder im Vorschulalter in die Praxis eingeführt und unter wissenschaftlicher Begleitung modellhaft erprobt und weiterentwickelt. 2004 wird die endgültige Fassung für die Entscheidung zu einer generellen Einführung vorliegen. Der Schwerpunkt des Bildungs- und Erziehungsplans liegt in der Darstellung der Bildungsinhalte für die Kindertageseinrichtungen, in deren Rahmen die Basiskompetenzen einschließlich der lernmethodischen Kompetenz zu vermitteln sind.
- Im Rahmen des Gesamtkonzepts Kinderbetreuung fördert die Bayerische Staatsregierung den Ausbau und die Erweiterung der Vielfalt an Kinderbetreuungsangeboten. Neben den institutionellen Formen der Kinderbetreuung (Krippe, Kindergarten, Hort) werden neue, innovative Formen (Häuser für Kinder, Netze für Kinder, Tagespflege und Eltern-Kind-Gruppen) in die staatliche Förderung einbezogen. Ziel ist, den Eltern ein auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen.

#### **Berlin**

- Bis Ende 2006 ist die Einrichtung von 30 zusätzlichen Ganztagschulen geplant. Durch den gleichzeitigen Ausbau der Europaschulen mit Ganztagsangebot erhöht sich die Platzzahl der Schulen weiter, so dass allein dadurch ca. die Hälfte aller Plätze für Grundschul Kinder von der Schule vorgehalten würde.
- Eine Rahmenkonzeption wurde vorgelegt, nach der zum Schuljahr 2005/2006 die Zuständigkeit für die Ganztagsbetreuung der Grundschul Kinder in Gänze auf die Schule übergehen soll. Dazu werden die bisherigen städtischen Horte einschließlich dem Hortpersonal auf die Schulen übertragen. Die bisherigen Hortplätze der freien Träger werden in Kindergartenplätze umgewandelt. Zeitgleich wird das Platzangebot der städtischen Kindertagesstätten um die gleiche Zahl reduziert. Das dadurch freigesetzte Personal wechselt ebenfalls zur Schule über. Dieser Zuständig-

keitswechsel soll u. a. auch die flächendeckende Einführung der verlässlichen Halbtagsgrundschule zum gleichen Zeitpunkt absichern.

- Berlin strebt weiterhin an, dass für Kinder unter 3 Jahren und im Schulalter eine bedarfsgerechte Versorgung sichergestellt wird. Hauptkriterium für die Platzvergabe ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gleiches gilt für die Versorgung mit Teilzeitplätzen (bis 7 Stunden), Ganztagsplätzen (bis 9 Stunden) und erweiterten Ganztagsplätzen (bis 10,5 Stunden, maximal 12 Stunden). Es ist keine Ausweitung des Platzangebots (mit Ausnahme der Ganztagschulen) geplant. Durch eine Präzisierung der Bedarfskriterien soll der Bedarf strenger geprüft werden. Angesichts des Zwanges zur Haushaltskonsolidierung wird versucht, die Kosten stabil zu halten. Einsparungen sollen einerseits durch die Erhöhung des Tagespflegeanteils und andererseits durch Erhöhung der Elternbeiträge erwirtschaftet werden.

## Bremen

- Die Betreuungszeiten und –angebote sollen bedarfsgerechter an die Lebens- und Arbeitswirklichkeit der Eltern angepasst werden. Dazu soll ein Flexibilisierungskonzept entwickelt werden.
- Bereitstellung von neuen Plätzen für Kinder unter 3 Jahren, zum Teil in Kooperation mit Unternehmen („Betriebskindergärten“).
- Weiterentwicklung der Kindergärten zu Einrichtungen frühkindlicher Bildung; Vorlage eines verbindlichen Rahmenplanes für die Bildung und Erziehung im Elementarbereich bis Ende 2003; Systematisierung des Übergangs vom Kindergarten in die Grundschule in gemeinsamer Verantwortung des Jugend- und Bildungsbereiches; Weiterentwicklung des 2003 eingeführten Programms zur Sprachförderung incl. Sprachstandserhebungen
- Entwicklung gezielter Maßnahmen, um die Beteiligungsquote von Kindern mit Migrationshintergrund zu erhöhen.
- Die berufliche Qualifikation der Erzieherinnen und Erzieher soll neu gestaltet werden. Ziel ist eine kontinuierliche Qualifizierung und Fortbildung der pädagogischen Fachkräfte.
- Die Betreuung und Förderung von Kindern im Schulalter werden mit der schrittweisen Einführung der Ganztagschule verbessert. Angebote der Jugendhilfe und Angebote der Schulen werden dabei zu einheitlichen Betreuungs- und Bildungsangeboten zusammengefasst. Bestehende Hortbetreuungseinrichtungen werden schrittweise in schulische Angebote integriert.

## Saarland

Freiwerdende Kapazitäten, die durch den Geburtenrückgang entstehen, werden u.a. für den Auf- und Ausbau von Kinderkrippenplätzen und den Ausbau des Ganztagsbereichs genutzt. Derzeit gibt es für 12 % der Kinder im Alter von 3 bis 5 Jahren Ganztagsbetreuungsplätze.

## Sachsen-Anhalt

- Jedes Kind in Sachsen-Anhalt hat bis zur Versetzung in den 7. Schuljahrgang einen Rechtsanspruch auf einen ganztägigen Platz, wenn aus Gründen der Erwerbstätigkeit, der Aus-, Fort- und Weiterbildung oder der Teilnahme der Eltern an einer Maßnahme der Arbeitsverwaltung ein Bedarf besteht. In allen anderen Fällen besteht ein Anspruch auf einen Halbtagsplatz von mindestens 5 Stunden täglich oder 25 Wochenstunden. Insofern ermöglicht das Gesetz die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben. Kinder, die den Hort besuchen, haben laut Gesetz einen uneingeschränkten Anspruch auf einen Ganztagsplatz.
- Mit der erstmaligen Einführung des Instituts der Tagespflege im neuen Kinderförderungsgesetz und der Förderung dieser Betreuungsform beabsichtigt die Landesregierung, Betreuungsplätze auch besonders in kleineren Gemeinden für Kinder bis zum dritten Lebensjahr vorhalten zu können. Zudem ist zu erwarten, dass durch die Tagespflege schnell und flexibel auf zusätzliche Betreuungsbedarfe reagiert werden kann, wenn z.B. erwerbslosen Eltern eine Erwerbstätigkeit angeboten wird, die in der Folge eine Betreuung des Kindes erforderlich macht.
- Ziel des Landes Sachsen-Anhalt ist es, bis 2006 und darüber hinaus weiterhin ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot zu sichern und die pädagogische Arbeit durch Bildungsangebote weiter zu qualifizieren.

**Anhang 4****Überblick****über die****Gesetze „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“****Erstes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt****Frühzeitige Arbeitslosmeldung**

Mit dem Ziel der sofortigen Aktivierung der Arbeitsuchenden und dadurch einer Vermeidung oder Verkürzung der Arbeitslosigkeit sollen Personen, deren Versicherungspflichtverhältnis endet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich beim Arbeitsamt arbeitsuchend melden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich - verschuldet - verspätet beim Arbeitsamt melden, müssen im Falle anschließender Arbeitslosigkeit mit einer Minderung ihres Arbeitslosengeldes bzw. ihrer Arbeitslosenhilfe rechnen.

**Nutzung der Zeitarbeit**

Es werden als stärkeres Vermittlungsinstrument flächendeckend Personal-Service-Agenturen (PSAen) eingerichtet. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) ist verpflichtet, in jedem Arbeitsamtbezirk mindestens eine PSA einzurichten. Vorrangig sollten die PSAen wettbewerbsrechtlich vergeben werden. Die PSAen sollen auf der Grundlage von Verträgen mit dem Arbeitsamt Arbeitslose einstellen, um diese in erster Linie, mit dem Ziel der Integration in den Entleihbetrieb, zu verleihen.

**Modernisierung der Regelungen im Bereich der Zeitarbeit**

Um die Zeitarbeit in Deutschland weiterhin zu fördern, wurde die Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung überarbeitet. Diese werden ab dem 1. Januar 2004 sowohl für die gewerbliche Zeitarbeit als auch für die neu entstehenden PSAen gelten.

Mit den Änderungen wird den Flexibilitätswünschen der Unternehmen Rechnung getragen, während zugleich faire Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden. Um spürbare Beschäftigungseffekte auszulösen, muss Zeitarbeit auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver werden.

**Neuausrichtung der Weiterbildungsförderung**

Die Beschäftigungschancen der Arbeitslosen hängen entscheidend von ihren Qualifikationen ab. Regelungen, die die Gestaltungsspielräume der Arbeitsämter unnötig einengen, welche die Eigenverantwortung der Weiterbildungswilligen beeinträchtigen und den Wettbewerb zwischen den Bildungsträgern verhindern, werden aufgehoben. Im Mittelpunkt der Neuregelungen steht die Einführung von Bildungsgutscheinen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung dem Grunde nach festgestellt hat. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können mit dem Bildungsgutschein im Regelfall frei unter zertifizierten Bildungsmaßnahmen und Trägern wählen. Die künftige Prüfung der trägerbezogenen Qualitätskriterien nehmen externe fachkundige Stellen wahr. Hierdurch werden die Arbeitsämter von dieser Aufgabe verwaltungsmäßig entlastet.

## **Maßnahmen zur Eingliederung älterer Arbeitnehmer**

Im Sinne der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie konstituieren die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine explizite Zielgruppe der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Verschiedene Maßnahmen werden für sie zielgruppenspezifisch ergriffen:

- Eingeführt wurde ab 01.01.2003 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem vollendeten 50. Lebensjahr die sogenannte „Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zum einen wird ein Zuschuss von 50 % der „Nettoentgeltdifferenz“ zwischen der Beschäftigung vor und nach Arbeitslosigkeit gezahlt, wenn eine niedriger bezahlte Beschäftigung aufgenommen wird. Zum anderen wird die wegen des niedrigeren neuen Entgelts verringerte Alterssicherung der älteren Arbeitnehmer durch Höherversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung teilweise aufgebessert.
- Arbeitgebern werden Anreize zur Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geboten. Arbeitgeber, die Arbeitslose einstellen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, werden von der Zahlung des Arbeitgeberanteils zur Arbeitslosenversicherung (3,25 %) befreit.
- Auch im Bereich des Arbeitsrechtes werden die Flexibilisierungsmaßnahmen bei Einstellung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgedehnt. Die im Teilzeit- und Befristungsgesetz festgelegte Altersgrenze, ab der mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund und ohne zeitliche Höchstgrenze abgeschlossen werden können, wird zunächst befristet für vier Jahre vom 58. Lebensjahr auf das 52. Lebensjahr gesenkt.

## **Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt**

### **Einrichtung von Job-Centern**

Job-Center werden künftig gemeinsame Anlaufstellen von Arbeitsamt und dem Träger der Sozialhilfe umfassen. Als erster Schritt sieht das zweite Gesetz vor, dass die Arbeitsämter Sozialdaten für Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfängern erheben, verarbeiten und nutzen können, soweit sie für den Betrieb der gemeinsamen Anlaufstelle oder zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich sind, die der Träger der Sozialhilfe dem Arbeitsamt übertragen hat. Mittelfristig sollen die Job-Center den Zugang zu allen erforderlichen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhalts erschließen.

### **Existenzgründungszuschuss bei Gründung einer „Ich-AG“**

Zur Unterstützung von Personen die, aus der Arbeitslosigkeit heraus, eine „Ich-AG“ gründen und vorher Leistungen vom Arbeitsamt bezogen haben, wird ein Zuschuss gewährt.

Die Förderung erfolgt längstens über einen Zeitraum von drei Jahren, solange das Arbeitseinkommen 25.000 € im Jahr nicht überschreitet. Der - steuer- und abgabenfreie - Zuschuss ist degressiv. Der Zuschuss dient nicht zum Lebensunterhalt, sondern soll die Existenzgründerinnen und -gründer dabei unterstützen, ihre soziale Sicherung zu erhalten.

### **Neuregelung im Bereich geringfügiger Beschäftigung (Minijobs)**

Zur weiteren Förderung der Beschäftigung in den unteren Einkommensbereichen werden verschiedene Maßnahmen ergriffen. Sie zielen auf das Setzen von Anreizen zur Arbeitsaufnahme in diesem Einkommenssegment und der Bekämpfung der Schwarzarbeit.

Seit 01.04.2003 gilt für geringfügige Beschäftigung generell die 400 € Grenze (früher 325 €). Die bisher geltende 15-Stunden-Grenze entfällt. Bei einem Arbeitsentgelt bis 400 € zahlt der Arbeitgeber Pauschalabgaben in Höhe von 25 % (12 % Rentenversicherung, 11 % Krankenversicherung, 2 % Pauschalsteuer), während dieses Arbeitsentgelt für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer sozialversicherungsfrei bleibt. Für Mini-Jobs in privaten Haushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % zur Renten- und Krankenversicherung und ebenfalls 2 % Steuern). Für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer bleibt das Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung auch abgabenfrei, wenn gleichzeitig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird.

Zudem werden ab einem Arbeitsentgelt von 400,01 bis 800 Euro die Arbeitnehmersozialversicherungsbeiträge gestaffelt. Dadurch wird die Hemmschwelle zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beseitigt. Die Abgabensätze steigen nicht mehr abrupt, sondern progressiv bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze. Der Arbeitnehmerbeitrag zur Sozialversicherung steigt von 4 % bei 400,01 € auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 21 % bei 800 €. Darüber hinaus bleibt der Beitragssatz konstant.

## Anhang 5

### **Interne Neuausrichtung der Arbeitsverwaltung**

#### **A.) Strategische Ziele der Bundesanstalt für Arbeit (BA)**

Der Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit hat drei strategische Wirkungsziele definiert:

##### **Spürbare Verbesserung der Beratungs- und Integrationsleistung**

Wichtigstes Wirkungsziel ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die schnelle Integration Arbeitsloser in Beschäftigung. Dazu wird mit dem „Virtuellen Arbeitsmarkt“ die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt für Bewerber und Arbeitgeber erhöht und damit die Möglichkeit zur eigenständigen Integration gesteigert. Eine deutlich gestärkte Arbeitgeberorientierung wird Quantität und Qualität der gemeldeten Stellen verbessern und deren Besetzung beschleunigen. Die Einführung von Service-Centern führt zu besserer Erreichbarkeit der Arbeitsämter und damit zu einer schnelleren Bearbeitung der Kundenanliegen.

##### **Bessere Integrationschancen der Zielgruppen:**

Eine Kernaufgabe der BA ist die gezielte Unterstützung der Integration von Personen mit eingeschränkten Vermittlungschancen. Unterschiedliche Bedürfnisse in der Beratung, unterschiedliche Integrationschancen und damit der tatsächliche Betreuungsbedarf erfordern eine spezifische Ausrichtung des Dienstleistungsangebots. Um dies zu erreichen, wird die Kundengruppe „Arbeitnehmer“ in drei Gruppen unterteilt. Beratungsbedarf und Betreuungsintensität nehmen von Kundengruppe I bis III (Marktkunden, Beratungskunden, Integrationskunden) zu. Für jeden Kunden gibt es künftig ein differenziertes, auf seine Bedürfnisse abgestelltes Dienstleistungsangebot.

Die Arbeit der Vermittlungsfachkräfte soll durch eine deutliche Vereinfachung der Programmkomplexität erleichtert werden. Durch Transparenz über Wirkung und Wirtschaftlichkeit der operativen Einheiten soll systematische Planung und Steuerung ermöglicht und der Wirkungsgrad der aktiven Arbeitsförderung im Hinblick auf die schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöht werden.

##### **Förderung der Beschäftigungsfähigkeit:**

Ziel der aktiven Arbeitsförderung der Bundesanstalt für Arbeit ist es zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt beizutragen. Priorität hat dabei die Integration Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Leistungen der Arbeitsförderungen sollen dazu eingesetzt werden, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit durch Erhalt und Ausbau von Kenntnissen, Fähigkeiten und weitere präventive Maßnahmen zu fördern und damit unterwertiger Beschäftigung entgegen zu wirken.

Diese Maßnahmen stehen in einem engen Zusammenhang mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU und bei allen Aktivitäten der Arbeitsförderung ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen (Gender-Mainstreaming).

#### **B.) Umbau der Bundesanstalt für Arbeit**

Mit einem umfangreichen Reformkonzept reagiert die Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf die Defizite im aktuellen Leistungsprofil und den von der Bundesregierung im Jahr 2002 erteilten Auftrag zum umfassenden Umbau. Der Vorstand der BA hat sich für eine tiefgreifende Veränderung entschieden, die alle Organisationseinheiten und Aufgabenfelder umfasst, da nur dadurch eine nachhaltige Leistungssteigerung in einem veränderten wirtschaftlichen und sozialen Umfeld erreicht werden kann.

Der Umbau betrifft vier Dimensionen: operative Verbesserungen durch die Einführung eines neuen, leistungsfähigen Kundenzentrums, die neue Steuerung einschließlich der (Neu)Organisation der



Zentrale, die Implementierung einer neuen Führungskultur mit mehr Eigenverantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft. Das gesamte Reformprogramm ist auf eine Steigerung der Wirkung und der Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Dabei werden zwei Kernziele gesetzt: Zum einen soll durch die Einführung neuer Instrumente und optimierter Prozesse Arbeitslosigkeit vermieden und die Vermittlung beschleunigt werden. Zweitens sollen Menschen mit eingeschränkten Vermittlungschancen gezielter gefördert und individueller betreut werden.

- **Operative Verbesserungen im Kundenzentrum der Zukunft**

Hierzu zählt die Entwicklung eines neuen, leistungsfähigen Kundenzentrums. Eckpunkte sind dabei: abgesicherte Zeitbudgets für Arbeitgeber, Standards, die eine hohe Qualität im Stellenbesetzungsprozess sicherstellen, ein differenziertes, überschaubares und auf Beratungsbedarf und Betreuungsintensität abgestimmtes Dienstleistungsangebot für Arbeitnehmer sowie die getrennte Bearbeitung der Kundenanliegen Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung. Durch ein neues Eingangsportal, bestehend aus Virtuellem Arbeitsmarkt, Service-Center und Eingangsbereich, sowie optimierte Prozesse wird eine Konzentration auf die Kernaufgaben ermöglicht.

Über den „Virtuellen Arbeitsmarkt“ und das telefonische Angebot der Service Center erschließen sich den Arbeitnehmern und Arbeitgebern neue Wege für einen Kontakt mit den künftigen Agenturen für Arbeit. Durch die Ausweitung des Informationsangebots werden die Eigenaktivitäten der Kundinnen und Kunden stärker unterstützt und die Integration in den Arbeitsmarkt beschleunigt. Das neue Internet-Service-Angebot der BA bietet eine zentrale Web-Datenbasis mit unterschiedlichen Zugriffsberechtigungen für alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt. Der Virtuelle Arbeitsmarkt wird als neues Internet-Angebot Ende 2003 starten.

- **Ausrichtung an Wirkung und Wirtschaftlichkeit**

Die gesamte Reform ist vor allem an den Kriterien Wirkung und Wirtschaftlichkeit ausgerichtet. Wichtigstes Ziel ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit und die schnelle Integration Arbeitsloser in Beschäftigung. Die Zusammenführung von Information, Vermittlung und Beratung sowie die dadurch erreichte Entlastung der Vermittler soll künftig einen wesentlichen Beitrag zu einem serviceorientierten Dienstleistungsangebot leisten.

- **Neue Steuerung einschließlich (NEU)Organisation der Zentrale**

Der Umbau der BA beinhaltet eine Neuorganisation der Zentrale. Künftig soll die Mittelverwendung nach innen transparent gemacht werden, indem Kostenaufwand und Wirkung einer Maßnahme gegenübergestellt werden. Die Führung und Steuerung soll auf Basis von Führungsdialogen und Zielvereinbarungen zwischen Zentrale und Regionaldirektionen sowie Regionaldirektionen und Arbeitsämtern erfolgen.

- **Neue Leistungskultur und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Durch eine moderne Führung und Steuerung sollen künftig vorhandene Leistungspotenziale in höherem Maße ausgeschöpft werden. Hierzu zählen die Definition von klaren, verbindlichen Leistungszielen, eine neue Transparenz über den Leistungsstand und den Leistungsfortschritt sowie eine persönliche Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch klar strukturierte Prozesse.

Die interne Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit wird stufenweise realisiert. Im ersten Schritt soll bereits im Herbst/Winter 2003 die neue Führungsstruktur etabliert werden. Auch der Umbau der Zentrale beginnt in 2003. Zudem sollen Bestandteile der Reform in Modellarbeitsämtern realisiert und der Aufbau von Service Centern erfolgen. Im Dezember 2003 startet die erste Stufe des Virtuellen Arbeitsmarkts. Die zweite Stufe der Umstrukturierung sieht für das Jahr 2004 den Auf- und Ausbau der Informationssysteme und der neuen Controlling-Organisation sowie die Etablierung neuer Führungsprozesse vor. Damit schafft die BA die Voraussetzung für Kontrakte mit der Bundesregierung und der Selbstverwaltung.

**Anhang 6**

Vertreter der Bundesregierung, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter sowie der Verbände haben am 29. April 2003 die folgende Erklärung unterzeichnet:

**Erklärung zur Ausbildungsinitiative 2003**

Die Berufsausbildung im dualen System ist für die Mehrheit der Jugendlichen die Grundlage für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit und berufliche wie persönliche Entwicklung durch lebensbegleitendes berufliches Lernen. Sie sichert der Wirtschaft modern ausgebildeten Fachkräftenachwuchs und ist damit eine wesentliche Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Jugendliche qualifiziert auszubilden, ist angesichts der mittelfristigen demographischen Entwicklung notwendig, um den drohenden Fachkräftemangel zu verhindern.

Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften bekräftigen deshalb ihr gemeinsames Ziel, allen Jugendlichen, die dies anstreben und dazu in der Lage sind, eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen. Infolge der wirtschaftlichen Situation ist die Erreichung dieses Ziels in diesem Jahr eine besondere Herausforderung. Neben gezielten Initiativen von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften für mehr Ausbildungsplätze der Betriebe ist eine Verbesserung der wirtschaftlichen Lage ein wesentlicher Faktor.

Um so viele Ausbildungsplätze wie möglich zu mobilisieren, werden Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften alle Anstrengungen unternehmen. Ausbildungspotential wird dabei vor allem bei zur Zeit nicht ausbildenden Betrieben gesehen. Insbesondere dieses Potential gilt es zu erschließen und weitere Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen.

Die Unterzeichner sind sich in folgenden Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation einig:

- Die Wirtschaftsverbände, aber auch Bundesregierung und Gewerkschaften, werden alle Anstrengungen unternehmen, um allen Jugendlichen, die ausgebildet werden wollen und können, ein Ausbildungsangebot machen zu können.
- Die Unterzeichner werden zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um innerhalb der nächsten Jahren den Anteil ausbildender Betriebe in Deutschland deutlich zu erhöhen.
- Um zusätzliche Ausbildungspotentiale zu nutzen, müssen die begonnenen Neuordnungsverfahren für neue und flexibel einsetzbare Ausbildungsberufe, etwa die Metallberufe, zügig abgeschlossen werden. Ferner werden alle vorliegenden Vorschläge für neue und zu modernisierende Ausbildungsberufe rasch geprüft und entschieden. Dabei müssen auch neue, für Ausbildungsberufe tragfähige Tätigkeitsfelder in Bereichen mit weniger komplexen Anforderungen voll ausgeschöpft werden, um auch Jugendlichen mit schlechteren Startchancen einen Einstieg in eine qualifizierte Berufstätigkeit mit beruflichen Entwicklungschancen zu ermöglichen.
- Die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung bis zu den Hochschulen einschließlich einer Anerkennung auf europäischer Ebene wird weiter verbessert, um die Attraktivität der Berufsbildung bei Unternehmen und Schulabgängern zu steigern.
- Die Unterzeichner appellieren an die Tarifvertragsparteien, in Tarifverträgen vermehrt ausbildungsfördernde Vereinbarungen zu treffen.
- Die Länder sind aufgefordert, die notwendigen schulpolitischen Reformen zügig voranzutreiben, um die Qualität des allgemein bildenden Schulsystems zu steigern und dadurch mangelnde Ausbildungsreife bei Schulabgängern zu vermeiden. Außerdem muss das Angebot an Ganztagschulen erweitert werden.

Bundesregierung, Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden zur Gewinnung von Ausbildungsplätzen vielfältige Maßnahmen ergreifen. Sie werden erneut Ende Juli 2003 zusammentreffen, um die aktuelle Ausbildungsplatzsituation und eventuelle weitere gemeinsame Initiativen zu beraten, Beauftragte der Unterzeichner werden monatlich den Fortschritt analysieren.

## Statistik

### A. Wesentliche Daten zum Arbeitsmarkt

**Tabelle 1**

<b>Arbeitslose und Arbeitslosenquote</b> (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)						
	<b>Männer und Frauen</b>		<b>Männer</b>		<b>Frauen</b>	
	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>
<b>1998</b>	4.279.288	11,1	2.272.655	10,5	2.006.633	11,8
<b>1999</b>	4.099.209	10,5	2.159.776	9,9	1.939.433	11,2
<b>2000</b>	3.888.652	9,6	2.052.846	9,2	1.835.806	10,0
<b>2001</b>	3.851.636	9,4	2.036.368	9,2	1.788.269	9,5
<b>2002</b>	4.060.317	9,8	2.239.405	9,9	1.820.912	9,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Tabelle 2**

<b>Teilzeitarbeitsuchende Arbeitslose</b>			
	<b>Absolut</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauenanteil in Prozent</b>
<b>1998</b>	341.333	331.354	97,1
<b>1999</b>	351.562	340.730	96,9
<b>2000</b>	346.222	334.447	96,6
<b>2001</b>	352.097	338.538	96,2
<b>2002</b>	370.987	354.332	95,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Tabelle 3**

<b>Erwerbstätige<sup>1</sup> und Erwerbstätigenquote (15-64 Jahre)</b>						
	<b>Erwerbstätige</b>		<b>Männer</b>		<b>Frauen</b>	
	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>	<b>absolut</b>	<b>Quote</b>
<b>1998</b>	35.498	63,8	20.278	71,8	15.220	55,5
<b>1999</b>	36.026	64,8	20.421	72,4	15.606	56,9
<b>2000</b>	36.231	65,4	20.439	72,8	15.793	57,7
<b>2001</b>	36.414	65,8	20.376	72,7	16.039	58,8
<b>2002</b>	36.128	65,4	20.073	71,9	16.046	58,8

<sup>1</sup> Die Zahl der Erwerbstätigen, die der Mikrozensus ausweist, ist niedriger als die Zahl der Erwerbstätigen nach der Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung, da der Mikrozensus die Teilgruppe der geringfügig Beschäftigten untererfasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt

## B. Statistische Informationen zu einzelnen Leitlinien

Tabelle 4 (Leitlinie 1)

<b>Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Von Bund und Bundesanstalt für Arbeit (jahresdurchschnittlicher Bestand)</b>						
<b>Maßnahmeart</b>	<b>2001</b>			<b>2002</b>		
	<b>Insgesamt</b>	<b>Darunter Frauen</b>	<b>%-Anteil Frauen</b>	<b>Insgesamt</b>	<b>darunter Frauen</b>	<b>%-Anteil Frauen</b>
Berufliche Weiterbildung	344.816	179.038	51,9	331.586	171.084	51,6
Deutsch Sprachlehrgänge	24.861	12.645	50,9	23.612	11.985	50,8
Trainingsmaßnahmen	51.266	25.346	49,4	61.950	29.540	47,7
ABM	166.643	83.020	49,8	124.709	58.966	47,3
Eingliederungszuschüsse	100.101	43.980	43,9	112.272	48.321	43,0
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	11.119	4.041	36,3	10.406	3.638	35,0
Freie Förderung im Bereich Arbeitsvermittlung und-beratung	66.471	29.881	45,0	62.899	26.915	42,8
Berufliche Rehabilitation	135.308	48.981	36,2	126.108	45.442	36,0
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	93.285	38.204	41,0	106.859	43.607	40,8
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	128.301	40.616	31,7	131.480	42.303	32,2
Überbrückungsgeld	43.146	12.493	29,0	54.305	15.838	29,2
Strukturanpassungsmaßnahme an Wirt- schaftsunternehmen	23.250	11.465	49,3	12.978	6.221	47,9
Traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen	53.216	25.675	48,2	54.443	25.233	46,3
Langzeitarbeitslosenprogramm	33.495	14.987	44,7	32.076	14.627	45,6
Altersteilzeit (von BA gefördert)	50.323	13.446	26,7	61.440	19.424	31,6
Jugendsofortprogramm	84.241	35.627	42,3	85.851	34.518	40,2
<b>Insgesamt</b>	<b>1.409.842</b>	<b>619.445</b>	<b>43,9</b>	<b>1.392.974</b>	<b>597.662</b>	<b>42,9</b>

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Tabelle 5 (Leitlinie 1)****Teilnehmer an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Länder****(Bestand 2002)**

Maßnahmeart	Ausgaben in € (Angaben gerundet)	Teilnehmer		Anteil der geförderten Frauen
		Bestand		
Bezeichnung der Maßnahme	Gesamt	Gesamt	Frauen	
Ausbildungsmaßnahmen, Förderung von Berufsschülern	408.082.725	224.468	67.919	<b>30,26%</b>
Berufliche Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung) sowie Qualifizierung	674.551.498	131.399	70.974	<b>54,01%</b>
Arbeitsplatztausch und Job-Sharing	4.826.000	185	81	<b>43,78%</b>
Beschäftigungsanreize (Lohnkostenzuschüsse, Mobilitätshilfen)	63.664.914	8.191	4.962	<b>60,58%</b>
Integrationsmaßnahmen für Behinderte	153.200.000	11.509	4.548	<b>39,52%</b>
Direkte Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen	523.293.000	102.133	43.930	<b>43,01%</b>
Anreize zur Unternehmensgründung	75.407.386	11.208	3.855	<b>34,40%</b>
<b>insgesamt</b>	<b>1.903.025.523</b>	<b>489.093</b>	<b>196.269</b>	<b>40,13%</b>

Quelle: Angaben der Länder, zusammengestellt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

**Tabelle 6 (Leitlinie 1)****Präventionsindikator <sup>1</sup>Jugendliche**

	Insgesamt	Frauen
(A) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden	1.494.167	573.744
(B) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden und nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren	281.228	106.713
Quotient (B)/(A) (Output-Indikator)	18,8%	18,6%
(D) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden, nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes ein- getreten sind	45.550	18.675
Quotient (D)/(B) (Input-Indikator – Nichterfüllungsquote)	16,2%	17,5%

<sup>1</sup> Die Daten werden analog dem Indikator für 2002 geliefert (Sondererhebung Ende September 2002)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Tabelle 7 (Leitlinie 1)****Präventionsindikator<sup>1</sup> Erwachsene**

	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>
(A) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden	4.568.268	1.933.507
(B) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden und nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren	1.058.291	489.476
Quotient (B)/(A) (Output-Indikator)	23,2%	25,3%
(D) Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2001 arbeitslos wurden, nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes eingetreten sind	195.242	97.406
Quotient (D)/(B) (Input-Indikator – Nichterfüllungsquote)	18,4%	19,9%

<sup>1</sup> Die Daten werden analog dem Indikator für 2002 geliefert (Sondererhebung Ende September 2002)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

**Tabelle 8 (Leitlinie 1)****Aktivierungsindikator Jugendliche (Jahresdurchschnitt 2002)**

	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>
(A) Zahl von registrierten jugendlichen Langzeitarbeitslosen (6 Monate Arbeitslosigkeit)	<b>98.698</b>	<b>37.106</b>
(B) Jugendliche Langzeitarbeitslose, die an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben <sup>1</sup>	<b>42.283</b>	<b>16.566</b>
Quotient: (B)/(A) <sup>2</sup>	<b>42,8%</b>	<b>44,6%</b>

<sup>1</sup> Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 2-7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS): Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.

<sup>2</sup> Die Bestände Langzeitarbeitsloser (B) können nicht für alle Maßnahmen angegeben werden. Daher liegt eine Untererfassung Langzeitarbeitsloser in Maßnahmen vor. Der Indikator hat einen höheren Wert als angegeben.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit/ Eurostat

**Tabelle 9 (Leitlinie 1)****Aktivierungsindikator Erwachsene (Jahresdurchschnitt 2002)**

	Insgesamt	Frauen
(A) Zahl von registrierten erwachsenen Langzeitarbeitslosen (12 Mon. Arbeitslosigkeit)	<b>1.287.313</b>	<b>642.194</b>
(B) Erwachsene Langzeitarbeitslose, die an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben <sup>1</sup>	<b>309.427</b>	<b>155.478</b>
Quotient: (B)/(A) <sup>2</sup>	<b>24,0%</b>	<b>24,2%</b>

<sup>1</sup> Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 2-7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS): Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.

<sup>2</sup> Die Bestände Langzeitarbeitsloser (B) können nicht für alle Maßnahmen angegeben werden. Daher liegt eine Untererfassung Langzeitarbeitsloser in Maßnahmen vor. Der Indikator hat einen höheren Wert als angegeben.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit/ Eurostat

**Tabelle 10 (Leitlinie 1)**

<b>Eingliederungsquote<sup>1</sup> der im Zeitraum 07/2000 bis 6/2001 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in %</b>		
	Insgesamt	Frauen
Berufliche Weiterbildung	43,2	42,5
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	29,7	28,4
Eingliederungszuschuss	73,9	76,6
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	68,9	72,9
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	42,4	41,7
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	57,6	57,5
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	*	*
ausbildungsbegleitende Hilfen	**	**
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	**	**

<sup>1</sup> Die Eingliederungsquote ist definiert als der Anteil an Maßnahmeteilnehmern, der sechs Monate nach Beendigung (auch Abbruch) der Maßnahmen sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Bei den unterschiedlichen Eingliederungsquoten ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Instrumente für Zielgruppen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen konzipiert sind.

\* Ausweis der Eingliederungsquote macht keinen Sinn, da Selbstständige nicht sozialversicherungspflichtig sind.

\*\* Zahlen liegen nicht vor

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 11 (Leitlinie 1)

<b>Verbleibsquote<sup>1</sup> der im Zeitraum 01/2002 bis 12/2002 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in %</b>		
	<b>Insgesamt</b>	<b>Frauen</b>
Berufliche Weiterbildung	60,8	59,0
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	42,7	41,6
Eingliederungszuschuss	77,7	80,7
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	71,8	75,7
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	54,3	53,7
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	69,3	69,3
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	85,7	87,2
Ausbildungsbegleitende Hilfen	87,6	87,8
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	67,3	70,2

<sup>1</sup> Die Verbleibsquote ist definiert als der Anteil an Maßnahmeteilnehmern, der sechs Monate nach Beendigung (auch Abbruch) der Maßnahmen nicht arbeitslos gemeldet ist. Bei den unterschiedlichen Verbleibsquoten ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Instrumente für Zielgruppen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen konzipiert sind.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 12 (Leitlinie 2)

## Existenzgründungen

<b>Jahr 2000</b>	<b>Alte Länder</b>	<b>Neue Länder</b>	<b>Insgesamt</b>
Gründungen	376.200	95.500	471.700
Liquidationen	306.800	87.500	394.300
<b>Saldo</b>	<b>69.400</b>	<b>8.000</b>	<b>77.400</b>

<b>Jahr 2001</b>	<b>Alte Länder</b>	<b>Neue Länder</b>	<b>Insgesamt</b>
Gründungen	364.300	90.400	454.700
Liquidationen	301.700	84.100	385.800
<b>Saldo</b>	<b>62.600</b>	<b>6.300</b>	<b>68.900</b>

<b>Jahr 2002</b>	<b>Alte Länder</b>	<b>Neue Länder</b>	<b>Insgesamt</b>
Gründungen	364.500	87.300	451.800
Liquidationen	306.500	82.000	388.500
<b>Saldo</b>	<b>58.000</b>	<b>5.300</b>	<b>63.300</b>

Quelle: Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung, auf der Basis der vom Statistischen Bundesamt erfassten Gewerbemeldungen



**Tabelle 13 (Leitlinie 3)****Verhältnis der Zahl offener Stellen<sup>1</sup> zur Zahl der Arbeitslosen 2002**

	<b>Insgesamt</b>
(V) Zahl der gemeldeten offenen Stellen	<b>451.217</b>
(U) Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt	<b>4.060.317</b>
Quotient: (V)/(U)	<b>11%</b>

<sup>1</sup> Einbezogen wurden nur die bei der Bundesanstalt für Arbeit (BA) gemeldeten offenen Stellen. Nach Schätzungen wird ein großer Teil der offenen Stellen nicht der BA gemeldet, so dass die in der Tabelle genannte Zahl deutlich zu niedrig ist.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 14 (Leitlinie 4)

## Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2000 in der Finanzierungsbeurteilung

Bereich	Ausgaben in Mrd. Euro						
	Staat				Private	Ausland	gesamte Volkswirtschaft
	Bund	Länder	Gemeinden	insgesamt			
<b>A Ausgaben für den Bildungsprozess (Finanzierung)<sup>1)</sup></b>							
<b>10 Öffentliche Vorschulen, Schulen, Hochschulen</b>	<b>1,1</b>	<b>54,0</b>	<b>10,0</b>	<b>65,1</b>	<b>2,2</b>	<b>0,0</b>	<b>67,4</b>
11 Vorschulische Erziehung <sup>2)</sup>	0,0	2,4	1,1	3,4	0,9	0,0	4,3
12 Allgemeinbildende Schulen	0,1	35,2	7,5	42,8	0,8	0,0	43,6
13 Berufliche Schulen <sup>3)</sup>	0,0	6,7	1,4	8,0	0,1	0,0	8,2
14 Hochschulen <sup>4)</sup>	1,0	9,8	0,0	10,8	0,5	0,0	11,3
<b>20 Private Vorschulen, Schulen, Hochschulen</b>	<b>0,0</b>	<b>3,5</b>	<b>3,6</b>	<b>7,1</b>	<b>3,9</b>	<b>0,0</b>	<b>11,0</b>
21 Vorschulische Erziehung <sup>2)</sup>	0,0	0,4	3,3	3,7	3,3	0,0	7,0
22 Allgemeinbildende Schulen	0,0	2,4	0,1	2,5	0,2	0,0	2,7
23 Berufliche Schulen <sup>3)</sup>	0,0	0,6	0,2	0,8	0,3	0,0	1,1
24 Hochschulen <sup>4)</sup>	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2
<b>30 Betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Bildung</b>	<b>0,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>	<b>12,9</b>	<b>0,0</b>	<b>13,9</b>
31 des öffentlichen Bereichs	0,1	0,4	0,5	1,0	0,0	0,0	1,0
32 des nichtöffentlichen Bereichs	0,0	0,0	0,0	0,0	12,9	0,0	12,9
<b>40 Betriebliche Weiterbildung der Unternehmen, privaten Organisationen ohne Erwerbszweck, Gebietskörperschaften<sup>5)</sup></b>	<b>0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,5</b>	<b>1,6</b>	<b>8,0</b>	<b>0,0</b>	<b>9,6</b>
<b>50 Sonstige Bildungseinrichtungen</b>	<b>6,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,3</b>	<b>9,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>9,6</b>
51 Serviceleistungen der öffentl. Verwaltung	0,1	0,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,8
52 Einrichtungen der Jugendarbeit	0,1	0,2	1,0	1,3	0,1	0,0	1,4
53 Sonstige öffentliche Bildungseinrichtungen <sup>6)</sup>	0,2	0,7	0,2	1,1	0,2	0,0	1,4
54 Sonstige private Bildungseinrichtungen <sup>7)8)</sup>	5,9	0,1	0,1	6,1	0,0	0,0	6,1
<b>60 Ausgaben von Schülern und Studierenden für Nachhilfe, Lernmittel u.dgl.</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4,6</b>	<b>0,0</b>	<b>4,6</b>
<b>70 Ausgaben für den Bildungsprozess insgesamt</b>	<b>7,7</b>	<b>60,5</b>	<b>15,9</b>	<b>84,1</b>	<b>32,0</b>	<b>0,0</b>	<b>116,1</b>

<b>B Förderung von Bildungsteilnehmern<sup>9)</sup></b>								
<b>10</b>	<b>Bildungsförderung durch Gebietskörperschaften</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>1,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,3</b>	<b>0,0</b>	<b>4,4</b>
11	Schülerförderung	0,3	0,5	1,3	2,0	0,0	0,0	2,1
12	Förderung der Studierenden	0,4	0,6	0,0	1,0	1,3	0,0	2,3
13	Zuschüsse an Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>20</b>	<b>Förderung von Bildungsteilnehmern durch die Bundesanstalt für Arbeit 7)8)</b>	<b>5,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,2</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>5,2</b>
<b>30</b>	<b>Kindergeld für kindergeld-berechtigte Bildungsteilnehmer ab 19 Jahren</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,5</b>	<b>3,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3,1</b>
<b>40</b>	<b>Förderung von Bildungsteilnehmern</b>	<b>7,2</b>	<b>2,4</b>	<b>1,7</b>	<b>11,3</b>	<b>1,3</b>	<b>0,0</b>	<b>12,6</b>
<b>A- B</b>	<b>Bildungsbudget</b>	<b>14,9</b>	<b>62,9</b>	<b>17,6</b>	<b>95,4</b>	<b>33,4</b>	<b>0,0</b>	<b>128,8</b>
<b>C 10</b>	<b>Ausgaben für Forschung und Entwicklung<sup>1)10)</sup></b>	<b>7,7</b>	<b>8,1</b>	<b>0,1</b>	<b>15,9</b>	<b>33,6</b>	<b>1,1</b>	<b>50,6</b>
11	Wirtschaft	2,1	0,5	0,0	2,6	32,3	0,7	35,6
12	Staatliche Forschungseinrichtungen <sup>11)</sup>	0,6	0,3	0,1	1,0	0,0	0,0	1,0
13	Private Forschungseinrichtungen ohne Erwerbszweck	3,7	1,7	0,0	5,4	0,3	0,2	5,9
14	Hochschulen	1,3	5,7	0,0	7,0	1,0	0,2	8,1
<b>D 20</b>	<b>Sonstige Bildungs- und Wissenschaftsinfrastruktur<sup>1)</sup></b>	<b>1,3</b>	<b>1,4</b>	<b>1,5</b>	<b>4,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>	<b>4,3</b>
21	Wissenschaftliche Museen und Bibliotheken, Fachinformationszentren (ohne FuE-Ausgaben)	0,3	0,2	0,0	0,5	0,0	0,0	0,5
22	Nichtwissenschaftliche Museen und Bibliotheken	0,0	0,8	1,3	2,1	0,1	0,0	2,2
23	Ausgaben der außeruniversitären Einrichtungen für Wissenschaft und Forschung (ohne FuE-Ausgaben)	1,0	0,5	0,1	1,5	0,0	0,0	1,6
<b>A- D</b>	<b>Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft (insgesamt)</b>	<b>23,8</b>	<b>72,5</b>	<b>19,2</b>	<b>115,5</b>	<b>67,1</b>	<b>1,1</b>	<b>183,7</b>

<sup>1)</sup> Ausgaben nach dem Finanzierungskonzept, Abgrenzung nach dem Konzept 2001, 2000 revidiert.

<sup>2)</sup> Kindergärten (ohne Kinderhorte), Vorklassen, Schulkindergärten; Berechnungsergebnisse durch Privatisierung von Kindergärten u.U. verzerrt

<sup>3)</sup> einschließlich Fachschulen, Berufsakademien, Schulen des Gesundheitswesens.

<sup>4)</sup> ohne Ausgaben für die Krankenbehandlung, Forschung und Entwicklung

<sup>5)</sup> Schätzung der Kosten für interne und externe Weiterbildung (ohne Personalkosten der Teilnehmer) auf der Basis der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) laut Mikrozensus und der durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Beschäftigten laut der zweiten Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung ( CVTS2 ).

Eventuelle Doppelzählungen bei externen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. in Hochschulen) wurden nicht bereinigt.

<sup>6)</sup> Einschl. behördeninterner Angaben für die Beamtenausbildung, zum Teil geschätzt.

<sup>7)</sup> Zuschüsse der staatlichen und kommunalen Haushalte, an private Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie der Bundesanstalt für Arbeit an private überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten; eventuelle Doppelzählungen (Duale Ausbildung, Weiterbildung) konnten nicht bereinigt werden.

<sup>8)</sup> Aufteilung der Bildungsausgaben der Bundesanstalt für Arbeit auf Ausgaben für den Bildungsprozess und Bildungsförderung aufgrund von vorläufigen Ergebnissen einer Studie des StBA über die Bildungsausgaben der Bundesanstalt für Arbeit.

<sup>10)</sup> Berechnet nach den Methoden der FuE-Statistik (Frascati- Handbuch/OECD-Meldung).

<sup>11)</sup> Einschl. FuE-Ausgaben der wissenschaftlichen Bibliotheken und Museen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen und Schätzungen des BMBF auf der Basis diverser amtlicher und nichtamtlicher Statistiken

Tabelle 15 (Leitlinie 4)

**Ausgaben (Grundmittel) der öffentlichen Haushalte für Bildungswesen, Wissenschaft und Forschung (einschl. Jugendarbeit und Tageseinrichtung für Kinder) nach Ländern 1995-2002**

**-Angaben in 1000 Euro-**

	1995	1998	1999	2000	2001 Ist vorl.	2001 Soll	2002 Soll
<b>Bund</b>	9.190.852	8.847.080	8.286.714	9.205.882	9.971.495	10.056.870	10.302.272
<b>Länder</b>							
<b>Baden-Württemberg</b>	9.190.835	9.759.099	10.143.575	10.451.593	10.755.563	10.628.517	10.936.147
<b>Bayern</b>	10.464.757	11.064.785	11.235.608	11.377.210	11.744.571	12.205.705	12.584.874
<b>Berlin</b>	4.988.995	4.568.828	4.524.618	4.222.384	4.470.593	4.292.790	4.442.895
<b>Brandenburg</b>	2.550.848	2.482.671	2.452.417	2.319.236	2.364.564	2.339.152	2.329.531
<b>Bremen</b>	714.522	726.116	733.886	767.141	793.606	769.345	796.193
<b>Hamburg</b>	2.037.507	2.193.574	2.288.813	2.319.164	2.076.627	2.086.427	2.167.254
<b>Hessen</b>	5.048.749	5.127.786	5.297.684	5.409.736	5.601.866	5.619.246	5.816.576
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	1.914.907	1.883.258	1.856.801	1.833.544	1.837.695	1.881.093	1.827.372
<b>Niedersachsen</b>	6.733.367	6.689.985	6.853.539	7.050.883	7.539.878	7.412.792	7.617.437
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	15.115.353	15.966.309	16.278.173	16.656.001	16.953.610	17.073.920	18.117.750
<b>Rheinland-Pfalz</b>	3.151.390	3.344.608	3.350.214	3.504.741	3.569.821	3.569.873	3.629.803
<b>Saarland</b>	815.678	827.102	856.664	871.795	898.043	908.454	912.623
<b>Sachsen</b>	4.438.899	4.291.709	4.346.523	4.338.039	4.355.152	4.520.719	4.647.369
<b>Sachsen-Anhalt</b>	2.903.830	2.939.398	2.866.166	2.807.695	2.828.701	2.821.121	2.906.383
<b>Schleswig-Holstein</b>	2.193.778	2.225.160	2.260.361	2.288.567	2.271.247	2.264.899	2.296.243
<b>Thüringen</b>	2.772.380	2.704.753	2.704.326	2.643.448	2.638.345	2.706.670	2.668.341
<b>Länder (insgesamt)</b>	75.035.794	76.795.141	78.049.369	78.861.186	80.699.881	81.100.725	83.696.792
<b>Insgesamt (Bund und Länder)</b>	<b>84.226.646</b>	<b>85.642.221</b>	<b>86.336.083</b>	<b>88.067.069</b>	<b>90.671.375</b>	<b>91.157.595</b>	<b>93.999.064</b>

Quelle: Auszug aus BLK Bildungsfinanzbericht 2001/2002

Tabelle 16 (Leitlinie 6)

<b>Anteil von Frauen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 1991 bis 2001 in %</b>											
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Anteil Frauen an Studierenden math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge	21,3	21,8	22,5	22,9	23,7	24,5	25,4	26,2	27,1	27,7	28,3
Anteil Frauen an Studienanfängern math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge	23,3	24,5	25,2	25,8	28,4	28,9	29,9	29,9	30,7	30,5	30,8
Anteil von Studentinnen math., nat- und ing-wissenschaftlicher Studiengänge an Studentinnen aller Fächergruppen	20,7	18,5	20,5	20,1	19,7	19,2	19,0	18,9	19,1	19,5	19,8
Anteil der Studienanfängerinnen math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge an Studienanfängerinnen aller Fächergruppen	19,7	19,7	18,7	18,1	18,1	18,2	18,5	19,0	20,0	21,1	20,9

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 17 (Leitlinie 6)

#### Anteil der Frauen an den Professuren in den Hochschulen

Jahr	Professuren insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in %
1995	37.672	3.073	<b>8,2</b>
1996	37.589	3.185	<b>8,5</b>
1997	37.668	3.392	<b>9,0</b>
1998	37.626	3.592	<b>9,5</b>
1999	37.974	3.740	<b>9,8</b>
2000	37.794	3.986	<b>10,5</b>
2001	37.661	4.216	<b>11,2</b>
<b>Steigerung insgesamt</b>	-11	1.143	
<b>in %</b>	-0,03	37,19	

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, eigene Berechnungen

Tabelle 18 (Leitlinie 6)

**Anteil von Mädchen/jungen Frauen an neuen Ausbildungsberufen  
von 1997 bis 2001  
(alle Ausbildungsjahre)**

Ausbildungsberuf	1997		1998		1999		2000		2001	
	Insge- samt	Frauen- anteil in %	Insge- samt	Frauen- anteil in %	Insge- samt	Frauen- anteil in %	Insge- samt	Frauen- anteil in %	Insge- samt	Frauen- anteil in %
Film- und Videoeditor/-in	36	55	57	51	90	50	128	50	142	50
Mediengestalter/-in in Bild und Ton	500	28	965	33	1.319	35	1.534	31	1.768	30
Informatikkaufmann/-frau	772	24	2.193	23	3.910	23	5.394	23	6.878	22
Informations- und Telekommuni- systemelektroniker/-in	1.485	5	3.651	4	6.337	4	7.883	4	9.119	4
Informations- und Telekommuni- kationssystem-Kaufmann/-frau	756	26	2.184	23	4.014	26	5.801	30	6.990	30
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (IHK und Öff. Dienst)	0	0	573	88	1.019	85	1.387	84	1.455	83
Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien	0	0	269	64	569	62	786	63	859	62
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien	0	0	2.602	54	6.679	56	10.790	55	12.842	56
Fachinformatiker/-in	1.800	12	5.635	11	11.379	12	18.094	12	23.856	11
<b>insgesamt</b>	<b>5.349</b>	<b>15</b>	<b>18.129</b>	<b>24</b>	<b>35.316</b>	<b>26</b>	<b>51.797</b>	<b>26</b>	<b>63.909</b>	<b>25</b>

Quelle: Eigene Berechnungen nach: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Berufsbildungsstatistik

Tabelle 19 (Leitlinie 6)

### Kinderbetreuung

**Verfügbare Plätze für Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Hortalter sowie  
Versorgungsquoten  
(31.12.1994, 31.12.1998)**

	Plätze für Kin- der von 0 bis unter 3 J.	Plätze für Kin- der zwischen 3 Jahren bis zum Schuleintritt	Versorgungs- quote bezogen auf die 3- bis unter 6,5-jäh- rigen  (Plätze je 100)	Plätze für Kin- der von 6 bis unter 10 Jahren	Versorgungs- quo- te bezogen auf die 6- bis unter 10- jährigen  (Plätze je 100)
<b>31.12.1994</b>					
Alte Länder	47.064	1.918.823	71,7	145.775	5,1
Neue Länder	103.689	552.865	96,2	485.557	58,2
<b>Deutschland</b>	<b>150.753</b>	<b>2.471.688</b>	<b>77,2</b>	<b>631.332</b>	<b>17,2</b>
<b>31.12.1998</b>					
Alte Länder	58.475	2.151.858	86,8	179.401	5,9
Neue Länder	108.452	334.922	111,8	271.333	47,7
<b>Deutschland</b>	<b>166.927</b>	<b>2.486.780</b>	<b>89,5</b>	<b>450.734</b>	<b>12,6</b>

Quelle: StBA 1996, Statistische Landesämter 2000; eigene Berechnungen; Daten für den Hortbereich 1994 wurden entnommen aus DJI (1998), S.84

Tabelle 20 (Leitlinie 7)

<b>Ausländische Bevölkerung nach Familienstand und nach Beteiligung am Erwerbsleben</b> Ergebnisse des Mikrozensus je 1 000 <b>Deutschland</b>									
Jahr	Wohnbevölkerung				Erwerbs- personen	Erwerbs- tätige	Erwerbs- lose	Nicht- erwerbs- personen	Erwerbsquote in %
	insgesamt	ledig	Ver- heiratet	verwitwet/ geschie- den					
<b>Männer</b>									
April 1997	3 923	1 805	1 986	132	2 333	1 866	467	1 591	59,5
April 1998	3 860	1 789	1 936	136	2 259	1 820	439	1 601	58,5
April 1999	3 819	1 736	1 944	140	2 274	1 861	413	1 545	59,5
Mai 2000	3 795	1 692	1 950	153	2 252	1 908	344	1 544	59,3
April 2001	3 755	1 644	1 955	156	2 273	1 918	355	1 482	60,5
<b>April 2002</b>	<b>3 750</b>	<b>1 626</b>	<b>1 955</b>	<b>169</b>	<b>2 264</b>	<b>1 885</b>	<b>380</b>	<b>1 485</b>	<b>60,4</b>
<b>Frauen</b>									
April 1997	3 317	1 351	1 755	211	1 242	1 003	239	2 075	37,4
April 1998	3 329	1 322	1 794	213	1 242	1 017	225	2 088	37,3
April 1999	3 306	1 301	1 784	221	1 272	1 059	212	2 034	38,5
Mai 2000	3 345	1 274	1 835	235	1 294	1 104	190	2 051	38,7
<b>April 2002</b>	<b>3 378</b>	<b>1 262</b>	<b>1 837</b>	<b>279</b>	<b>1 369</b>	<b>1 165</b>	<b>204</b>	<b>2 009</b>	<b>40,5</b>
<b>Insgesamt</b>									
April 1997	7 240	3 156	3 741	343	3 575	2 868	707	3 665	49,4
April 1998	7 190	3 111	3 730	349	3 501	2 837	664	3 689	48,7
April 1999	7 125	3 036	3 728	361	3 545	2 920	625	3 579	49,8
Mai 2000	7 140	2 967	3 786	388	3 546	3 012	534	3 595	49,7
April 2001	7 100	2 896	3 790	414	3 615	3 074	541	3 486	50,9
<b>April 2002</b>	<b>7 128</b>	<b>2 888</b>	<b>3 793</b>	<b>448</b>	<b>3 633</b>	<b>3 050</b>	<b>584</b>	<b>3 495</b>	<b>51,0</b>

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen BMWA

Tabelle 21 (Leitlinie 7)

## Ausländerinnen und Ausländer

Jahresdurchschnitt	Arbeitslose (gesamt)		davon: Ausländerinnen und Ausländer		Differenz der Quoten
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	in Prozentpunkten
1997	4 384 457	12,7%	547 816	21,1%	8,4
1998	4 279 288	12,3%	534 698	20,3%	8,0
1999	4 099 209	11,7%	510 168	19,2%	7,5
2000	3 888 652	10,7%	470 994	17,3%	6,6
2001	3 851 636	10,3%	464 739	17,4%	7,1
2002	4 060 317	10,8%	505 443	19,1%	8,3

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Tabelle 22 (Leitlinie 7)

## Schwerbehinderte Arbeitslose

Jahr	Arbeitslose (insgesamter Bestand)	Arbeitslose, Bestand an schwer- behinderten Menschen	Arbeitslosenquote, abhängige Erwerbspersonen (insgesamt)	Arbeitslosenquote, schwer- behinderte Menschen <sup>1)</sup>	Differenz (Spalte 4 - Spalte 5) in Prozentpunkten
	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1995	3.611.921	176.118	10,4%	15,4%	5,0
1996	3.965.064	180.756	11,5%	16,2%	4,7
1997	4.384.456	195.161	12,7%	17,9%	5,2
1998	4.279.288	194.412	12,3%	17,5%	5,2
1999	4.099.209	193.236	11,7%	17,9%	6,2
2000	3.888.652	184.089	10,7%	17,1%	6,4
2001	3.851.636	171.325	10,3%	16,1%	5,8
2002	<b>4.060.317</b>	<b>156.882</b>	<b>10,8%</b>	<b>14,7%</b>	3,9

<sup>1)</sup> Für 2002 liegen noch keine Bezugsgrößen (Beschäftigte SB 2001) zur Berechnung der Alo-Quote SB vor. Daher fiktive Berechnung per Dreisatz anhand Wert in 2001 (letzter Echt-Stand).

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit



Abbildung1 (Leitlinie 3)

## Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland von 1991 bis 2002

Teilzeitquote in %

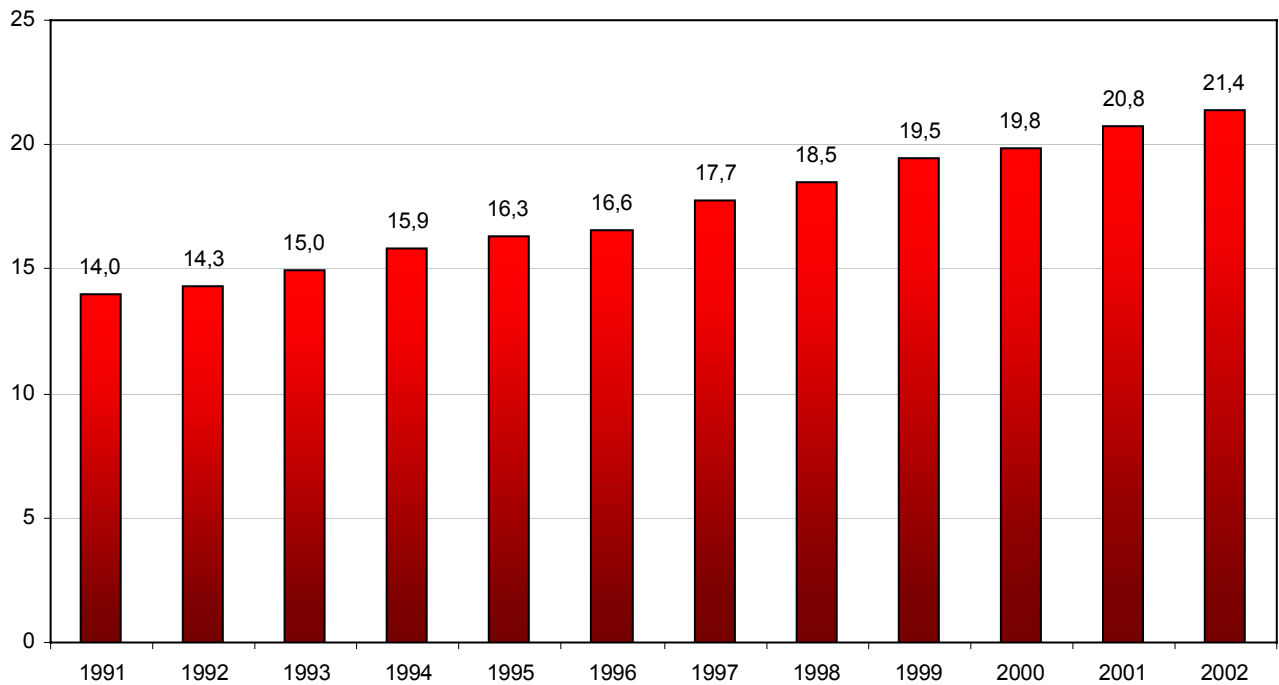


Abbildung 2 (Leitlinie 3)

### Entwicklung der Frauen- und Männer-Teilzeitquote in Deutschland von 1991 bis 2002

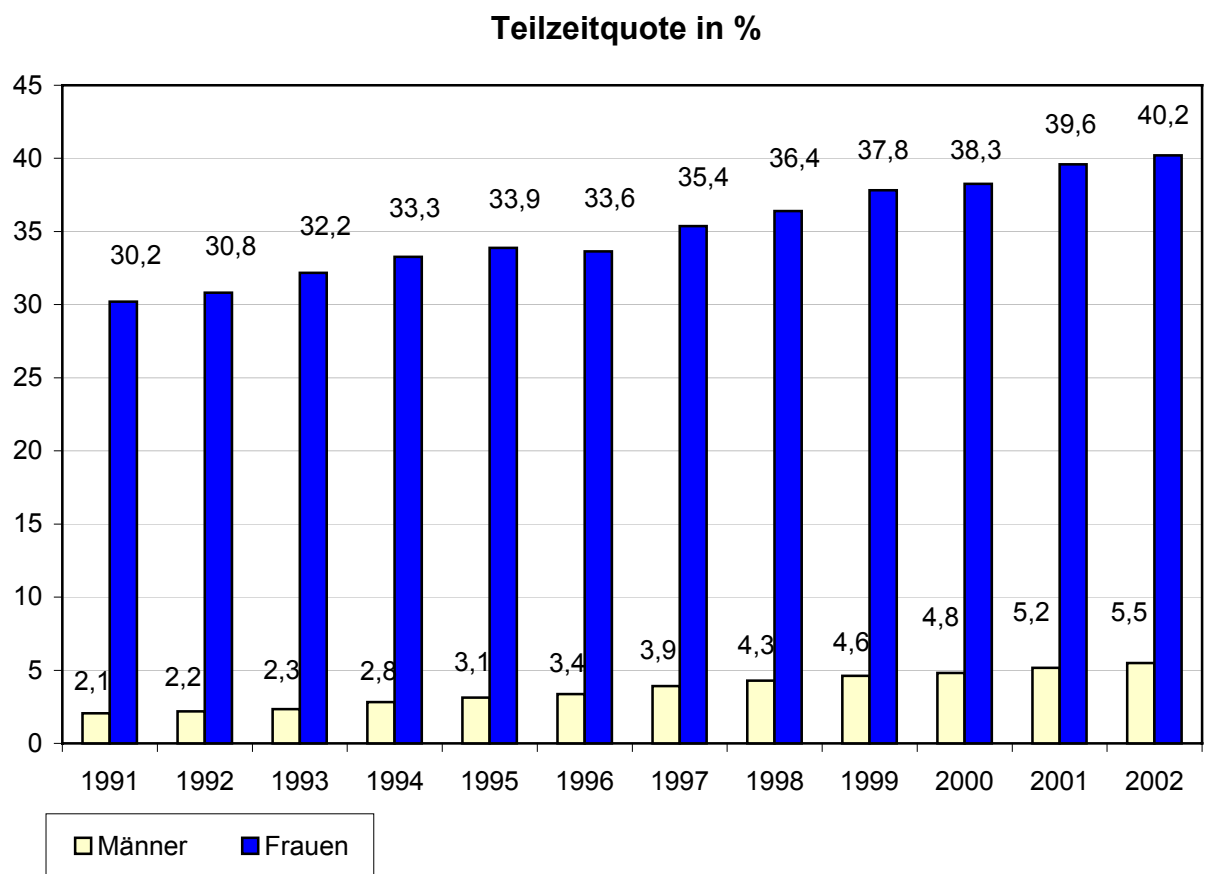


Abbildung 3 (Leitlinie 6)

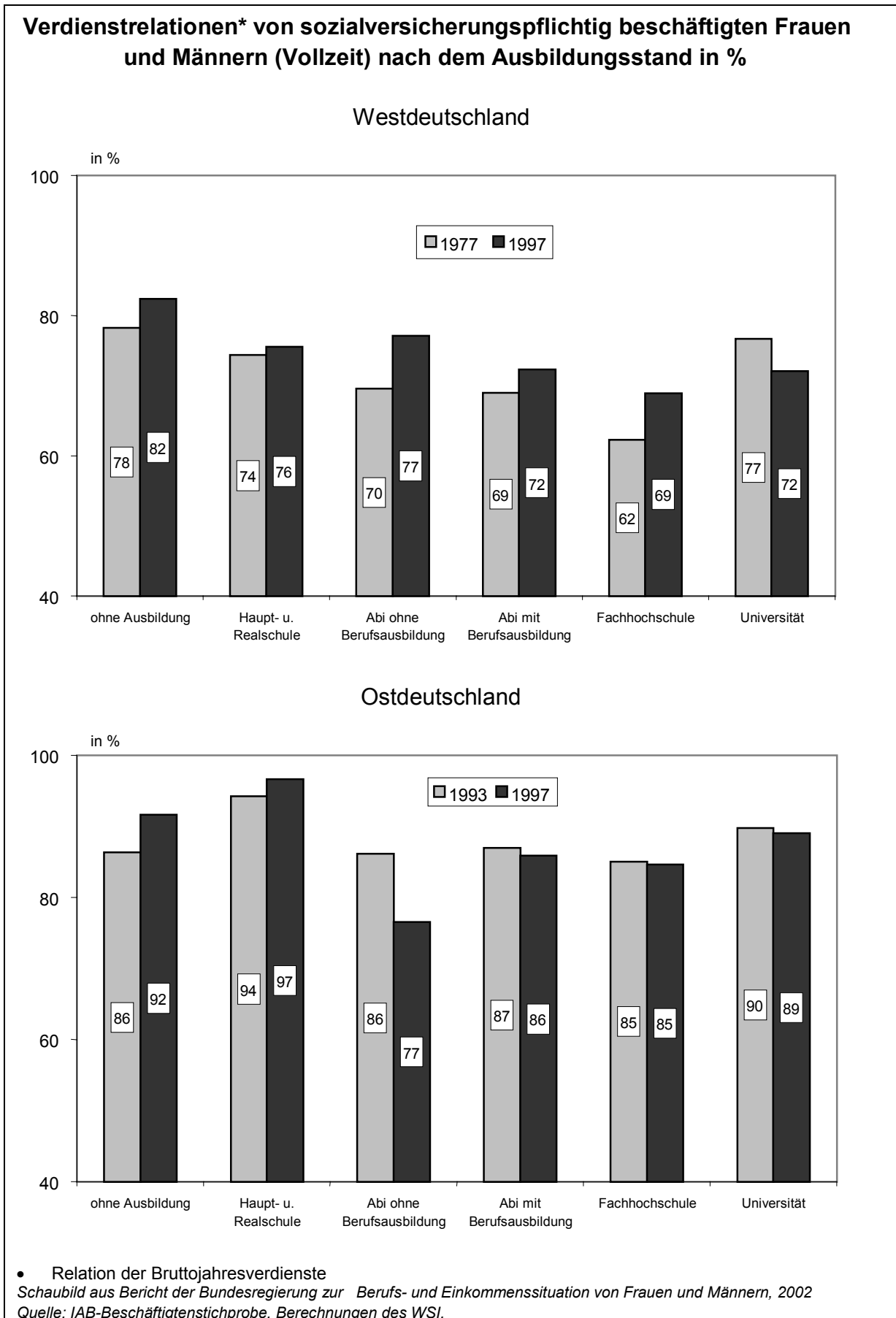
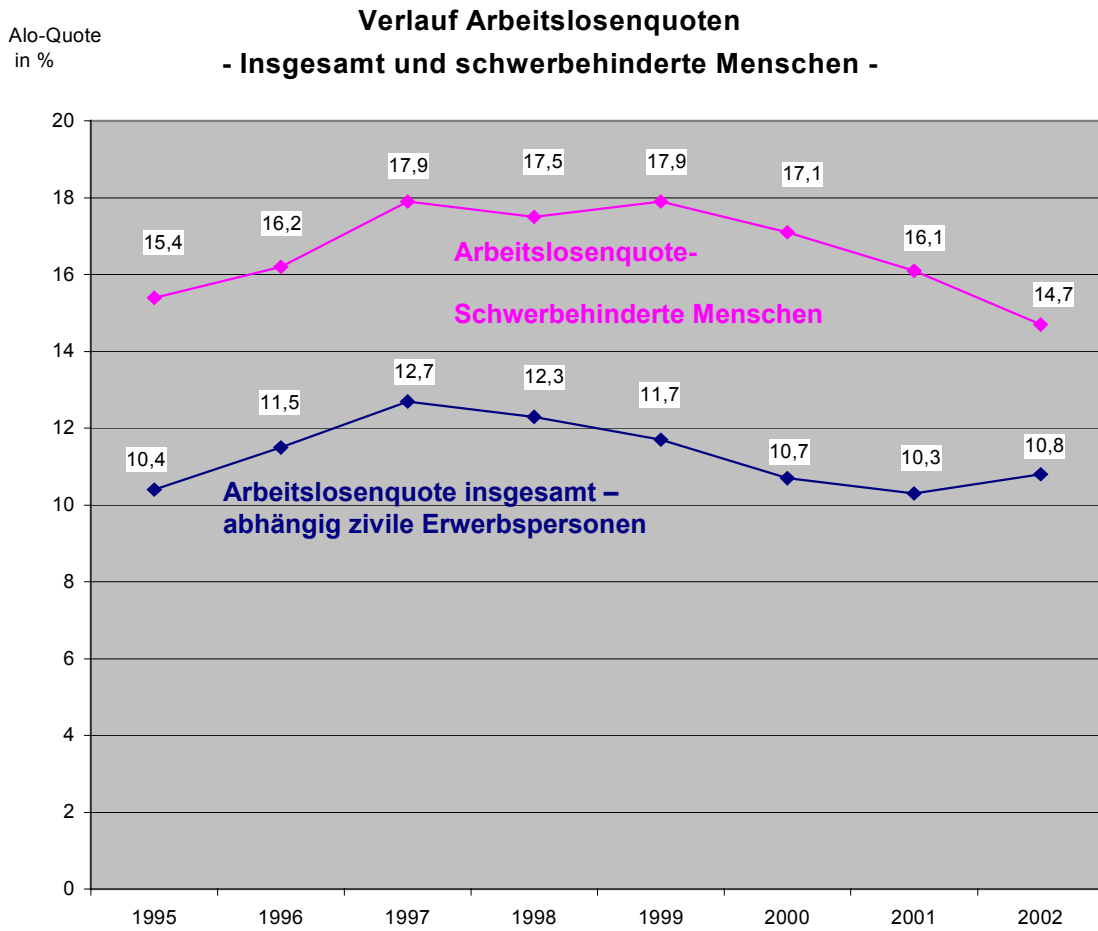


Abbildung 4 (Leitlinie 7)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit