

08.03.01

EU - AS - FJ - Fz - K - Wi

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan 2001

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Berlin, den 8. März 2001

022 (411) - 600 01 - Ak 7/01

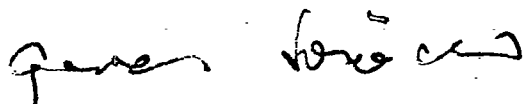
An den
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß §§ 2 und 3 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (EUZBLG) vom 12. März 1993 den

Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan 2001.

Der Aktionsplan wird gleichzeitig dem Präsidenten des Deutschen Bundestages zugeleitet.

Federführend ist das Bundesministerium der Finanzen.



Bundesrepublik Deutschland

**Nationaler
Beschäftigungspolitische Aktionsplan
2001**

Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeiner Teil	2
1. Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt	2
2. Der beschäftigungspolitische Rahmen	3
2.1 Die Strategie: Arbeitsplätze schaffen und Zukunftsfähigkeit gewinnen	3
2.2 Langfristige Beschäftigungsziele	6
2.3 Die regionale Dimension	6
3. Weitere Querschnittsziele	7
3.1 Nationale Strategien zum lebensbegleitenden Lernen	7
3.2 Strategische Aktionen in der Partnerschaft mit den Sozialpartnern	8
4. Die Schwerpunkte des Aktionsplans 2001	10
B. Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien und neue Initiativen	16
Säule I: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	16
Leitlinie 1: Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit	16
Leitlinie 2: Überprüfung des Sozialleistungs- und Steuersystems	21
Leitlinie 3: Förderung des aktiven Alterns	24
Leitlinie 4: Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssysteme	27
Leitlinie 5: Stärkung der digitalen Kompetenz	32
Leitlinie 6: Verhinderung von Engpässen beim Arbeitskräfteangebot	34
Leitlinie 7: Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der sozialen Integration	36
Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen	40
Leitlinie 8: Senkung des Verwaltungsaufwands bei Unternehmensgründungen	40
Leitlinie 9: Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit	41
Leitlinie 10: Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor	44
Leitlinie 11: Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler und regionaler Ebene	47
Leitlinie 12: Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuer- und Abgabensysteme	49
Säule III: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	53
Leitlinie 13: Beitrag der Sozialpartner zur Modernisierung der Arbeitsorganisation	53
Leitlinie 14: Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	55
Leitlinie 15: Anpassung der Qualifikationen als Komponente des lebensbegleitenden Lernens	58
Säule IV: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	61
Leitlinie 16: Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe	61
Leitlinie 17: Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt	63
Leitlinie 18: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	68
C. Stellungnahme zu den Empfehlungen des Rates	71
D. Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds	76
Anhang 1: Statistische Informationen	78
Anhang 2: Beispielhafte und erfolgreiche Maßnahmen	86

A. Allgemeiner Teil

1. Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Deutschland befindet sich zu Beginn des Jahres 2001 in einem robusten Konjunkturaufschwung. Mit einem Zuwachs des BIP von real 3,0 % wurde im abgelaufenen Jahr das höchste Wirtschaftswachstum nach dem Wiedervereinigungsboom erreicht. Auf Grund der stabilitätsorientierten Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB), einer auf nachhaltige Konsolidierung ausgerichteten Finanzpolitik und einer stabilitäts- und beschäftigungsfördernden Lohnpolitik in Deutschland blieb das binnenwirtschaftlich bestimmte Preisniveau im abgelaufenen Jahr trotz Ölpreisschock relativ stabil. Das gesamtstaatliche Defizit wurde weiter zurückgeführt. Der Außenbeitrag hat wie im Vorjahr das Wachstum beflügelt. Dabei profitierte die stark exportorientierte deutsche Wirtschaft in besonderem Maße von einer lebhaften Weltkonjunktur sowie vom Kurs des Euro, aber auch von einer dynamischen Entwicklung in der EU. In der zweiten Jahreshälfte schwächten sich die konjunkturellen Auftriebskräfte dann infolge der Auswirkungen des Ölpreisanstiegs und der weniger günstigen monetären Rahmenbedingungen etwas ab.

Auf dem Arbeitsmarkt führte der Aufschwung – wenn auch vorerst nur in den alten Bundesländern – zu einer deutlichen Entspannung. Die Beschäftigung erhöhte sich vor allem im Dienstleistungssektor und teilweise in der Industrie. Im Jahr 2000 stieg die Erwerbstätigenzahl durchschnittlich um 1,5 % auf 38,5 Mio. Neben der Zunahme der Vollzeit-Erwerbstätigkeit spielte dabei die Ausweitung der Teilzeitarbeit eine größere Rolle als bislang angenommen. Demographische Faktoren verringerten zwar weiterhin das Arbeitskräfteangebot, doch wurde dieser Einfluss durch die höhere Erwerbsneigung überkompensiert, so dass sich das Erwerbspersonenpotential sogar erhöht hat. Die beständig abnehmenden Arbeitslosenzahlen sind deshalb Ausdruck der konjunkturellen Belegung des Arbeitsmarktes. In der Verlaufsbeurteilung lag die saisonbereinigte Arbeitslosenzahl seit Beginn des Jahres 2000 zunehmend unter der 4-Mio.-Marke. Damit verringerte sich der Durchschnittsbestand der registrierten Arbeitslosen, der 1999 bei 4,1 Mio. lag, im Jahr 2000 auf unter 3,9 Mio.

Die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich im Jahr 2000 insgesamt weiter verbessert. Die Zahl neuer betrieblicher Ausbildungsverträge hat sich um 2,6% auf 564.374 erhöht. Erstmals seit Mitte der 90er Jahre überstieg zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres die Zahl der freien Stellen die der noch unvermittelten jugendlichen Bewerber und Bewerberinnen. Allerdings sind die regionalen Unterschiede, insbesondere zwischen Ost und West, noch erheblich. Außerdem tragen die Länder mit steigenden Schülerzahlen in beruflichen Vollzeitschulen in erheblichem Umfang zur Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes bei.

Die Aussichten für eine Fortsetzung der konjunkturellen Aufwärtsentwicklung in Deutschland sind weiterhin gut: Dazu tragen insbesondere die nach wie vor günstigen weltwirtschaftlichen

Rahmenbedingungen, die auf mittlere Sicht angelegte stabilitäts- und beschäftigungsorientierte Lohnpolitik, die wachstumsfördernde Finanzpolitik und die fortschreitenden Struktur-reformen bei. Die Steuerreform wird in diesem Jahr dem privaten Konsum kräftige Impulse verleihen und die Attraktivität des Investitionsstandortes Deutschland weiter verbessern. Gleichwohl wird sich insbesondere aufgrund der Ölpreisentwicklung auch in Deutschland die konjunkturelle Dynamik im Vergleich zum abgelaufenen Jahr etwas verlangsamen. Insbesondere die strukturelle Anpassungskrise in der ostdeutschen Bauwirtschaft überlagert eine höhere Wachstumsdynamik in den anderen Wirtschaftsbereichen. Die Bundesregierung erwartet in diesem Jahr einen Anstieg des BIP von real $2\frac{3}{4}\%$. Das Preisniveau bleibt stabil und die Lage am Arbeitsmarkt wird sich weiter verbessern. Dabei steht - wie im Vorjahr - einer demographisch bedingten Abnahme auch eine Zunahme des Arbeitskräfteangebots infolge einer höheren Erwerbsneigung gegenüber. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Erwerbstätigen im Jahresdurchschnitt um rd. 480.000 steigen und die Arbeitslosenzahl um rd. 270.000 zurückgehen wird. Trotz der jüngsten und der absehbaren Verbesserungen ist das im deutschen Stabilitäts- und Wachstumsgesetz genannte Ziel eines hohen Beschäftigungsstandes aber noch nicht zufriedenstellend erreicht. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern. Die Schaffung neuer, wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze bleibt daher auch für die nächste Zeit das wichtigste Ziel der Bundesregierung.

2. Der beschäftigungspolitische Rahmen

2.1 Die Strategie: Arbeitsplätze schaffen und Zukunftsfähigkeit gewinnen

Die wirtschafts-, finanz- und beschäftigungspolitische Gesamtstrategie der Bundesregierung ist auf das zentrale Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze ausgerichtet. Es gilt daher, die Wachstums- und Beschäftigungsdynamik nachhaltig und dauerhaft zu stärken. Angesichts der Herausforderungen, die sich aus der Weiterentwicklung der europäischen Integration, der Globalisierung sowie der Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft ergeben, erfordert dies zugleich die Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft auf allen Ebenen. Nur so kann Deutschland als Wirtschaftsstandort im weltweiten Wettbewerb um Ideen und Kapital, Innovationen und Investitionen weiter an Attraktivität gewinnen. Wegen der in der Europäischen Wirtschafts- und Währungsunion zunehmenden Interdependenzen geht Deutschland diese Herausforderungen gemeinsam mit seinen europäischen Partnern an. Die Bundesregierung teilt dabei die Überzeugung innerhalb der EU, dass der Schlüssel für mehr Wachstum und Beschäftigung im Zusammenwirken von wachstums- und stabilitätsorientierter gesamtwirtschaftlicher Politik mit nachhaltigen Strukturreformen auf den Produkt-, Kapital- und Arbeitsmärkten liegt.

Die wirtschafts- und finanzpolitische Strategie der Bundesregierung steht damit in vollem Einklang mit den „Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemein-

schaft". Denn auch in den "Grundzügen", wie sie der Europäische Rat in Feira (Portugal) gebilligt hat, ist der Zusammenhang zwischen stabilitäts- und wachstumsfördernden gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und strukturellen Reformen ein wirtschafts- und finanzpolitische Kernelement. Die Bundesregierung schafft damit international und national Klarheit über die mittel- bis langfristigen Ziele ihrer Wirtschafts- und Finanzpolitik. Sie trägt auf diese Weise auch dazu bei, dass Investoren und Verbraucher über einen längeren Zeithorizont jenes Zukunftsvertrauen bilden können, ohne das die Entstehung und Verstärkung wirtschaftlicher Dynamik nicht zu erwarten ist.

Um neue Beschäftigung zu schaffen, müssen sich Staat, Unternehmen sowie die Bürger dem Strukturwandel weiterhin offensiv stellen und ihn aktiv mitgestalten. Die Bundesregierung sieht ihre Verantwortung insbesondere darin, wirtschaftliche Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich wirtschaftliche Aktivitäten so effizient, beschäftigungsorientiert und umweltverträglich wie möglich entfalten können. Sie hat deshalb eine Reihe wichtiger wirtschafts-, finanz- und beschäftigungspolitischer Reformen eingeleitet bzw. umgesetzt. Von besonderer Bedeutung sind in diesem Zusammenhang insbesondere:

- Die konsequente Sanierung der Staatsfinanzen über die kontinuierliche Rückführung der öffentlichen Defizite im Rahmen des Zukunftsprogramms 2000 sowie die Verbesserung der Qualität der Ausgabenstruktur der öffentlichen Haushalte.
- Die Umsetzung umfangreicher steuerlicher Reformen.
- Die Verabschiedung der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden mit der Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens.
- Die aktive Arbeitsmarktpolitik, die einen wesentlichen Beitrag zur nationalen Beschäftigungsstrategie leistet. In Deutschland hat die Arbeitsmarktpolitik zwei Aufgaben zu bewältigen: Beitrag zum Abbau der bestehenden Arbeitslosigkeit und Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch Prävention. Deshalb wird die aktive Arbeitsmarktpolitik trotz rückläufiger Arbeitslosenzahlen auf hohem Niveau fortgesetzt.
 - Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium wird dabei noch stärker auf die Problemgruppen ausgerichtet, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Der Anteil der aktiven Maßnahmen am Gesamtvolumen der für Arbeitsmarktpolitik aufgewendeten Mittel hat im Jahr 2000 auf 33,2 % zugenommen (1999: 31,2%).
 - Anstatt Arbeitslosigkeit zu verwalten soll Qualifizierung und Beschäftigung finanziert werden. Die Förderung von Aus- und Weiterbildung bildet daher im Jahr 2000 mit einem Volumen von rd. 18,5 Mrd. DM (ohne Rehabilitation) einen Schwerpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Zur Förderung der Beschäftigungsaufnahmen im ersten Arbeitsmarkt wurden im Jahr 2000 rd. 6,1 Mrd. DM eingesetzt.
 - Aktive Arbeitsmarktpolitik trägt seit Beginn der 90er Jahre zudem wesentlich dazu bei, den Prozess der deutschen Wiedervereinigung sozial zu flankieren. Die schwie-

rige Beschäftigungslage in den neuen Bundesländern stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar. Die Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik fließen daher auch überproportional in die neuen Bundesländer. Der Rückgang der Arbeitslosigkeit um 211.000 Arbeitslose im gesamten Bundesgebiet im Jahresdurchschnitt 2000 ist der stärkste Rückgang in einem Jahr seit der Wiedervereinigung.

- Die Stärkung des Wettbewerbs sowie die Förderung der unternehmerischen Dynamik insbesondere im Mittelstand, u.a. durch eine weitere Öffnung der Produkt- und Dienstleistungsmärkte.
- Sowie eine Vielzahl von Initiativen, die die Leistungs- und Innovationsfähigkeit in Deutschland verbessern und den Übergang zur Wissensgesellschaft vorantreiben.

Gerade im Hinblick auf das Entstehen einer globalen Wissensgesellschaft gilt es, eine neue Balance zwischen der Eigenverantwortung jedes Einzelnen und dem Gemeinsinn in einer sozialen und ökologischen Marktwirtschaft herzustellen.

Dies bedeutet einerseits, dass sich der Staat stärker als bisher auf die Erfüllung seiner Kernaufgaben konzentriert. Dies schafft Freiräume für private Initiative. Zugleich wird sowohl im unternehmerischen als auch im privaten Bereich von jedem Einzelnen ein höheres Maß an Selbständigkeit und Eigenvorsorge gefordert. Auf diese Weise können staatliche Ausgaben begrenzt werden und es eröffnen sich Spielräume zur Senkung von Steuern und Abgaben.

Dies bedeutet andererseits, dass der Staat die Verpflichtung hat, Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen in die Lage zu versetzen, die größere Eigenverantwortung erfolgreich übernehmen zu können. Er muss das wirtschaftliche Umfeld so gestalten, dass sie die Chancen zunehmend offener Märkte und neuer Technologien ergreifen und nutzen können. Das heißt darüber hinaus, dass ihnen die Möglichkeit eingeräumt wird, ihre Fähigkeiten zu erhalten und auszubauen und eigenverantwortlich Vorsorge zu treffen.

Ein aktivierender und gleichzeitig vorsorgender Staat muss seine Politikmaßnahmen durch eine zielgerichtete soziale Unterstützung ergänzen, um den Bürgern die erforderliche „Sicherheit im Wandel“ zu vermitteln. Die Bundesregierung verbindet hiermit auch eine besondere Verantwortung für diejenigen Menschen, denen es aus eigener Kraft nicht gelingt, am Wohlstand unserer Gesellschaft teilzuhaben. Der beste Beitrag einer sozial verantwortlichen Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungspolitik besteht indes darin, durch eine dynamische Wirtschaftsentwicklung und geeignete Reformen möglichst vielen Menschen eine ausreichende Beteiligung am Erwerbsleben und so ein Einkommen aus eigener Kraft zu ermöglichen.

Dabei ist sich die Bundesregierung bewusst, dass die tiefgreifende Modernisierung von Wirtschaft und Gesellschaft nur mit der Unterstützung aller gesellschaftlichen Gruppen um-

gesetzt werden kann. Gerade strukturelle Reformen, die Bestehendes infrage stellen bzw. verändern, brauchen die Akzeptanz der Gesellschaft. Deshalb hat die Bundesregierung das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ eingerichtet. Es setzt den Rahmen für einen breiten gesellschaftlichen Dialog mit dem Ziel, Reform- und Beschäftigungspotentiale zu identifizieren und zu aktivieren.

2.2 Langfristige Beschäftigungsziele

Vollbeschäftigung zu erreichen erfordert die Entwicklung einer kohärenten Gesamtstrategie zur Umsetzung der im Rahmen der vier Aktionsschwerpunkte festgelegten Leitlinien. Die mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 erstmals definierten Querschnittsziele zur Schaffung der Voraussetzungen für Vollbeschäftigung in einer wissensbasierten Gesellschaft dienen diesem Zweck.

Im Mittelpunkt der deutschen Reformpolitik steht die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Erhöhung der Beschäftigung. Die deutsche Beschäftigungspolitik ist darauf gerichtet, die in Lissabon definierten Ziele bei der Gesamtbeschäftigungsquote und der Frauenbeschäftigungsquote zu erreichen.

Dabei befindet sich die Bundesrepublik Deutschland auf dem richtigen Weg. Die Gesamterwerbstätigenquote nach Mikrozensus hat 1999 gegenüber dem Vorjahr um 1 %-Punkt auf 64,8 % zugenommen, die der Frauen ist sogar um 1,4 %-Punkte auf 56,9 % gestiegen. Die letzten Zahlen des Statistischen Bundesamtes weisen aus, dass dieser positive Trend weiter anhält. Die Erwerbstätigenzahl wird für 2000 im Jahresdurchschnitt auf 38,5 Mio. Erwerbstätige geschätzt, das waren 584.000 (+1,5 %) mehr als vor Jahresfrist.

2.3 Die regionale Dimension

Für Deutschland als föderalem Bundesstaat hat die regionale Entscheidungszuständigkeit in wichtigen Fragen Tradition. Den Regionen kommt darüber hinaus eine wesentliche Bedeutung für die regionale Entwicklung zu, denn das Wissen um die Entwicklungschancen einer Region und um die Wege zu deren bestmöglicher Umsetzung ist bei den Akteuren vor Ort konzentriert. Die Bundesländer und die kommunalen Spitzenverbände waren in die Erstellung des beschäftigungspolitischen Aktionsplans eingebunden. Im vorliegenden Aktionsplan wird der regionale Bezug zu vielen beschäftigungspolitischen Themenschwerpunkten bei den einzelnen Leitlinien hervorgehoben und verdeutlicht.

Kerninstrument der regionalen Wirtschaftsförderung von Bund und Ländern ist die Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GA). Über die Förderung von Maßnahmen der gewerblichen Wirtschaft und der wirtschaftsnahen Infrastruktur hinaus unterstützt die GA auch die Erarbeitung regionaler Entwicklungskonzepte. Einen

Schwerpunkt bildet hier die Förderung von "Regionalmanagement": Durch den Aufbau geeigneter Organisationsstrukturen vor Ort sollen regionale Entwicklungspotentiale identifiziert und neue Arbeitsplatzpotentiale erschlossen werden.

Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik sind wichtige Handlungsfelder regionaler Anstrengungen und Initiativen. Im Jahr 2000 unterstützten die Länder mit eigenen arbeitsmarktpolitischen Programmen die aktive Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit und wendeten hierfür rund 3,7 Mrd. DM im Jahr 2000 auf.

Die Einbindung der lokalen Akteure und Entscheidungsträger im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik hat für die Länder einen hohen Stellenwert, wobei sich die Beteiligungsformen und Strukturen je nach landesspezifischen Voraussetzungen erheblich unterscheiden. Damit stellen die Länder sicher, dass sich der Einsatz ihres arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums an dem jeweiligen regionalen Bedarf orientiert. Beispielsweise gibt es zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten eine Vielzahl von regionalen Kooperationen zwischen Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung und beruflichen Schulen. Für Jugendliche, die keine betriebliche Ausbildungsstelle im dualen System gefunden haben, haben die Länder vollzeitschulische Angebote, wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr und Berufsfachschulen, mit dem Ziel eingerichtet, die Ausbildungssituation und Zukunftsperspektiven junger Menschen zu verbessern.

3. Weitere Querschnittsziele

3.1 Nationale Strategien zum lebensbegleitenden Lernen

Die Erhöhung der staatlichen Mittel für Bildung und Forschung (der Bund hat allein eine Steigerung von 1998 zu 2001 um 12,5% bzw. fast 1,8 Mrd. DM aufzuweisen) ist ein deutliches Zeichen dafür, dass eine umfassende und kohärente Strategie für das lebensbegleitende Lernen umgesetzt wird. Wesentliche Elemente dabei sind:

- Sicherung und Verbesserung der Berufsausbildungschancen der Jugendlichen, z.B. durch Erhöhung des Ausbildungsstellenangebots; durch schnellere Modernisierung der Ausbildungsberufe, durch Verbesserung der Förderung benachteiligter Jugendlicher, durch Förderung eines breiten Berufswahlspektrums für junge Frauen.
- Schaffung von Rahmenbedingungen und Strukturen für lebensbegleitendes Weiterlernen, z.B. durch eine Reihe von Programmen in der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung, Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender Netzwerke, Weiterentwicklung der Qualitätssicherung in der Weiterbildung, systematische und intensive Unterstützung informellen und selbstgesteuerten Lernens sowie verbesserter Förderung der Aufstiegsfortbildung.

- Förderung der Bildung für innovative Technologien, z.B. durch Versorgung aller Schulen mit Internet-Zugang, Verbesserung der IT-Infrastruktur der Bildungseinrichtungen, Entwicklung qualitativ hochwertiger Bildungssoftware für Schulen, berufliche Bildung und Hochschulen, Steigerung der Beteiligung von Frauen an der Internetnutzung, überdurchschnittliche Steigerung der Ausbildungsplätze in den neuen IT- und Medienberufen, Systematisieren der Weiterbildungsangebote für den IT-Bereich.
- Bildungspolitik der Dialoge, der Kommunikation und Kooperation zwischen allen Verantwortlichen und Beteiligten, z.B. durch Fortführung des „Forum Bildung“ zu bereichsübergreifenden bildungspolitischen Kernfragen, durch das „Bündnis für Arbeit Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ mit einem Schwerpunkt auf berufliche Bildung und Qualifizierung, durch die „Konzertierte Aktion Weiterbildung“, in denen Wege zur Weiterentwicklung des Bildungssystems zur Förderung lebensbegleitenden Lernens aller Menschen gemeinsam von Bund und Ländern, den Sozialpartnern, Betrieben, Verbänden und Trägern der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung und den Bildungseinrichtungen diskutiert werden.

3.2 Strategische Aktionen in der Partnerschaft mit den Sozialpartnern

Die Sozialpartner und die Bundesregierung haben ihre Anstrengungen zur Bewältigung der Beschäftigungsproblematik im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ intensiviert.

Zu den wichtigsten Bündnisvereinbarungen des vergangenen Jahres zählen:

- die Vereinbarung der Bündnispartner über die Grundzüge einer beschäftigungsfördernden Tarifpolitik;
- eine Qualifizierungsoffensive zur erfolgreichen Gestaltung des Übergangs in die Wissensgesellschaft;
- die Verstetigung des Ausbildungskonsenses („Jeder junge Mensch, der kann und will, wird ausgebildet“);
- die Modernisierung der Ausbildungsberufe zur Entwicklung arbeitsmarktverwertbarer und flexibler neuer Berufe;
- die stärkere Konzentration der Mittel des Jugendsofortprogramms auf Ostdeutschland und die Einführung von Mobilitätshilfen;
- das Bekenntnis zu einer differenzierten und flexibilisierten Arbeitszeitpolitik und einem beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden;
- die Verbesserung der Altersteilzeit;

- die Erprobung von Modellprojekten zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Geringqualifizierten und Langzeitarbeitslosen;
- die Verständigung darauf, Jobrotation zu einem gesetzlichen Regelinstrument des Arbeitsförderungsrechtes zu machen.

Auf der Agenda des Bündnisses für das Jahr 2001 steht insbesondere die weitere Ausgestaltung der „Qualifizierungsoffensive“. Einen wichtigen Beitrag werden Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungspotentiale älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen leisten. Das Bündnis wird sich 2001 zudem mit Ansätzen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, dem Themenbereich „Arbeit und Innovation in der Informationsgesellschaft“ und der Begleitung des Prozesses der EU-Osterweiterung durch gemeinsame Aktivitäten der Bündnispartner beschäftigen. Damit wird das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit auch im Jahr 2001 einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung leisten.

Neben dem von der Bundesregierung initiierten „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ gibt es seit Mitte der 90er Jahre zahlreiche Bündnisse auf Länderebene, die ähnliche Schwerpunkte setzen wie das „Bündnis für Arbeit.“ Neben der allgemeinen Bewältigung der Beschäftigungsproblematik setzen sie besondere Schwerpunkte bei der Bekämpfung und Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit z.B. durch die Initiierung regionaler Ausbildungskonferenzen.

4. Die Schwerpunkte des Aktionsplans 2001

Säule I: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

- Die alten und neuen Länder stehen in den kommenden Jahren vor großen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen: Der deutliche Rückgang der Arbeitslosigkeit muss weiter fortgesetzt werden, die Herausforderungen des Strukturwandels erfordern eine ständige Anpassung der Arbeitsförderung, die Notwendigkeit des lebensbegleitenden Lernens steigt, weil die Anforderungen an zukunftsorientierte Arbeitsplätze mit dem technischen Fortschritt ständig zunehmen werden.
- Das Haushaltsvolumen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit beträgt 44,4 Mrd. DM für das Jahr 2001 und liegt damit rd. 2 Mrd. DM über den im Jahr 2000 aufgewendeten Mitteln. Dabei wird die Stärkung des präventiven Ansatzes der aktiven Arbeitsmarktpolitik auch in diesem Jahr weiter vorangetrieben. Die Schwerpunkte liegen unverändert in der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und der Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit. Frauen sollen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen berücksichtigt werden.
- Die Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland erreichte im vergangenen Jahr den niedrigsten Wert seit 1992. Die Arbeitslosenquote der unter 25-jährigen sank 2000 gegenüber dem Vorjahr um 1 %-Punkt auf 9,5 % (Basis abhängige zivile Erwerbspersonen). Positiv zu vermerken ist insbesondere die weit unter dem EU-Durchschnitt liegende Arbeitslosenquote junger Frauen. Trotz der Erfolge bleibt die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit weiter ein wichtiger Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik. So wird neben den Regelinstrumenten auch in diesem Jahr das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit eine wichtige Rolle spielen. Dafür stehen erneut 2 Mrd. DM zur Verfügung. Wegen der unterschiedlichen Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit in den neuen und alten Bundesländern wurde eine Akzentverschiebung bei der Mittelverteilung zugunsten der neuen Bundesländer vorgenommen.
- Die Langzeitarbeitslosigkeit ist im letzten Jahr weiter zurückgegangen und betrug im Jahresdurchschnitt rd. 1,375 Mio. (-41.900). Dennoch bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit eines der großen Strukturprobleme des deutschen Arbeitsmarktes. Die große Zahl von Langzeitarbeitslosen erfordert qualifikationsverbessernde und beschäftigungsfördernde Aktionen zur (Re-)Integration dieser Personen in das Beschäftigungssystem.
- Aus diesem Grund wurden verschiedene Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik neu justiert um Langzeitarbeitslose und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen zu fördern. Im Zentrum der aktiven Arbeitsmarktpolitik stehen dabei die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Mit der noch in dieser Legislaturperiode vorgesehenen Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sollen der präventive Ansatz weiter gestärkt, die Arbeitsvermittlung modernisiert und die Vermitt-

lung passgenauer gestaltet werden. Die Effizienz und Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wird zukünftig verstärkt geprüft, um insbesondere die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik hin zum ersten Arbeitsmarkt zu stärken.

- Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit entwickelt die Bundesregierung das deutsche Abgaben-Transfer-System beschäftigungsfördernd weiter. Kernpunkt ist dabei die schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung durch die umfassende Einkommen- und Unternehmenssteuerreform. Die Senkung des Eingangssteuersatzes und die Anhebung des Grundfreibetrages entlasten speziell niedrige Einkommen und erhöhen damit die Anreize zur Aufnahme regulärer Beschäftigungsverhältnisse in diesem Einkommensbereich. Auf der Leistungsseite werden weiterhin die Zielgenauigkeit, die Anreizwirkungen, die Qualität und die soziale Gerechtigkeit von Lohnersatzleistungen und Sozialhilfe überprüft. Dabei ist zu beachten, dass die Sozialhilfe in einer sinnvollen Beziehung zu den Löhnen und Gehältern steht.
- Im Interesse der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst sowie in Anbetracht der zu erwartenden demographischen Entwicklung und im Hinblick auf eine zunehmende Arbeitskräfteknappheit in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten haben die Bundesregierung und Sozialpartner im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ beschlossen, einen Paradigmenwechsel in der Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einzuleiten, um den Trend zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben umzukehren und die Beschäftigung Älterer zu erhöhen.
- Einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit leisten die verschiedenen Ebenen des Bildungssystems, insbesondere berufliche Aus- und Weiterbildung. Die Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens für alle und die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung aller Bildungsbereiche sind zu zentralen Elementen der Reformvorhaben in Deutschland geworden, die Eingang in eine Vielzahl von Maßnahmen gefunden haben.
- Ziel eines umfassenden Modernisierungsprozesses der Aus- und Weiterbildung ist die Qualitätsverbesserung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen, über deren Grundzüge sich die Bundesregierung mit den Sozialpartnern und den Ländern verständigt hat. Ausrichtung auf die Erfordernisse der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft, Verbesserung von Chancengleichheit, insbesondere bildungsferner Gruppen, sowie stärkere Nutzerorientierung stehen im Mittelpunkt.

Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen

- Mit der schrittweisen Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung für Bürger und Unternehmen leistet die Bundesregierung einen entscheidenden Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Beschäftigung. Die erreichten Fortschritte im Bereich der strukturellen Reformen sind auch im deutschen Cardiff-Bericht 2000 dargestellt.
- Bis zum Jahr 2005 werden Haushalte und Unternehmen um insgesamt 95 Mrd. DM entlastet. Meilensteine der Steuerentlastungspolitik sind die Einkommen- und Unternehmenssteuerreform, das Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 und die Verbesserung des Familienleistungsausgleichs. Im Zentrum des Konzepts steht die Einkommen- und Unternehmenssteuerreform, die bis zum Jahr 2005 zu einer Gesamtentlastung von 62,5 Mrd. DM führt. Davon entfallen 32,6 Mrd. DM auf die privaten Haushalte, 23,1 Mrd. DM auf den Mittelstand und 6,8 Mrd. DM auf die Großunternehmen. Gesamtwirtschaftlich wird im Jahr 2001 die Abgabenquote mit 41 % des BIP um 2 %-Punkte des BIP geringer ausfallen als im Jahr zuvor. Auch über das Jahr 2001 hinaus wird die Bundesregierung die Abgabenquote weiter zurückführen. Die dadurch geschaffenen Freiräume werden angebots- und nachfrageseitig neue Wachstums- und Beschäftigungsimpulse liefern.
- Neben der Verbesserung der allgemeinen Rahmenbedingungen gehört die direkte Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit zu den vordringlichsten Aufgaben der deutschen Wirtschaftspolitik. Eine Verknüpfung der klassischen Beratungsstruktur von Kammern, Banken und Verbänden mit frauenspezifischer Gründungsberatung soll den Frauenanteil an Gründungen und in der Unternehmensnachfolge deutlich steigern. Dabei sollen insbesondere die neuen IuK-Technologien als Motor für die Gründungsaktivitäten von Frauen genutzt werden. Wesentliches Element der Förderung der Selbständigkeit bleibt die finanzielle Unterstützung von Gründungsvorhaben.
- Existenzgründungen werden durch eine Vielzahl von Maßnahmen durch den Bund und die Länder unterstützt. Im vergangenen Jahr wurden allein aus dem ERP-Sondervermögen und über die Deutsche Ausgleichsbank Mittel für Kredite und Beteiligungskapital Mittel in Höhe von rd. 8 Mrd. DM für Existenzgründungen bereit gestellt. Damit wurden Investitionen in Höhe von rund 30 Mrd. DM angestoßen. Zur Existenzsicherung und zur Wachstumsfinanzierung konnten im Jahr 2000 aus dem ERP-Sondervermögen und aus eigenen Mitteln der KfW Kredite und Beteiligungskapital von rd. 20 Mrd. DM für bestehende Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit wird darüber hinaus durch zahlreiche Beratungs- und Schulungsangebote unterstützt. Die Bundesanstalt für Arbeit förderte im vergangenen Jahr die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit für Arbeitslose mit 1,5 Mrd. DM.

- Parallel zur finanziellen Förderung kommt der Senkung des bürokratischen Aufwandes bei der Entwicklung des Unternehmergeistes große Bedeutung zu. Ein Jahr nach Inkrafttreten des Programms „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ sind bereits eine Reihe von Projekten zum Abbau administrativer Hemmnisse für Existenzgründer und -gründerinnen sowie KMUs erfolgreich in Angriff genommen worden.
- Die auf Stetigkeit angelegten Schritte zur Verbesserung des Wachstumsumfeldes haben die Nachhaltigkeit des Expansionsprozesses im Dienstleistungssektor weiter gestärkt. Maßnahmen, wie die weitere Markttöffnung, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, die beschleunigte Nutzung und Verbreitung moderner IuK- Techniken, die Erschließung des Gründungspotentials in den humanintensiven Dienstleistungsbereichen, die Entwicklung der sozialen Infrastruktur, die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung sowie der erleichterte Berufszugang wurden fortgesetzt. Gegenüber 1998 nahm der Erwerbstätigenanteil im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor im letzten Jahr um weitere 0,8%-Punkte auf 67,5% zu.
- Kerninstrument der regionalen Wirtschaftspolitik von Bund und Ländern bleibt die Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GA). Bund und Länder messen darüber hinaus integrierten Lösungsansätzen in der Regionalpolitik maßgebliche Bedeutung zu. Sie haben dazu im vergangenen Jahr auf eine weitere Intensivierung der Koordinierung zwischen Regionalpolitik und Arbeitsmarktpolitik hingewirkt.

Säule III: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

- Die Bundesregierung und die Sozialpartner haben bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation im letzten Jahr in ihren jeweiligen Kompetenzen beträchtliche Fortschritte erzielt.
- Im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ haben sich die Bündnispartner zuletzt am 10. Juli 2000 in ihrer gemeinsamen Erklärung für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik und den beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden ausgesprochen.
- In der Praxis haben die Tarifvertragsparteien in zunehmenden Maße branchenspezifische, flexible und differenzierte Regelungen vereinbart, insbesondere zur Arbeitszeit, die unterschiedlich auf die Tage und Wochen verteilt werden kann, so dass auf Betriebsebene Jahresarbeitszeitregelungen möglich sind. Darüber hinaus wurden auch in der Tarifrunde des Jahres 2000 - neben moderaten Entgelterhöhungen - die bereits seit einigen Jahren bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts und zur Beschäftigungssicherung in ihrer Geltungsdauer verlängert und ausgebaut.

- Der Gesetzgeber hat durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, größere Arbeitszeitsouveränität für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geschaffen und die Flexibilität für Unternehmen gewahrt. Seit dem 1. Juli 2000 ist das Zweite Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit in Kraft, welches insbesondere die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31.12.2009 ausdehnt.
- Ziel der bildungspolitischen Maßnahmen der Bundesregierung und der Länder, unterstützt von den Sozialpartnern im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, sind Persönlichkeitsbildung, Chancengleichheit beim Zugang zu Bildungsangeboten sowie die Sicherung und Erhöhung der Anpassungsfähigkeit, um das Risiko der Arbeitslosigkeit zu senken. Dazu sind eine gute Allgemeinbildung, eine breit angelegte Erstausbildung, kontinuierliches Lernen im Arbeitsprozess sowie über das Arbeitsleben verteilte Weiterbildungsphasen erforderlich. Auf Bundesebene wurde für 2001 und die Folgejahre ein Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ entwickelt, das eine umfassende und kohärente Strategie mit Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen in den einzelnen Bildungsbereichen enthält. Zugleich soll insbesondere der Weiterbildungsbereich gestärkt werden.

Säule IV: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

- Auch im Jahre 2000 wurden bei der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern deutliche Fortschritte erzielt. Der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ findet auch im vorliegenden Aktionsplan in allen Leitlinien seinen Niederschlag.
- Der „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ ist Kernstück des 1999 von der Bundesregierung beschlossenen Programms „Frau und Beruf“. Es wurden konkrete Maßnahmen zur Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche vorgenommen z. B. die Verankerung des „Gender-Mainstreaming“ in der Geschäftsordnung der Bundesministerien als durchgängiges Leitprinzip und die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen zu „Gender-Mainstreaming“.
- Mit dem Programm „Frau und Beruf“ verfolgt die Bundesregierung einen Doppelansatz und verbindet „Gender-Mainstreaming“ und spezielle Chancengleichheitsmaßnahmen miteinander. Vielfältige Programme und Projekte tragen dazu bei, die Arbeitsplatzchancen und beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in zukunftsorientierten Berufen der Informationsgesellschaft, in Forschung und Lehre, im Handwerk und bei Existenzgründungen zu verbessern. Gesetzliche Neuregelungen (Reformgesetz Elternzeit, neues Teilzeitgesetz) schaffen verbesserte Grundlagen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer.

- Die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen am Arbeitsmarkt wurden im letzten Jahr reduziert. So ging die Frauenarbeitslosenquote im Vorjahr um 1,2 %-Punkte zurück und lag unter dem EU-Durchschnitt. Für die Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Ziel, Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, im Jahr 2000 weitgehend erfüllt.
- Mit dem zu Beginn des Jahres in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetz, den neuen Regelungen zur Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) und den verstärkten Anstrengungen, den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz umzusetzen, verbessern sich die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachhaltig.
- Der Dialog der Bundesregierung mit Wirtschaft und Gewerkschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Beruf wurde intensiviert. Ein entsprechender Gesetzentwurf für die Privatwirtschaft wird vorbereitet.
- Ein neues Gleichstellungsgesetz für die Bundesverwaltung wurde vom Bundeskabinett beschlossen und befindet sich in der parlamentarischen Beratung.

B. Maßnahmen zur Umsetzung der Leitlinien und neue Initiativen

Säule I: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Text der Leitlinie 1

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Zur Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit werden sich die Mitgliedstaaten verstärkt bemühen, präventive Strategien auszuarbeiten, die auf eine frühzeitige Ermittlung der individuellen Bedürfnisse und auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen. Binnen einer von den Mitgliedstaaten selbst festzulegenden Frist, die zwei Jahre nicht überschreiten darf, außer in Mitgliedstaaten mit besonders hoher Arbeitslosigkeit, wo sie - unbeschadet der binnen zwei Jahren vorzunehmenden Überprüfung der Leitlinien - auch länger währen kann, werden die Mitgliedstaaten sicherstellen,

1. dass allen arbeitslosen Jugendlichen innerhalb von sechs Monaten und allen arbeitslosen Erwachsenen innerhalb von zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird, was genereller auch individuelle Berufsberatung und Berufsorientierung im Hinblick auf die effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt einschließt.

Diese präventiven, auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit abstellenden Maßnahmen sollten mit Maßnahmen zur Reduzierung des Bestands an Langzeitarbeitslosen durch Förderung ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verknüpft werden.

In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Modernisierung ihrer öffentlichen Arbeitsverwaltungen insbesondere durch die Beobachtung von Fortschritten, das Setzen klarer Zeitziele und das Angebot angemessener Umschulung fortsetzen. Die Mitgliedstaaten sollten zur Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistungsanbietern ermuntern, um so die Strategie der Prävention und Aktivierung effektiver zu gestalten.

Leitlinie 1: Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit

Zum Eingliederungspfad

- Ein präventiver Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik und die vollständige Umsetzung des im Aktionsplan 2000 ausführlich illustrierten Eingliederungspfades wird mit unterschiedlichen Maßnahmen vorangetrieben (siehe hierzu vor allem auch die Ausführungen unter C zur Empfehlung 1 des Rates). Die Wirkungen neu angelaufener Maßnahmen treten in der Regel erst mit einem gewissen Zeitverzug ein, so dass die zur Zeit verfügbaren Indikatorenwerte (siehe Anhang 1, Tabellen 1 und 2) noch nicht die im Aktionsplan 2000 anvisierten Zielgrößen ausweisen können.

Zielsetzungen der Arbeitsverwaltung

- Die Modernisierung der Arbeitsverwaltung wird durch die flächendeckende Einführung des Organisationskonzepts Arbeitsamt 2000 fortgesetzt (siehe Leitlinie 6 und Anhang 2, beispielhafte Maßnahmen). Diese Modernisierung sowie die geschäftspolitischen Ziele, die sich die Bundesanstalt für Arbeit für 2001 gesetzt hat, helfen mit, dass die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in den vorgesehenen Fristen (siehe Aktionsplan 2000) gelingen kann.
- Die im Gesamtsteuerungsprozeß abgebildeten geschäftspolitischen Schwerpunkte sind - analog den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU - mittelfristig ausgelegt. Die Bun-

desanstalt für Arbeit hat sich für das Jahr 2001 folgende sechs geschäftspolitische Schwerpunkte als Ziele gesetzt:

- Beschäftigungsmöglichkeiten marktgerecht erschließen und realisieren
 - Jugendarbeitslosigkeit senken
 - Langzeitarbeitslosigkeit senken
 - Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter senken
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer verbessern
 - Soziale Sicherung und Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zur Vermeidung illegaler Beschäftigung.
- Den Ansatz, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zusätzlich in den geschäftspolitischen Schwerpunkten zu verankern („Gender Mainstreaming“), wurde durch die Definition von sog. Leitwerten entsprochen. Die Leitwerte sind zusätzliche Beobachtungs-/Richtgrößen. Sie dienen dazu, den Gedankenansatz „Chancengleichheit der Geschlechter“ in den geschäftspolitischen Schwerpunkten zu verankern und transparent zu machen.

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Mit Hilfe des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit als zusätzliches Angebot neben den arbeitsmarktpolitischen Regelinstrumenten konnte im Jahre 2000 das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit weiter auf 428.300 im Jahresdurchschnitt (Frauenanteil: 39,6 %), dem niedrigsten Wert seit 1992, gesenkt werden. Die Arbeitslosenquote der unter 25-jährigen - bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen - sank 2000 auf 9,5 % (1999: 10,5 %), wobei sich die positive Entwicklung auf die alten Bundesländer beschränkte (Rückgang um 6,5 %), während in den neuen Ländern im Jahre 2000 nach einem Rückgang von 4,4 % 1999 ein Anstieg um 13,1 % zu verzeichnen war.
- Das Sofortprogramm ist ein zusätzliches Angebot, das die bestehenden Instrumente der Arbeitsverwaltung, der Länder und Kommunen jugendspezifisch ergänzt. Im Jahre 2000 wurden durch die Regelinstrumente der Arbeitsförderung (SGB III) im Jahresdurchschnitt 414.000 Jugendliche (Frauenanteil: 40,1 %) von der Bundesanstalt für Arbeit gefördert, 3.000 mehr als im Vorjahr. In den Jahren 1999 und 2000 wurden ergänzend durch das Sofortprogramm rd. 268.000 Jugendliche gefördert. Zum Ende des Jahres waren 43 % der Teilnehmenden Frauen. Die Arbeitsämter sind aufgefordert, aktiv darauf hinzuwirken, dass junge Frauen verstärkt auch in Berufstätigkeiten vermittelt werden können, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

- Bundesregierung und Sozialpartner haben sich auch im Jahr 2000 in einem Ausbildungskonsens verpflichtet, jedem Jugendlichen, der will und kann, ein möglichst wohnortnahes Ausbildungsverhältnis anzubieten. Zusätzlich sind eigene Maßnahmen auf Länderebene zwischen den Landesregierungen und den Sozialpartnern fortgesetzt worden. Dies hat zu einem deutlichen Wachstum (+14.439 bzw. +2,6%) an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Jahr 2000 geführt, nachdem noch im Vorjahr ein Rückgang zu verzeichnen war. Einen wesentlichen Beitrag zum Anstieg der betrieblichen Ausbildungsverträge haben die neuen IT- und Medienberufe erbracht. Insgesamt betrug die Zahl der neuen Ausbildungsverträge im vergangenen Jahr knapp 622.000.
- Die Zahl der Ende September 2000 bei den Arbeitsämtern gemeldeten noch nicht vermittelten Bewerber und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen lag in West- und Ostdeutschland deutlich niedriger als ein Jahr zuvor. Erstmals seit 1995 überstieg im vergangenen Jahr zum Beginn des Ausbildungsjahres bundesweit die Zahl der noch offenen Ausbildungsplätze die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen. Die außerbetriebliche Ausbildung im Rahmen des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurde im Jahr 2000 auf Problemregionen beschränkt. Dazu gehört nach wie vor Ostdeutschland. Deshalb haben Bundesregierung und neue Länder im Jahr 2000 wiederum Ausbildungsplatzsonderprogramme für insgesamt 24.500 Jugendliche mit insgesamt rund 520 Mio. DM gefördert.

Ziele und Initiativen für 2001

- Das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wurde über das Jahr 2000 hinaus verlängert. Im Jahr 2001 stehen erneut 2 Mrd. DM im Haushalt der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung. Die Bundesregierung trägt der unterschiedlichen regionalen Entwicklung der Jugendarbeitslosigkeit Rechnung, indem sie den Anteil der neuen Ländern am Sofortprogramm um 200 Mio. DM auf 1 Mrd. DM erhöht. Ferner wurden im Sofortprogramm zum 1. Januar 2001 die Mobilitätshilfen als neues Instrument eingeführt, um die Arbeitsaufnahme arbeitsloser Jugendlicher in Regionen mit besserer Arbeitsmarktlage zu fördern. Die Bundesregierung wird auch in den nächsten Jahren zusammen mit den neuen Ländern Ausbildungsplatzsonderprogramme auflegen. Im Jahr 2001 sind 16 000 Plätze vorgesehen. Die Länder legen darüber hinaus eigene Programme auf (etwa 8 000 Plätze).
- Für Jugendliche, die keine betriebliche Ausbildungsstelle im dualen System fanden, haben die Länder vollzeitschulische Angebote, wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundschuljahr und Berufsfachschulen mit dem Ziel eingerichtet, die Ausbildungssituation und Zukunftsperspektiven junger Menschen zu verbessern.

- Auch die Universitäten werden durch vielfältige Initiativen, die Beschäftigungschancen ihrer Absolventen durch Maßnahmen mit Praxisbezug, Angebot von Zusatzqualifikationen (Fähigkeiten im IT-Bereich, Fachsprachen bis formale Zusatzqualifikationen), Entwicklung unternehmerischer Kompetenzen und der Schaffung von Arbeitsplätzen weiter verbessern.

Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Obwohl die Langzeitarbeitslosigkeit auch im letzten Jahr weiter zurückging, bleibt sie nach wie vor eines der großen Strukturprobleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Jahresdurchschnitt 2000 waren 1,375 Mio. Menschen langzeitarbeitslos, rund 41.900 Personen weniger als 1999. Dies entspricht einem Rückgang von 3 %. Der Anteil der Frauen an den Langzeitarbeitslosen betrug 51% im Jahr 2000. Allerdings besteht auch bei der Langzeitarbeitslosigkeit zwischen Ost- und Westdeutschland ein deutlicher Unterschied. So war diese in Westdeutschland im Jahresdurchschnitt rückläufig (-7,1 %), währenddessen sie in Ostdeutschland stieg (+6,7 %). Auch vor diesem Hintergrund werden die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit überproportional in den neuen Ländern eingesetzt (siehe hierzu die Ausführungen zu Leitlinie 2).
- Im Dezember 2000 wurden von Bund und Bundesanstalt für Arbeit 1,41 Mio. Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert. Davon waren 992.000 Personen (knapp über 70 %) weniger als 12 Monate arbeitslos. Hierzu haben auch die im Aktionsplan 2000 beschriebenen Anpassungen einzelner Instrumente beigetragen, deren grundsätzliche Zugangsvoraussetzungen auch auf die von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohten Personen ausgeweitet wurden. Mit dem bis 2002 verlängerten Sonderprogramm zur Wiedereingliederung Langzeitarbeitsloser existiert ein zusätzliches Programm für diese Personengruppe, mit dem im letzten Jahr im Jahresdurchschnitt rund 32.000 Personen (darunter 14.000 Frauen) gefördert wurden.
- Auch auf regionaler Ebene werden umfangreiche Maßnahmen zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit ergriffen. So führen Länder und Kommunen sowohl Maßnahmen zur Prävention von Arbeitslosigkeit als auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen durch.

Ziele und Initiativen für 2001

Eine Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente soll noch in dieser Legislaturperiode (endet in 2002) verabschiedet werden. Die Ziele der Arbeitsmarktpolitik sollen unter Berücksichtigung der beschäftigungspolitischen Leitlinien neu bestimmt bzw. präzisiert werden. Die präventive Arbeitsmarktpolitik soll weiter ausgebaut, die Arbeitsvermittlung weiter modernisiert und die passgenaue Vermittlung gestärkt werden. Hierzu gehören - noch verbindlicher und ausführlicher als bisher - die Aufstellung eines Bewerberprofiles und die Erstellung eines verbindlichen Eingliederungsplanes. Geprüft wird ferner, die verschiedenen Lohnkostenzuschüsse zur besseren Akzeptanz bei Arbeitgebern zu vereinheitlichen. Die Gleichstellung von Männern und Frauen wird über die bereits geltenden Verpflichtungen zur Frauenförderung hinaus als Querschnittsaufgabe des Arbeitsförderungsrechts festgelegt werden.

Text der Leitlinie 2

Ein beschäftigungsfreundlicherer Ansatz: Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme

Sozialleistungs-, Steuer- und Ausbildungssysteme sind – soweit erforderlich – zu überprüfen und so anzupassen, dass sie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen beitragen. Überdies sollten diese Systeme in ihrem Zusammenwirken die Rückkehr nichterwerbstätiger Personen ins Erwerbsleben fördern, die bereit und in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Insbesondere sollte angestrebt werden, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen mehr Anreize zu bieten, sich um Arbeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten insbesondere derjenigen zu forcieren, die sich mit den größten Schwierigkeiten konfrontiert sehen.

2. Jeder Mitgliedstaat wird

- sein Sozialleistungs- und Steuersystem überprüfen und gegebenenfalls reformieren, um Armutsfällen abzubauen und Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Anreize zu bieten, sich um Arbeit oder Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und den Arbeitgebern Anreize zu bieten, damit sie neue Arbeitsplätze schaffen;
- sich bemühen, den Anteil der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, die in den Genuss aktiver Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit kommen, spürbar zu erhöhen, wobei eine effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzustreben ist, und die Ergebnisse, den Nutzeffekt und die Kosteneffizienz dieser Maßnahmen verbessern;
- Maßnahmen fördern, die darauf abstellen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Qualifikationen - u.a. in den Bereichen Informationstechnologie und Kommunikation - zu vermitteln bzw. vorhandene Qualifikationen zu verbessern, ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zum Abbau von Qualifikationslücken zu leisten. Zu diesem Zweck legt jeder Mitgliedstaat, was die Arbeitslosen angebotenen aktiven Maßnahmen - einschließlich Bildungs-, Weiterbildungs- oder ähnliche Maßnahmen - anbelangt, eine Zielvorgabe fest, wobei eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei in dieser Hinsicht am weitesten fortgeschrittenen Mitgliedstaaten, mindestens aber ein Anteil von 20 % anzustreben ist.

Leitlinie 2: Überprüfung des Sozialleistungs- und Steuersystems

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Bundesregierung entwickelt das deutsche Abgaben-Transfer-System beschäftigungsfördernd weiter. Kernpunkt ist dabei die schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung durch die umfassende Einkommen- und Unternehmenssteuerreform (siehe auch Leitlinie 12).
- Im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit stehen die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Im Jahr 2000 lag die Teilnehmerzahl für Bildungsmaßnahmen (Aus- und Weiterbildung) jahresdurchschnittlich bei 776.000 Personen (einschließlich Jugendsofortprogramm). Im Jahresdurchschnitt nahmen hierunter rd. 46.000 Teilnehmer (hiervon rd. 18.000 Frauen) an einer Weiterbildungsmaßnahme teil, die auf eine Beschäftigung in den IT- und Medienberufen vorbereitete. Im Jahr 2000 sind dafür ca. 1,9 Mrd. DM aufgewendet worden (Schätzwert). Die Bundesanstalt für Arbeit wird ihre Anstrengungen im Jahr 2001 weiter verstärken. Auch bietet die Bundesanstalt für Arbeit seit Oktober 2000 allen interessierten Arbeitslosen, die nicht über arbeitsmarkttlich verwertbare PC-Kenntnisse verfügen, Kurzlehrgänge zum Erwerb eines Internetzertifikates an.
- Insgesamt wurden im Jahr 2000 für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik vom Bund und der Bundesanstalt für Arbeit mit rund 42,4 Mrd. DM etwas weniger verausgabt

als im Vorjahr. Vor dem Hintergrund einer kontinuierlich zurückgehenden Arbeitslosigkeit in Deutschland (-211.000 im Jahresdurchschnitt in 2000) lag die Teilnehmerzahl an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen mit rund 1,4 Mio. Personen im Jahresdurchschnitt um rund 100.000 niedriger als 1999 (siehe Anhang 1, Tabelle 5). Der Anteil der Frauen betrug 45,2 % und entspricht weitgehend dem Frauenanteil bei den Arbeitslosen (47,2 %). Die Mittel der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurden weit überproportional in den neuen Ländern eingesetzt. Während der Anteil der ostdeutschen Arbeitslosen 35 % an allen Arbeitslosen 2000 betrug, umfaßte der Anteil der vom Bund und der Bundesanstalt für Arbeit verausgabten Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern 46,7 %.

- Hinzu kommen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Programme der Länder, die 2000 rund 3,7 Mrd. DM aufgebracht haben. Im Jahresdurchschnitt konnten dadurch rund 572.000 Personen durch entsprechende aktive Maßnahmen gefördert werden. Im Mittelpunkt der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Länder stehen Vermittlung von Qualifikationen und Abbau von Qualifikationsdefiziten.
- Durch Bund, Bundesanstalt für Arbeit und Bundesländer haben somit 1,97 Mio. Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilgenommen. Bezogen auf einen jahresdurchschnittlichen Bestand von knapp 3,9 Mio. Arbeitslosen sind dies 50,6 % (Aktivierungsquote). Dies entspricht einer nochmaligen Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 4,8 %-Punkte (1999: 45,8 %, 1998 37,2%).
- Um eine effektive Eingliederung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu gewährleisten wird die Effizienz und Effektivität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente geprüft. Hierbei ist ein wichtiges Instrument zur Beurteilung der aktiven Arbeitsmarktpolitik die Eingliederungsbilanz. Die sogenannten Verbleibsquoten, die im statistischen Anhang zur zweiten Leitlinie aufgeführt sind, zeigen bei fast allen aufgeführten Instrumenten für 2000 gegenüber dem Vorjahr ein wesentliches besseres Ergebnis. Mittelfristig wird angestrebt, die Verbleibsquote durch eine Eingliederungsquote zu ergänzen, die messen wird, ob sich die Teilnehmer nach einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme in Beschäftigung befinden.
- Das Bundessozialhilfegesetz ist durch die Betonung des Vorrangs aktiver vor passiven Hilfen gerade auch darauf ausgerichtet, die Arbeitsmarktintegration von Hilfeempfängern zu fördern. So werden für die Hilfeempfänger zum einen finanzielle Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch einen vom Einkommen absetzbaren Betrag, der nicht auf die Sozialhilfe angerechnet wird (Erwerbstätigenabsetzbetrag) und zum anderen durch einen Arbeitnehmerzuschuss („Kombilohn“) geboten. Darüber hinaus können auch Arbeitgeber, die Sozialhilfeempfänger einstellen, Zuschüsse erhalten. Zur Wirksamkeit der Maßnahmen liegen derzeit noch keine bundesweiten Daten vor. Bisherige Erfahrun-

gen dokumentieren die sozialintegrativen Effekte für die beschäftigten Sozialhilfeempfänger.

- Die Bundesregierung fördert regionale Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe, die neue Möglichkeiten der Kooperation zwischen beiden Ämtern erschließen. Mit Hilfe dieser Modellvorhaben soll es gelingen, die Vermittlung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern und zu erleichtern, überflüssige Bürokratie in den Ämtern abzubauen und Doppelarbeit zu vermeiden. Insgesamt stehen für die Modellvorhaben bis zum Jahr 2002 jährlich 30 Mio. Mark zur Verfügung. Zunächst werden 20 Projekte aus fast allen Bundesländern in die Förderung aufgenommen; über weitere Modellvorhaben wird in Kürze entschieden.
- Die Beschäftigungswirkung einer ergänzenden Verringerung der Lohnzusatzkosten am unteren Ende der Lohnskala wird im Rahmen von zwei verschiedenen Modellversuchen erprobt (siehe Leitlinie 12).

Ziele und Initiativen für 2001

- Zielgenauigkeit, Anreizwirkungen, Qualität und soziale Gerechtigkeit von Lohnersatzleistungen und Sozialhilfe sind auch weiterhin zu berücksichtigen. Dabei ist zu beachten, dass die Sozialhilfe in einer sinnvollen Beziehung zu den Löhnen und Gehältern steht.
- Das Haushaltsvolumen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit beträgt 44,4 Mrd. DM für das Jahr 2001 und liegt damit um rd. 2 Mrd. DM über den im Jahr 2000 aufgewendeten Mitteln. Angesichts einer weiter erwarteten sinkenden Arbeitslosigkeit in 2001 dürfte die Aktivierungsquote in 2001 über dem Stand für 2000 liegen.
- Die vorgesehene Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (siehe auch Leitlinie 1) soll stärker als bisher Anreize setzen, dass Arbeitslose sich um Arbeit oder um Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bemühen.

Text der Leitlinie 3

Entwicklung einer Politik zur Förderung des aktiven Alterns

Will man Vollbeschäftigung erreichen, dazu beitragen, dass langfristig Gerechtigkeit und Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme gewährleistet werden können, und die Erfahrung älterer Arbeitskräfte optimal nutzen, sind tief greifende Veränderungen der vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften sowie eine Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme erforderlich.

3. Die Mitgliedstaaten werden daher - gegebenenfalls mit den Sozialpartnern - Politiken zur Förderung des aktiven Alterns erarbeiten mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte in den Stand zu versetzen, möglichst lange im Erwerbsleben zu bleiben, und entsprechende Anreize für sie zu schaffen. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere

- positive Maßnahmen beschließen, die darauf abstellen, Arbeitsfähigkeit und Qualifikationen älterer Arbeitskräfte zu erhalten, nicht zuletzt auf einem wissensbasierten Arbeitsmarkt, insbesondere durch ausreichenden Zugang zur Bildung und Weiterbildung, sowie flexible Arbeitsmodelle, darunter beispielsweise Teilzeitarbeit, falls Arbeitnehmer sich dafür entscheiden, einzuführen und Arbeitgeber für das Potential älterer Arbeitskräfte zu sensibilisieren;
- die Steuer- und Sozialleistungssysteme mit dem Ziel überprüfen, negative Anreize abzubauen und es für ältere Arbeitskräfte attraktiver zu machen, weiterhin am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Leitlinie 3: Förderung des aktiven Alterns

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Erwerbstätigenquoten der 50-bis unter 65jährigen lagen 1999 in jeder Altersgruppe (50-55: 73,1%; 55-60: 55,1%; 60-65: 19,5%) über denen des Vorjahres. Der stärkste Anstieg der Erwerbstätigenquote ist bei den Frauen zwischen 50 und 55 (+ 1,9 Prozentpunkte) und den 55-bis unter 60jährigen Frauen (+ 1,7 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Trotz dieses Anstiegs liegt die Erwerbstätigenquote der 50-bis unter 65jährigen Frauen mit 38,7% deutlich unter der der Männer dieser Altersgruppe (57,3%).
- Die Zahl der über 55jährigen Arbeitslosen ist im Jahresdurchschnitt 2000 sowohl in Ostdeutschland als auch in Westdeutschland um rd. 11% gesunken. Die Arbeitsmarktsituation älterer Menschen (ab 55 Jahre) hat sich im Jahresverlauf erheblich entspannt. Im Jahr 2000 waren 106.000 weniger arbeitslos als 1999. Hervorzuheben ist, dass trotz der abnehmenden Bevölkerungsstärke dieser Altersgruppe die Zahl der Vermittlungen durch die Arbeitsämter in diesem Segment gestiegen ist. Zu diesem Erfolg haben die Kampagnen der Bundesanstalt für Arbeit zum Abbau der Vorurteile gegen die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beigetragen.
- Die Vermittlung der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Rahmen der Kampagnen wird begleitet durch den Einsatz der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bezogen auf die Gesamtheit der Instrumente betrug der Anteil der über 50jährigen an den geförderten Personen im Jahresdurchschnitt 2000 20,3%. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Neben den Initiativen auf Bundesebene haben auch die Bundesländer Maßnahmen zur Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt ergriffen.

- Um die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmer weiter zu erhöhen und ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu erhalten, hat die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen ergriffen:
 - Das Altersteilzeitgesetz wurde in zwei Schritten erheblich verbessert. Zum einen wird seit Beginn des Jahres 2000 auch bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen der Übergang in Altersteilzeit ermöglicht, wenn sie ihre Arbeitszeit halbieren und trotz verminderter Stundenzahl in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig bleiben. Diese Regelung trägt den unterschiedlichen Beschäftigungsformen von Frauen und Männern Rechnung. Zum anderen wurde die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31. Dezember 2009 ausgedehnt und die Förderhöchstdauer um ein Jahr auf sechs Jahre erhöht. Hierdurch wurde die Planungssicherheit für die Tarif- und Betriebspartner vergrößert.
 - Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (siehe auch Leitlinie 14) wird u.a. die befristete Einstellung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Altersgruppen ab dem 58. Lebensjahr, die einen besonders hohen Zugang in die Arbeitslosigkeit aufweisen, erleichtert. Dadurch verbessern sich die Chancen auf eine (befristete) Beschäftigung.

Ziele und Initiativen für 2001

- Im Interesse der älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen selbst sowie in Anbetracht der zu erwartenden demographischen Entwicklung und im Hinblick auf eine zunehmende Arbeitskräfteknappheit in bestimmten regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten hat eine Arbeitsgruppe des "Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit" am 9. Januar 2001 den Beschluss gefasst, einen Paradigmenwechsel in der Politik gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einzuleiten. Statt einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben soll künftig die verstärkte Beschäftigung dieses Personenkreises, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangige Ziele arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein.

Zentrales Element bei der Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ist die stärkere Beteiligung dieser Altersgruppe an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass die betriebliche Weiterbildung vorrangig eine Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst ist. Um den Prozess der stärkeren Beteiligung Älterer an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung zu beschleunigen, wird eine zeitlich befristete Förderung der Weiterbildungskosten für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über 50 Jahre in KMUs geprüft.

- Im Rahmen des von der Bundesregierung und den Vertretern der Unternehmen der IuK-Technologie beschlossenen Sofortprogramms zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs in Deutschland hat die Wirtschaft zugesagt, ein Konzept für die innerbetriebliche Weiterbildung in Hinblick auf Internet-relevante Technologien zu entwickeln, das auch ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit einbezieht.
- Im Hinblick auf eine Erhöhung der Beschäftigungschancen arbeitsloser Älterer soll in einer bis 2006 befristeten gesetzlichen Regelung die Altersgrenze bei den Eingliederungszuschüssen für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von 55 auf 50 Jahre herabgesetzt werden. Ein weiteres Instrument, dass sich positiv auf die Wiedereingliederungschancen älterer Arbeitsloser auswirken kann, ist Job-Rotation. Wird ein älterer Arbeitsloser für einen in Weiterbildung befindlichen Arbeitnehmer als Stellvertreter eingesetzt, kann er diese Zeit nutzen, seine Leistungskraft unter Beweis zu stellen und somit zum Abbau der Vorurteile gegen ältere Arbeitnehmer beitragen. Es ist beabsichtigt, Job-Rotation als Regelmaßnahme im Arbeitsförderungsrecht zu verankern.

Text der Leitlinien 4 und 5

Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt im Kontext des lebenslangen Lernens

Leistungsfähige Bildungs- und Ausbildungssysteme, die auf den Bedarf des Arbeitsmarktes reagieren, sind der Schlüssel zur Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft, zur Anhebung des Beschäftigungsniveaus wie auch zur qualitativen Verbesserung der Beschäftigung. Sie sind der Grundstein für das lebenslange Lernen, ermöglichen einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, legen das Fundament für produktive, über Schlüssel- und Fachqualifikationen verfügende Humanressourcen und ermöglichen den Menschen eine Anpassung an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Die Heranbildung einer beschäftigungsfähigen Erwerbsbevölkerung erfordert darüber hinaus, dass die Menschen befähigt werden, sich die Vorteile der wissensbasierten Gesellschaft zunutze zu machen, dass Qualifikationslücken beseitigt werden und dass während des ganzen Lebens ein Qualifikationsverlust aufgrund von Arbeitslosigkeit, Nichtbeteiligung und Ausgrenzung vermieden wird.

4. Die Mitgliedstaaten werden daher aufgefordert, die Qualität ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme sowie die einschlägigen Lehrpläne zu verbessern, was die Bereitstellung geeigneter Rahmenrichtlinien für die Erstausbildung und das lebenslange Lernen, die Modernisierung und gesteigerte Effizienz der Lehrlingsausbildungssysteme und der Fortbildung am Arbeitsplatz beinhaltet, sowie den Aufbau multifunktionaler, lokaler Lernzentren zu fördern.
 - um jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden und für eine Teilnahme am lebenslangen Lernen erforderlich sind;
 - um dem Analphabetentum bei Jugendlichen und Erwachsenen entgegenzuwirken und die Zahl der Schulabbrecher spürbar zu verringern. Besondere Aufmerksamkeit ist auch den jungen Menschen mit Lernschwierigkeiten und mit bildungsbezogenen Problemen zu widmen. Die Mitgliedstaaten werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen konzipieren, die darauf abzielen, die Zahl der 18- bis 24-jährigen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, bis zum Jahr 2010 zu halbieren;
 - um günstigere Bedingungen zu schaffen für einen besseren Zugang Erwachsener – einschließlich der im Rahmen atypischer Arbeitsverträge Beschäftigten – zum lebenslangen Lernen und den Anteil der erwachsenen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (also der 25- bis 64-jährigen), die zu einem bestimmten Zeitpunkt an allgemein- und berufsbildenden Maßnahmen teilnehmen, anzuheben. Die Mitgliedstaaten sollten sich diesbezüglich Ziele setzen.
 - Zur Förderung von Mobilität und lebenslangem Lernen sollten die Mitgliedstaaten für Verbesserungen bei der Anerkennung von Befähigungsnachweisen und erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten sorgen.
5. Die Mitgliedstaaten werden darauf hinarbeiten, dass das elektronische Lernen für alle Bürgerinnen und Bürger vorangetrieben wird. Sie werden insbesondere dafür Sorge tragen, dass bis Ende 2001 alle Schulen Zugang zum Internet und zu Multimedia-Material haben und dass alle hierfür erforderlichen Lehrer bis Ende 2002 im Umgang mit dem Internet und mit Multimedia-Material geschult sind, damit allen Schülern eine umfassende digitale Kompetenz vermittelt werden kann.

Leitlinie 4: Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssysteme

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- 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 selbst gesteuertes und informelles Lernen außerhalb der klassischen Bildungsinstitutionen ein.
- Bereits in den allgemeinbildenden Schulen des Sekundarschulbereichs I wurden zahlreiche Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen unternommen. Die Zahl der Absolventen ohne Hauptschulabschluss liegt nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht weitgehend gleichbleibend bei rd. 9 %. In beruflichen Schulen bzw. über das Berufsvorbereitungsjahr sind darüber hinaus Möglichkeiten zum nachträglichen Erwerb

des Hauptschulabschlusses eingerichtet. Hierfür stellen die Länder erhebliche Personal- und Sachmittel zur Verfügung.

- 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. Schwerpunkte des Handelns waren:
 - „Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ (siehe Leitlinie 1);
 - „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, in dem mehrere Beschlüsse mit konkreten Handlungsschritten zur Modernisierung von Aus- und Weiterbildung unter Beteiligung der Länder gefasst wurden;
 - Erhöhung der Bundesmittel für Bildung und Forschung seit 1998 um 12,5% schrittweise auf knapp 16 Mrd. DM jährlich in 2001;
 - Schaffung von Ausbildungskonferenzen als dauerhafte regionale Kooperationsformen zwischen den für die Berufsausbildung in den Regionen Verantwortlichen von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern und Arbeitsverwaltung;
 - Fortsetzung der Programme der Länder in Kooperation mit Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Arbeitsverwaltung und beruflichen Schulen zur Steigerung der Ausbildungskapazitäten;
 - Durch Förderunterricht zum Erwerb und der Verbesserung von Sprachkenntnissen von ausländischen und ausgesiedelten Schülern sowie durch besondere Maßnahmen für sozial benachteiligte Jugendliche (z.B. Werkstättenprogramme, Präventionsprogramme) in den Ländern werden den jungen Menschen grundlegende Qualifikationen vermittelt, die die Beschäftigungsfähigkeit und die Teilnahmemöglichkeit am lebensbegleitenden Lernen verbessern.
- Der erfolgreiche Übergang in Beschäftigung und die Vermeidung von Arbeitslosigkeit für Jugendliche hängt ganz entscheidend von einer abgeschlossenen Berufsausbildung ab. Die vielfältigen Anstrengungen von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Arbeitsverwaltung im Jahr 2000 haben dazu geführt, dass 97% der bei der Bundesanstalt für Arbeit als Ausbildungsplatzbewerber gemeldeten Jugendlichen überwiegend eine Berufsausbildungsstelle zum neuen Ausbildungsjahr erhielten oder alternativ in eine andere berufliche bzw. schulische Qualifizierungsmaßnahme einmündeten.

- Aus- und Weiterbildungsangebote wurden im Jahr 2000 fortlaufend an die raschen strukturellen, technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in Wirtschaft und Arbeitswelt angepasst. In den beiden letzten Jahren wurden 36 bestehende Ausbildungsberufe modernisiert und 7 neue Berufe geschaffen.
- Um rascher auf die veränderten Qualifizierungsanforderungen des Arbeitsmarktes reagieren zu können, hat die Bundesregierung eine zweite Phase der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ begonnen. Empirische Forschungen sollen helfen, zukunftsorientierte Qualifikationsfelder zu identifizieren. Darüber hinaus haben sich die Sozialpartner darauf verständigt, nach Bedarf Berufsfachkommissionen einzusetzen.
- Die berufliche Erstausbildung ist die Basis für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit. Das deutsche Konzept zur beruflichen Weiterbildung sieht die Förderung aller wesentlichen Lernformen vor. Hierzu gehört die enge Verzahnung zwischen dem Lernen im Prozess der Arbeit, im sozialen Umfeld, in institutioneller Weiterbildung und auch informellen Lernens. Zunehmend geschieht das mit modernen IT-gestützten Methoden. Ziel ist es, die Beteiligung an formalisierter beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, die laut Berichtssystem Weiterbildung (BSW) VII 1997 bei den 19-64jährigen 48% betrug, weiter zu steigern. Dies gilt auch für informelle Weiterbildungsaktivitäten; an informeller beruflicher Weiterbildung haben laut BSW VII 1997 bereits 72 % der Erwerbstätigen teilgenommen.
- Um die Ausrichtung der Bildungsinfrastruktur auf lebensbegleitendes Lernen aller Menschen und die Stärkung der Selbstorganisation auf regionaler Ebene zu fördern, wurde im Jahr 2000 das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ gestartet, für das bis 2004 rund 138 Mio. DM (davon rd. 50 Mio. DM ESF-Mittel) bereitstehen. Gefördert werden vom Bund in Abstimmung mit den Ländern der Auf- und Ausbau bildungsbereichs- und trägerübergreifender regionaler Netzwerke, in denen innovative Maßnahmen im Bereich lebensbegleitenden Lernens entwickelt, erprobt und auf Dauer angelegt werden. Primäre Ziele dieses Programms sind die Steigerung der Bildungsbeteiligung, die Förderung der Befähigung zum selbstständigen Lernen sowie quantitative und qualitative Verbesserungen der Angebotsstrukturen im Sinne einer stärkeren Nutzerorientierung. Dabei geht es aus beschäftigungspolitischer Perspektive auch um die Integration von allgemeiner und beruflicher Bildung sowie Weiterbildung.
- Mit dem seit April 2000 laufenden Bund-Länder-Modellversuchsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen“ werden neue Formen der bildungsbereichsübergreifenden Kooperation in und zwischen allen Ländern zur Förderung lebensbegleitenden Lernens initiiert. Von Bund und Ländern werden 25 Mio. DM für 5 Jahre bereitgestellt. Mit Hilfe zusätzlicher ESF-Mittel sollen ab 2001 weitere inhaltliche Schwerpunkte gesetzt und Projekte, insbesondere zur Qualitätssicherung und Zertifizierung von nicht formell erworbenen

Qualifikationen und Kompetenzen sowie zur Finanzierung lebensbegleitenden Lernens gefördert werden.

- Das bis Ende 2000 mit rd. 5,5 Mio. DM (einschließlich ESF-Mittel) von der Bundesregierung geförderte Programm „Lernen im sozialen Umfeld - Kompetenzentwicklung im Auf- und Ausbau regionaler Infrastrukturen“ hat den Nachweis geführt, dass in Lernprozessen im sozialen Umfeld Potentiale und Kompetenzen nicht nur erhalten, sondern auch neu entwickelt werden können. Hieraus ergeben sich Ansatzpunkte, den Menschen auch außerhalb der Erwerbsarbeit Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und zu verbessern. Deshalb wird im Rahmen des neuen Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ das Themenfeld „Lernen im sozialen Umfeld“ umfassender entwickelt, erprobt und wissenschaftlich begleitet. Hierfür werden von 2001- 2004 jährlich rd. 4,5 Mio. DM zur Verfügung gestellt.

Ziele und Initiativen für 2001

- Verbesserung der Ausbildungsbefähigung der Schulabgänger und eines reibungslosen Übergangs von der Schule in Ausbildung und ins Erwerbsleben:

Das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ wird bis 2004 mit einer Gesamtförderungssumme von rd. 80 Mio. DM (einschließlich ESF-Mittel) vom Bund gemeinsam mit den Ländern und Sozialpartnern weitergeführt, um allen Schülern und Schülerinnen während ihrer Schulbildung Berufsorientierung zu vermitteln. In allen Ländern werden darüber hinaus Praktika in Betrieben, überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder auch in Lernwerkstätten durchgeführt

- Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf:

Die in Deutschland gut ausgebaute Förderung der beruflichen Bildung benachteiligter Jugendlicher (siehe Leitlinie 1) wird mit einem 5-Jahresprogramm ab 2001 mit 105 Mio. DM (einschließlich ESF-Förderung) qualitativ weiterentwickelt und effizienter gemacht. Hauptziel des Programms ist die Aktivierung betrieblicher Ausbildungspotentiale für leistungsschwächere Jugendliche. Gleichzeitig sollen die beruflichen Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbessert und erworbene berufsbezogene Qualifikationen durch einen Nachweis besser verwertbar werden.

Mit der Benachteiligtenförderung wird angestrebt, dass alle Jugendlichen nach Abschluss der Sekundarstufe I eine weiterführende Qualifizierung erhalten.

- Zugänge zu Arbeit und Ausbildung für junge Menschen, die von den bisherigen Angeboten nur unzureichend erfasst werden:

Die Programmplattform „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ und insbesondere ihr Teilprogramm „Freiwilliges soziales Trainingsjahr“ (FSTJ) entwickeln und erproben neue Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Integration junger Menschen, für die die herkömmlichen Ausbildungs- und Arbeitsangebote unattraktiv sind bzw. von diesen nicht erreicht werden.

- Modernisierung des Lehrlingsausbildungssystems (duale Berufsausbildung):

Für über 30 Berufe laufen derzeit die Modernisierungsarbeiten, die möglichst noch 2001 abgeschlossen werden sollen. Dabei sollen vor allem die Beschäftigungspotentiale in wachsenden Branchen, wie z.B. im Dienstleistungssektor ausgeschöpft, aber auch eine umfassende Modernisierung der stark mit Auszubildenden besetzten industriellen Metall- und Elektroberufe forciert werden.

- Erweiterung des beruflichen Spektrums junger Frauen:

Der Frauenanteil in den neuen IT-Ausbildungsberufen soll weiter erhöht werden. Neue Förderschwerpunkte und Projekte tragen dazu bei, Frauen an der Gestaltung und Anwendung der Zukunftstechnologien stärker zu beteiligen (Kompetenzzentrum für Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie, Projekt IDEE-IT, Ingenieurinnenkampagne „Be.Ing – in Zukunft mit Frauen“, Ausbildung von Mädchen zu IT-Mentorinnen „Girls@D21.IBM“). Angestrebt wird eine Steigerung des Frauenanteils an IT-Ausbildungen auf 40 % bis 2005.

- Aufbau multifunktionaler, lokaler Lernzentren:

Ein zeitlich befristetes Bundesprogramm für Investitionen in den Berufsschulen wurde mit 255 Mio. DM in den nächsten beiden Jahren gestartet. Damit werden die Ausstattungsmaßnahmen der Länder im IT-Bereich hinsichtlich des Einsatzes neuer Medien ergänzt. Ferner soll eine effektive Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule gesichert und die Qualität der Ausbildung erhöht werden.

Geeignete überbetriebliche Berufsbildungsstätten sollen zu überregionalen Kompetenzzentren weiterentwickelt werden, um intensive Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie Information und Beratung eng miteinander zu verbinden. Im Jahr 2001 sind dafür 116 Mio. DM (einschließlich ESF-Mittel) vorgesehen. Die Länder fördern den Ausbau des beruflichen Schulwesens zu einem System von Standorten beruflichen Kompetenzerwerbs. Sie unterstützen die Kooperation zwischen beruflichen Schulen, überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Einrichtungen der beruflichen Bildung weiterer Träger im Rahmen regionaler Netzwerke.

- **Bildung im Kontext lebensbegleitenden Lernens**

Konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens und eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen enthält das Anfang 2001 von der Bundesregierung vorgelegte Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Leitgedanken sind dabei: Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden, Abbau von Chancenungleichheiten, Kooperation der Bildungsanbieter und Nutzer/-innen sowie Stärkung der Bezüge zwischen allen Bildungsbereichen. In dem Aktionsprogramm werden alle laufenden und geplanten Forschungs-, Entwicklungs- und Erprobungsmaßnahmen des Bundes, die der Förderung lebensbegleitenden Lernens – insbesondere in der Weiterbildung – dienen, gebündelt und aufeinander bezogen. Die Verknüpfung der bislang eher isolierten Einzelvorhaben soll zur möglichst breiten Umsetzung innovativer Konzepte und zu mehr Transparenz über die Förderaktivitäten beitragen.

Leitlinie 5: Stärkung der digitalen Kompetenz

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Derzeit sind ca. 75 % aller Schulen mit Internetzugang ausgestattet; bis Ende 2001 werden voraussichtlich alle Schulen in den Ländern in der Bundesrepublik einen Internetzugang haben. Durch besondere Maßnahmen konnten die Lehrkräfte in diesem Bereich fortgebildet werden. Die Mittel der Länder für die Ausstattung der Schulen und Qualifizierung der Lehrkräfte sind erheblich angestiegen, zum Teil werden sie auch über Public-Private-Partnerships-Projekte aufgebracht.
- In den Weiterbildungseinrichtungen werden Kurse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien am meisten nachgefragt. Die Universitäten bieten eine Vielzahl von Programmen und Veranstaltungen für Studierende aller Fachbereiche und außeruniversitäre Interessenten an, die auch Lehrveranstaltungen von Fernuniversitäten im In- und Ausland einbeziehen; hierbei soll auch das elektronische Lernen im engeren Sinne gefördert werden. Die Hochschulen bieten Studierenden, aber auch den Lehrenden eine breite Palette von Studien-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten im Bereich der Informationstechnologien an; den Studierenden stehen multimedialfähige, vernetzte PC-Pools zur Verfügung; darüber hinaus haben sie z.T. die Möglichkeit, sich auch von ihren Privat-PC in die Hochschulnetze einzuwählen.
- Zur Förderung von Maßnahmen im Public Private Partnership werden Medienkompetenzzentren aufgebaut, in denen in enger Kooperation mit den lokalen Hochschulen hochwertige postgraduale Qualifizierungsprogramme auf internationalem Niveau angeboten werden.

Ziele und Initiativen für 2001

- Zur Integration moderner IuK-Techniken in der Bildung ist notwendig, dass alle betroffenen Bereiche (Schule, berufliche Aus- und Weiterbildung und Hochschule) berücksichtigt und miteinander verknüpft werden. Das Handlungskonzept der Bundesregierung "Anschluss statt Ausschluss - IT in der Bildung" ist eines der zentralen Elemente zur Realisierung und strategischen Fortentwicklung des Aktionsprogramms "Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts" und ist zugleich ein Beitrag zur Umsetzung des Aktionsplans der Europäischen Union im Rahmen der Initiative „eEurope“.

Ziele des Handlungskonzeptes sind:

- die konsequente Integration der Neuen Medien im Unterricht in Schulen, Betrieben und Hochschulen,
 - die Nutzung der modernen IuK-Technologien an allen Bildungsinstitutionen als Medium für eine weltweite Lehr- und Forschungsgemeinschaft,
 - den Informationsaustausch über das Intra-/Internet zu forcieren,
 - und die Vermittlung von IT-Kompetenz auf allen Ebenen der Aus- und Weiterbildung,
 - Verstärkung der Medienkompetenz und der Internetbeteiligung von Frauen durch Programme wie „Frauen ans Netz“, „Lehrerinnen und Schülerinnen ans Netz“.
- Die Bundesregierung wird in den nächsten fünf Jahren für die Entwicklung von Lernsoftware für Schulen, Hochschulen und Berufsbildung über 600 Mio. DM bereitstellen. Das Bildungssoftware-Programm „Neue Medien in der Bildung“ wird gestartet. Deutschland soll auch im Bereich der Lernsoftware weltweit eine Spitzenposition einnehmen.
 - Ein Schwerpunkt ist die Neustrukturierung des IT-Weiterbildungssystems (siehe Leitlinie 15). Parallel dazu wird die Entwicklung von in der Praxis einsetzbaren Curricula und dazu gehörigen multimedialen Bausteinen für Bildungssoftware-Angebote, die diesem neuen Ordnungsrahmen entsprechen, gefördert.
 - Die Intensivierung der IT-Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern durch innovative Schulungen, die im Rahmen der Internetanbindung durch die von der Bundesregierung gemeinsam mit der Deutschen Telekom AG durchgeführte Aktion „Schulen ans Netz“ abgehalten werden. Zusätzlich können interessierte Lehrkräfte durch computer- oder netzbasierte Schulungen IT-Qualifikation erwerben.
 - Weitere Umsetzung des 10-Punkte Programms „Internet für Alle“ der Bundesregierung, um die Basis für die Teilhabe aller am Nutzen der Neuen Medien zu schaffen, u.a. mit dem Internetführerschein für Arbeitslose.

Text der Leitlinie 6

Aktive Politiken zur besseren Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und zur frühzeitigen Behebung von Engpässen

In allen Mitgliedstaaten gibt es zum einen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, gleichzeitig aber auch einen Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren, Berufen und Regionen. Im Zuge der Verbesserung der Beschäftigungslage und des immer rascheren technologischen Wandels entstehen auch immer mehr solche Engpässe. Gelingt es nicht, den sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel abzuwenden, dann leidet die Wettbewerbsfähigkeit, erhöht sich der Inflationsdruck und bleibt die strukturelle Arbeitslosigkeit auf einem hohen Stand.

6. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls gemeinsam mit den Sozialpartnern – verstärkte Anstrengungen unternehmen, um sich abzeichnende Engpässe zu ermitteln und ihnen frühzeitig entgegenzuwirken, indem sie insbesondere
- die Möglichkeiten der Arbeitsverwaltungen im Bereich der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verbessern;
 - Politiken zur Vermeidung von Qualifikationsdefiziten konzipieren;
 - berufliche und geographische Mobilität fördern;
 - für ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte sorgen durch Verbesserung der Datenbanken mit Stellenangeboten und Aus- und Weiterbildungsangeboten und deren europaweite Verknüpfung unter Nutzung moderner Informationstechnologien und der auf europäischer Ebene bereits gewonnenen Erfahrung.

Leitlinie 6: Verhinderung von Engpässen beim Arbeitskräfteangebot

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Angesichts einer nach wie vor großen Zahl von Arbeitslosen kann der Arbeitskräftebedarf in vielen Bereichen noch aus dem Bestand gedeckt werden. Allerdings treten auch in Deutschland mittlerweile in einzelnen Bereichen Verknappungen beim Arbeitskräfteangebot auf; z.B. im IT – Bereich.
- Die Bundesregierung leistet mit der Initiative „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ einen Beitrag zur Erforschung von Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Bedeutung sowohl für die künftige berufliche Ausbildung junger Menschen als auch für die Weiterbildung von Berufstätigen (siehe auch Leitlinie 4).
- In engem Zusammenhang mit den Arbeiten zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen steht das Internet-Informationssystem der Bundesanstalt für Arbeit (Stellen-Informationen-Service - SIS -; Ausbildungsstellen-Informationen-Service – ASIS und Arbeitgeber-Informationen-Service - AIS -). SIS und AIS sind in allen Arbeitsämtern installiert und werden außerdem bundesweit über das Internet präsentiert. Über das Internet kann auf diese Service-Angebote auch von außerhalb der Bundesrepublik zugegriffen werden. Die Arbeitsämter sind außerdem mit dem europäischen Netz zur EU-weiten Übermittlung von Stellenangeboten EURES verbunden. Es sind die technischen Voraussetzungen geschaffen und eingeführt, die es ermöglichen, Stellenangebote, die in den arbeitsamtseigenen, der nationalen Vermittlung dienenden, DV-gestützten Dateien geführt werden, in das EURES Datenbanksystem zu übermitteln, damit sie von dort zu den nationalen Arbeitsverwaltungen anderer EG-Länder weitergeleitet werden können.

- Um den Bedarf an IT Mitarbeitern auf Dauer im Inland zu decken hat das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ bereits im Juli 1999 eine „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ im Bereich von Berufsausbildung, Hochschule und Weiterbildung beschlossen. Als Ziel wurde dabei festgelegt, bis 2005 zusätzlich 250.000 Arbeitnehmer für IT-Aufgaben zu gewinnen. U.a. hat die Wirtschaft zugesagt, im IT- und Medienbereich bis zum Jahr 2003 mindestens weitere 20.000 über die bereits im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ zugesagten 40.000 Ausbildungsplätze hinaus, also insgesamt 60.000 Plätze, anzubieten. Ergänzend zu den privaten Anstrengungen hat sich die Arbeitsverwaltung verpflichtet, die von ihr angebotenen IT-Weiterbildungsmaßnahmen auf 40.000 zu erhöhen. Dieses Ziel wurde im Jahr 2000 mit über 46.000 Teilnehmern (IT- und Medienberufe), davon 18.000 Frauen, übertroffen. Auch wird die Bundesanstalt für Arbeit ihre Vermittlungs- und Weiterbildungsanstrengungen darauf richten, die Zahl der knapp 70.000 arbeitslosen Ingenieure und Ingenieurinnen nachhaltig zu verringern.
- Zur kurzfristigen Beseitigung des Mangels an IT-Spitzenkräften hat die Bundesregierung durch eine entsprechende Rechtsverordnung ausländische IT-Experten zugelassen. Danach ist die befristete und begrenzte Erteilung von zunächst 10.000, letztlich bis zu 20.000 Arbeitserlaubnissen für IT-Fachleute aus Nicht-EU-Staaten möglich.
- In nahezu allen 181 Arbeitsämtern sind Berufsinformationszentren vorhanden. U.a. kann dort der Zugriff auf die Datendank KURS erfolgen. Hierbei handelt es sich um eine Datenbank für Aus- und Weiterbildung mit derzeit ca. 400.000 Bildungsveranstaltungen aus dem gesamten Gebiet der Bundesrepublik und dem angrenzenden Ausland.
- Das Sozialgesetzbuch III sieht für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer ausreichende Hilfen vor, die Suche nach einem Arbeitsplatz finanziell zu unterstützen. Arbeitslosen können u.a. Mobilitätshilfen bei Aufnahme einer Beschäftigung gewährt werden.
- Neue Förderschwerpunkte und Projekte tragen dazu bei, Frauen an zukunftsorientierten Berufen der Informationsgesellschaft stärker zu beteiligen (siehe auch. Leitlinien 4 und 5).

Ziele und Initiativen für 2001

- Das beschriebene Bündnis „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ im Bereich von Berufsbildung, Hochschule und Weiterbildung soll weiter umgesetzt werden.
- Um den Arbeitsmarkt berufsspezifisch und regionübergreifend transparenter zu machen, führt die Bundesanstalt für Arbeit zur besseren Abstimmung von Angebot und Nachfrage das Organisationskonzept Arbeitsamt 2000 nunmehr flächendeckend ein. Im Mittelpunkt steht dabei der Übergang von der bisher stärker arbeitsteilig orientierten Spartenorganisation zur ganzheitlich ausgerichteten kundenorientierten Teamorganisation und eine gleichzeitige Dezentralisierung des Dienstleistungsangebotes. Die unterschiedlichen Anliegen der Kunden sollen so möglichst ganzheitlich von Mitarbeiter-Teams erledigt werden.
- Maßnahmen zur besseren Beteiligung von Frauen an der Informationsgesellschaft. Das „Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ enthält hierzu konkrete Zielmarken.

Text der Leitlinie 7

Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration durch Zugang zur Beschäftigung

Zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen bereitet es besondere Schwierigkeiten, geeignete Qualifikationen zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Die Gefahr einer Ausgrenzung kann dadurch größer werden. Hier ist ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, um die soziale Integration durch Eingliederung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen und Einzelpersonen in die Arbeitswelt zu fördern und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt – auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt – zu bekämpfen.

7. Jeder Mitgliedstaat wird

- alle Formen der Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur allgemeinen und beruflichen Bildung ermitteln und bekämpfen;
- auf wirksame präventive und aktive Maßnahmen setzende Konzepte zur Förderung der Eingliederung gefährdeter oder benachteiligter Personengruppen oder Einzelpersonen in den Arbeitsmarkt entwickeln, um Marginalisierung, die Entstehung von Armut trotz Arbeit und ein Abdriften in die Ausgrenzung zu vermeiden;
- geeignete Maßnahmen treffen, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen ethnischer Minderheiten und Wanderarbeitnehmern im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden, und zu diesem Zweck gegebenenfalls nationale Zielvorgaben festlegen.

Leitlinie 7: Bekämpfung von Diskriminierungen und Förderung der sozialen Integration

Als eine übergreifende Maßnahme der Bundesregierung, die im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration steht, ist die Vorlage des ersten Armuts- und Reichtumsberichts im Jahre 2001 zu nennen. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung basiert auf dem Leitgedanken, dass nur auf der Basis einer genauen Analyse der sozialen Wirklichkeit in Deutschland der Armut zielgenauer

entgegengewirkt werden und gesellschaftspolitische Reformmaßnahmen zur Stärkung sozialer Gerechtigkeit und gleicher Chancen für die Menschen ergriffen werden können.

A) Behinderte

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- In Deutschland gibt es etwa 6,63 Mio. Schwerbehinderte (darunter 3,13 Mio. Frauen), dies entspricht einem Anteil von etwas über 8 % an der Wohnbevölkerung (Stand: Ende 1999); davon stehen rd. 1,1 Mio. (Stand: Oktober 1999) dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung, können also eine Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes ausüben. Im November 2000 waren 175.735 Schwerbehinderte arbeitslos (darunter 67.972 Frauen), das entspricht einer „spezifischen“ Arbeitslosenquote von 16,7 %.
- Mit dem Ziel, die seit Jahren überdurchschnittlich hohe Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen abzubauen, ist am 1. Oktober 2000 das „Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter“ in Kraft getreten. Es soll die Chancengleichheit schwerbehinderter Menschen im Arbeits- und Berufsleben verbessern und dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter schnellstmöglich und nachhaltig abzubauen. Erklärtes Ziel ist es, die Zahl der arbeitslosen Schwerbehinderten bis zum Oktober 2002 um etwa 25 % - das sind rund 50.000 - zu verringern.

Das Gesetz sieht ein Bündel von Maßnahmen vor, mit denen arbeitslose schwerbehinderte Menschen wieder in Arbeit gebracht werden sollen. Die wichtigsten sind:

- Neugestaltung des Systems von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe;
- Stärkung der Rechte der Schwerbehinderten und der Schwerbehindertenvertretungen, Schaffung eines Rechtsanspruchs Schwerbehinderter gegen die Hauptfürsorgestellten auf Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz;
- Verbesserung der beschäftigungsfördernden Instrumente des Schwerbehindertenrechts;
- Ausbau betrieblicher Prävention;
- Verstärkte Verwendung der Mittel der Ausgleichsabgabe für arbeitsmarktorientierte Fördermaßnahmen und zusätzliche innovative Instrumente;
- Auf- und Ausbau eines flächendeckenden Netzes von Integrationsfachdiensten und Integrationsunternehmen, -betrieben und -abteilungen zur Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben.

- Auch auf der Ebene der Länder wird die soziale Integration Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt unterstützt.

Ziele und Initiativen für 2001

Darüber hinaus soll noch im Jahr 2001 der Entwurf eines Sozialgesetzbuchs - Neuntes Buch (SGB IX) Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen verabschiedet werden. Ziel ist es, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu fördern und dem im Grundgesetz verankerten Benachteiligungsverbot für behinderte Menschen Geltung zu verschaffen, wobei geschlechtstypischen Belastungssituationen besondere Bedeutung zugemessen wird.

B) Ausländische Frauen und Männer

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Neben der Anwendung des allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums auf Benachteiligte werden auf Bundesebene ergänzende Maßnahmen zur sprachlichen, beruflichen und sozialen Integration fortgesetzt. Ziel der beruflichen Maßnahmen ist die Förderung der Ausbildungsbeteiligung, der Berufsvorbereitung und der Ausbildungsberufsbeteiligung ausländischer Betriebe. Hier handelt es sich überwiegend um Modellmaßnahmen, in denen die Erprobung innovativer Lösungswege zur Erreichung von Chancengleichheit an erster Stelle steht. So wurde beispielsweise in Modellprojekten zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ausländischer Frauen in Sozial-, Gesundheits- und Büroberufen gezeigt, wie die Frauen ihre interkulturellen Kompetenzen und Mehrsprachigkeit sowie im Herkunftsland erworbene Berufskenntnisse einbringen können.
- Die Arbeitslosigkeit ausländischer Jugendlicher ist im Jahre 2000 um 14 % gesunken und damit deutlich stärker als die Jugendarbeitslosigkeit insgesamt. Der Ausländeranteil an der Jugendarbeitslosigkeit sank von 15,2 % in 1999 auf 13,2 % im Jahresdurchschnitt 2000. Am Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit waren ausländische Jugendliche im Dezember 2000 zu 8,6 % (6.959 Jugendliche) beteiligt. Das Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit wird auch im Jahr 2001 weitergeführt. Junge Migranten und Migrantinnen sind nach wie vor eine wichtige Zielgruppe.

Ziele und Initiativen für 2001

- Ende Juni 2000 fasste das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Beschluss zur Aus- und Weiterbildung von jungen Migranten und Migrantinnen. Zielgruppe sind junge Ausländer und Ausländerinnen sowie Spätaussiedler. Zur Umset-

zung dieses Aktionsprogramms (Akteure: Bund, Länder, Kommunen, Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Organisationen einschließlich der Migranten) sollen lokale/regionale Netzwerke gefördert und regionale Ausbildungskonferenzen genutzt werden. Vorhandene Förderinstrumente sollen besser auf den Bedarf der unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet werden. Dabei soll nicht von Defiziten, sondern mehr von vorhandenen Stärken der Migranten und Migrantinnen (interkulturelle Kompetenzen, Zwei- oder Mehrsprachigkeit) ausgegangen werden. Ziel ist insbesondere die Erhöhung ihrer Ausbildungsquote (siehe auch Leitlinie 4).

- Die Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse ist ein wichtiges Element einer aktiven Integrationspolitik. Gegenwärtig wird die Sprachförderung für Ausländer und Aussiedler neu strukturiert. Zielgruppe des neuen Gesamtsprachkonzeptes sind künftig gleichermaßen alle Zuwanderer mit einem auf Dauer angelegten Aufenthaltsstatus innerhalb von drei Jahren nach erstmaliger Einreise in die Bundesrepublik Deutschland. Im Jahr 2001 werden die entsprechenden Voraussetzungen für die Umsetzung des Gesamtsprachkonzepts geschaffen. 2002 wird es in Kraft treten.

Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes und Schaffung von Arbeitsplätzen

Text der Leitlinien 8 und 9

Erleichterung der Gründung und Führung von Unternehmen

Die Gründung neuer Unternehmen im Allgemeinen und die Förderung des Wachstums kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) im Besonderen sind wesentliche Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und mehr Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zur Unterstützung dieses Prozesses sollte man in allen Teilen der Gesellschaft – und auch im Rahmen der Lehrpläne – das Verständnis für unternehmerische Tätigkeit fördern, für klare, dauerhafte und verlässliche Vorschriften und Regelungen sorgen und die Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte und den Zugang zu diesen Märkten verbessern. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten den Verwaltungsaufwand und die Steuer- und Abgabenbelastung der KMU reduzieren und vereinfachen. Entsprechende Maßnahmen sollten auch nichtangemeldete Erwerbstätigkeit eindämmen.

8. Die Mitgliedstaaten werden einer spürbaren Verringerung der Gemeinkosten und des Verwaltungsaufwands der Unternehmen, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Einstellung zusätzlichen Personals, spezielle Aufmerksamkeit widmen. Auch sollten die Mitgliedstaaten bei der Konzeption neuer Regelungen deren etwaige Auswirkungen auf Gemeinkosten und Verwaltungsaufwand der Unternehmen im Auge behalten.
9. Die Mitgliedstaaten werden günstigere Voraussetzungen für die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit schaffen,
 - indem sie prüfen, welche Hindernisse – insbesondere in den Steuer- und Sozialversicherungssystemen – der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Kleinunternehmen möglicherweise im Wege stehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;
 - indem sie unternehmerisches Denken und die Bereitschaft zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit sowie gezielte Unterstützungsangebote und Schulungsmaßnahmen für Unternehmer und angehende Unternehmer fördern;
 - indem sie nichtangemeldete Erwerbstätigkeit bekämpfen und die Umwandlung entsprechender Arbeitsverhältnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse fördern – unter Einsatz aller zweckdienlichen Mittel, einschließlich Einführung geeigneter Rechtsvorschriften, Anreizmaßnahmen und Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme, und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.

Leitlinie 8: Senkung des Verwaltungsaufwands bei Unternehmensgründungen

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Ein Jahr nach Inkrafttreten des Programms „Moderner Staat – Moderne Verwaltung“ sind bereits eine Reihe von Projekten zum Abbau administrativer Hemmnisse für Existenzgründungen und KMUs in Angriff genommen worden (siehe auch Cardiff-Bericht 2000). Die eingerichtete Projektgruppe „Abbau von Bürokratie“ wird im Frühjahr 2001 einen umfangreichen Zwischenbericht veröffentlichen, in dem auch die abgeschlossenen und geplanten Entlastungen für Existenzgründungen und KMUs dargestellt werden. Zu den bisherigen Erfolgen gehören u.a. die Verbesserung des Einsatzes neuer Technologien an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Verwaltungen und der Abbau von statistikbedingten Belastungen.
- Zur Verbesserung der Informationsmöglichkeiten bei Existenzgründungen wird gegenwärtig ein Internet-Portal entwickelt, welches auch die noch weitgehend ungenutzten Interaktionsmöglichkeiten des Internet in Verbindung mit der digitalen Signatur zur Erleichterung des Gründungsprozesses ausschöpfen wird. Die besondere Situation von Gründerinnen wird eigens berücksichtigt werden. In einem weiteren Projekt zur Verbesserung der Informationsbasis von Behörden und Gründern wird ein „Vorschriften- und

Verfahrens-Informationssystem" erstellt. Gründerinnen und Gründer erhalten dadurch die Möglichkeit, sich via Internet über Verfahrensschritte, Zuständigkeiten und den Rechtsrahmen der angestrebten Tätigkeit zu informieren.

- Auch auf Länderebene wurden vielfältige Maßnahmen zur Entbürokratisierung ergriffen, bspw. die Einführung von Genehmigungslotsen als Ansprechpartner für Unternehmen für Verwaltungsfragen (Saarbrücken) oder die Einsetzung von Deregulierungsbeauftragten (Rheinland-Pfalz). Zur Bündelung von Informationen werden gegenwärtig von verschiedenen Ländern Internet-Portale für Existenzgründungen eingerichtet.
- Im Zuge der Übernahme der Deutschen Ausgleichsbank (DtA) durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) werden die wichtigsten Existenzgründungs- und Mittelstandsprogramme des Bundes bei der DtA, die als Tochtergesellschaft der KfW selbständig bleibt, zusammengeführt. Damit ist sicher gestellt, dass KMUs in Zukunft einen einzigen Ansprechpartner für Förderprogramme des Bundes haben. Darüber hinaus arbeiten die DtA und die KfW mit verschiedenen Landesförderinstituten zusammen (bspw. in Nordrhein-Westfalen, Brandenburg, Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Hessen und dem Saarland), um bislang parallele Förderinstrumente zu einheitlichen Förderprodukten zusammenzuführen. Hierdurch ergeben sich für Existenzgründungen und KMUs deutliche Entlastungseffekte bei der Suche und Beantragung von Fördermitteln.

Ziele und Initiativen für 2001

- Die Kooperation der DtA mit den Landesförderinstituten soll auf andere Länder ausgeweitet werden, um die Transparenz der öffentlichen Förderung zu erhöhen und das Beantragungsverfahren für Existenzgründungen und KMUs zu erleichtern.
- Die Beantragung von Förderdarlehen soll zukünftig auch via Internet möglich sein.

Leitlinie 9: Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Förderung selbständiger Erwerbstätigkeit durch Verbesserung der Rahmenbedingungen für unternehmerische Dynamik gehört zu den vordringlichsten Aufgaben der deutschen Wirtschaftspolitik. Wesentliches Element der Förderung der Selbständigkeit ist neben der Einräumung der notwendigen Handlungsspielräume für Unternehmen (siehe auch deutscher Cardiff-Bericht 2000) die finanzielle Unterstützung von Gründungsvorhaben.
- Für Existenzgründungen sind im Jahr 2000 aus dem ERP-Sondervermögen und über die DtA Kredite und Beteiligungskapital in Höhe von rd. 8 Mrd. DM bereit gestellt worden. Damit wurden Investitionen in Höhe von rund 30 Mrd. DM angestoßen. Zur Existenzsi-

cherung und zur Wachstumsfinanzierung konnten im Jahr 2000 aus dem ERP-Sondervermögen und aus eigenen Mitteln der KfW Kredite und Beteiligungskapital von rd. 20 Mrd. DM für bestehende Unternehmen zur Verfügung gestellt werden. Auch die Finanzierungsbedingungen für junge, innovative Technologieunternehmen haben sich weiter verbessert: Im 1. Halbjahr 2000 beliefen sich die Investitionen der Venture-Capital-Gesellschaften auf 3,2 Mrd. DM (1. Halbjahr 1999: 1,8 Mrd. DM). Mittels der verschiedenen Beteiligungskapital-Programme des Bundes (z.B. BTU, FUTOUR, ERP-Innovationsprogramm) konnten im Jahr 2000 über 2,3 Mrd. DM Risikokapital insbesondere für die Frühphase mobilisiert werden.

- Die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit wird ferner durch die Zahlung eines sog. „Überbrückungsgeldes“ an Arbeitnehmer gefördert, die damit Arbeitslosigkeit beenden oder vermeiden. Im Jahr 2000 wurden dafür 1,5 Mrd. DM aufgewendet. Untersuchungen bezüglich der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen zeigen, dass knapp 90% der Geförderten sechs Monate nach Ablauf der Förderdauer in der Selbständigkeit verblieben sind (1999) und rund 45% der Geförderten nach drei Jahren mindestens einen weiteren Mitarbeiter beschäftigt haben. Im Jahr 2000 konnten mit diesem Instrument rd. 92.000 Arbeitslosen die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ermöglicht werden.
- Die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit wird darüber hinaus durch zahlreiche Beratungs- und Schulungsangebote, auch speziell für Gründerinnen (z.B. das FrauenFinanzForum in Berlin), Gründungsinitiativen und Gründernetzwerke auf Länderebene und umfangreiche Serviceangebote von Gründerzentren unterstützt. Die Übernahme bestehender Unternehmen wird im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Change/Chance gefördert.
- Das Projekt „Junior“ läuft seit Herbst 2000 in 12 Bundesländern. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Projekte der Bundesländer und der privaten Wirtschaft, die in die gleiche Richtung zielen (bspw. „GO to School“ des Landes Nordrhein-Westfalen, „Schule & Wirtschaft“ des Landes Rheinland-Pfalz, „StartUp 2000 von stern, McKinsey und Sparkassen). An den Hochschulen wurden auch im Jahr 2000 weitere Existenzgründerlehrstühle eingerichtet. Studierende finden mittlerweile an 18 deutschen Universitäten und Fachhochschulen entsprechende Lehrangebote vor. Das Programm EXIST (siehe Aktionsplan 2000) als Wettbewerb zur Entwicklung von Angeboten zur Motivation, Ausbildung und Unterstützung von Unternehmensgründungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurde in 2000 fortgeführt.
- Die Bekämpfung nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit als weitere Empfehlung der Leitlinie 9 hatte auch im Jahre 2000 einen hohen Stellenwert. Es kam zu zahlreichen Überprüfungen auf Baustellen, Messen, Ausstellungen, im Hotel- und Gaststättengewerbe, sowie bei der Güter- und Personenbeförderung, insbesondere im Taxigewerbe. Mit der zuneh-

menden wirtschaftlichen Verflechtung innerhalb des gemeinsamen Binnenmarktes hat auch die grenzüberschreitende nichtangemeldete Erwerbstätigkeit zugenommen. Die Bundesregierung setzt sich daher für die rasche Umsetzung des EU-Verhaltenskodex bei der Bekämpfung des grenzüberschreitenden Missbrauchs bei Sozialversicherungsleistungen ein und erwartet in diesem Jahr den Abschluss entsprechender bilateraler Verträge mit mehreren Mitgliedstaaten.

Ziele und Initiativen für 2001

- Für Existenzgründungen werden aus dem ERP-Sondervermögen und über die DtA rund 8 Mrd. DM zur Verfügung gestellt.
- Für die Förderung der Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit stehen 2001 1,6 Mrd. DM bei den Arbeitsämtern bereit.
- Ausbau und Vertiefung der Netzwerkstrukturen im Business-Angel-Markt; Überprüfung der steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für Business Angels und Mitarbeiteroptionen.
- Die Bundesregierung wird mit einer Novellierung des Gesetzes zur Aufstiegsfortbildungsförderung für Fachkräfte die Anreize zur Gründung von Unternehmen verstärken.
- Durch eine Änderung des Hochschullehrerprivilegs soll die Vermarktung von Erfindungen aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbessert werden; der Aufbau von Patent- und Verwertungsagenturen soll den Technologietransfer erleichtern und damit Anreize zur Gründung von Spin-off-Unternehmen setzen.
- Errichtung weiterer Existenzgründerlehrstühle in Deutschland.
- Einführung des Schulprojekts „Junior“ in allen Bundesländern; Durchführung einer „Ideenwerkstatt für Mini-Unternehmen“ (business-camp).
- Fortführung des EXIST-Programms und regionale Ausweitung des Programnteils „EXIST Seed“.
- Der Aufbau eines Beratungs- und Informationssystems im Handwerk (BIS) wird die selbständige Erwerbstätigkeit im Handwerk gezielt fördern.
- Durchführung weiterer Projekte zur Förderung des Unternehmergeistes in verschiedenen Bundesländern.
- Im Rahmen einer von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Studie werden Handlungsansätze für eine passgenaue und geschlechterdifferenzierte Existenzgründungsstrategie entwickelt, die das bisherige Beratungs- und Unterstützungsangebot von Kammern, Verbänden und Banken ergänzen wird.

Text der Leitlinie 10

Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor

Wenn die Europäische Union das Beschäftigungsproblem in den Griff bekommen will, müssen alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie neue Technologien effektiv genutzt werden. Es müssen günstige Rahmenbedingungen für innovative Unternehmen herrschen, die wesentlich zur Mobilisierung des Arbeitsplatzschaffungspotentials der wissensbasierten Gesellschaft beitragen können. Insbesondere der Dienstleistungssektor birgt hier ein beträchtliches Potential.

10. Die Mitgliedstaaten werden daher Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen abbauen und Rahmenbedingungen schaffen, die es ermöglichen, das Beschäftigungspotential des gesamten Spektrums des Dienstleistungssektors voll zu nutzen, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Insbesondere sollte das Beschäftigungspotential der Wissensgesellschaft und des Umweltsektors erschlossen werden.

Leitlinie 10: Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die auf Stetigkeit angelegten Schritte zur Verbesserung des Wachstumsumfeldes haben die Nachhaltigkeit des Expansionsprozesses im Dienstleistungssektor weiter gestärkt. Maßnahmen, wie die weitere Marktöffnung, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen, die beschleunigte Nutzung und Verbreitung moderner IuK-Techniken, die Erschließung des Gründungspotentials in den humanintensiven Dienstleistungsbereichen, die Entwicklung der sozialen Infrastruktur, die Verbesserung der Aus- und Weiterbildung, der erleichterte Berufszugang sowie zusätzliche Außenwirtschaftsaktivitäten wurden fortgesetzt.
- Gegenüber 1998 nahm der Erwerbstätigenanteil im privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor um weitere 0,8%-Punkte auf 67,5% zu. Besonderer direkter und indirekter Beschäftigungsmotor sind die Telekommunikations- und Informationswirtschaft, in denen Marktöffnung, Innovationen, Privatisierung und zukunftsgerichtete Regulierung Impulse für neue Märkte, Branchen, Unternehmen, Beschäftigung und Ausbildung ausgelöst haben. Bis 2010 werden bis zu 750.000 neue Arbeitsplätze in der Informationswirtschaft erwartet. Die vielfältigen Maßnahmen im Bereich der IuK-Technologien wurden programmgemäß umgesetzt. Das PROgramm INNOvationkompetenz (PRO INNO) zur Förderung von Forschung und Entwicklung führte zu zusätzlicher Beschäftigung auch im Dienstleistungssektor. Der Fachdialog „Beschäftigungspotentiale in der Dienstleistungswirtschaft“ des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ wurde mit Empfehlungen für weitere Initiativen abgeschlossen. Im Fachdialog „Beschäftigungspotentiale im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und Dienstleistungen“ wurde die Errichtung eines Internetportals für Modelltarifverträge in der IuK-Wirtschaft beschlossen.
- Die Bundesländer sind mit eigenen Maßnahmen aktiv. Das Dienstleistungsstatistikgesetz wurde verabschiedet.

- 53,8 % der im Dienstleistungsbereich Erwerbstätigen sind Frauen. Die besonders dynamisch wachsenden Dienstleistungsbereiche haben einen überproportional hohen Frauenanteil, so dass die Frauenquote im gesamten Dienstleistungsbereich schneller anwachsen wird als in der übrigen Wirtschaft.

Ziele und Initiativen für 2001

- Konsequente Umsetzung des im September 2000 beschlossenen Programms "Internet für alle: 10 Schritte auf dem Weg in die Informationsgesellschaft". Kernpunkte des Programms sind: Die Initiative „Internet wird Allgemeinbildung“, die Einführung eines Internet-Führerscheins für Arbeitslose, die Festlegung steuerlicher Erleichterungen bei der privaten Internetnutzung und die Initiative „Bund online 2005“, die die Vorbildfunktion der Bundesverwaltung bei der Nutzung neuer Technologien stärken soll.
- Maßnahmen im Bereich der IuK- Technologien durch Aktionsprogramm "Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts". Sicherung gleichwertiger Internetbeteiligung von Frauen. Erleichterung des Einstiegs für KMUs in die Anwendung neuer Medien. Umsetzung der e-commerce-Richtlinie in nationales Recht. Neue Arbeitsgruppe „Arbeit in der Informationsgesellschaft“ des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ widmet sich Fragen einer stabilen Erwerbszukunft.
- Maßnahmen im Bereich FuE und Innovation werden u.a. mit den Programmen PRO INNO und FUTOUR 2000 fortgesetzt.
- Modernisierung des Ausbildungswesens: Schaffung neuer DL-Ausbildungsberufe/ Weiterentwicklung bestehender Ausbildungsberufe. Reform der Meisterprüfungsordnung und Novelle zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.
- Gleichbehandlung wissensbasierter Dienstleistungen bei der Förderung. Sachinvestitionsfinanzierungshilfen mit den spezifischen Gründungsfinanzierungsbedarfen von Dienstleistungsunternehmen.
- Erprobung von Modellen zu integrierten Ausbildungsformen in der Kranken- und Altenpflege.
- Politik der Marktöffnung und Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen wird konsequent weitergeführt: Weitere Harmonisierung der Rahmenbedingungen im Verkehrsbereich, insbesondere im Güterkraftverkehr, Verwirklichung der vollständigen Öffnung des Binnenmarktes für Postdienstleistungen, Stärkung der Wettbewerbsbedingungen in der Wasserwirtschaft, Mobilisierung privater Dienstleistungsangebote in der Kulturwirtschaft

(Medien), Bildung (private Schulen und Hochschulen), Gesundheit (Krankenhäuser) und Abfallwirtschaft.

- Öffnung der Prüfmonopole im Sachverständigenbereich durch Novelle des Gerätesicherheitsgesetzes.
- Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten im Tourismusbereich im Gefolge des Jahres 2001 als Jahr des Tourismus.
- Fortsetzung der verstärkten Außenwirtschaftsaktivitäten bei handelbaren technologischen Dienstleistungen durch staatliche Kooperationsunterstützung und gezielte Informationshilfen sowie Einrichtung eines Außenwirtschaftsportals iXPOS.
- Die im letzten Bericht angekündigte Förderung der Entwicklung innovativer Dienstleistungen wurde u.a. mit der im Januar 2000 veröffentlichten Bekanntmachung zum Thema "wissensintensive Dienstleistungen" umgesetzt. Ca. 50 Forschungsprojekte werden in den kommenden Jahren in diesem Bereich gefördert.
- Die Bundesländer fördern den Strukturwandel zugunsten wachstumsstarker Dienstleistungsbranchen durch eigene Informationsinitiativen und Anreizsysteme (z.B. Biotechnologie, Informationsdienstleistungen, Kooperationshilfen), auch für verbesserte IuK-Qualifizierung sowie Nutzung der IuK- Technologien. Fortführung des Aufholprozesses in den neuen Bundesländern, insbesondere bei produktionsorientierten Dienstleistungen.

Text der Leitlinie 11

Regionale und lokale Beschäftigungsinitiativen

Sämtliche Akteure auf regionaler und lokaler Ebene - einschließlich der Sozialpartner - müssen für die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie mobilisiert werden: sie müssen an der Ermittlung des Arbeitsplatzschaffungspotentials auf lokaler Ebene und an der Stärkung der hierfür erforderlichen Partnerschaften mitwirken.

11. Die Mitgliedstaaten werden

- in ihrer gesamten Beschäftigungspolitik erforderlichenfalls die regionale Entwicklungsdimension berücksichtigen;
- die lokalen und regionalen Behörden anregen, Beschäftigungsstrategien zu entwerfen, um die bestehenden Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene voll auszuschöpfen und zu diesem Zweck Partnerschaften mit allen betroffenen Akteuren - auch mit den Vertretern der Zivilgesellschaft - fördern;
- Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Arbeitsplatzschaffungspotentials der Sozialsektors, insbesondere des Anbieten von Waren und Dienstleistungen, durch die ein vom Markt noch nicht abgedeckter Bedarf befriedigt wird, fördern und prüfen, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;
- die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung - auf allen Ebenen - bei der Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene und der Verbesserung des Funktionierens der lokalen Arbeitsmärkte stärken.

Leitlinie 11: Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler und regionaler Ebene**Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen**

- Arbeitsplätze entstehen in den Regionen durch die Initiative der vor Ort beteiligten Akteure. Bund und Länder unterstützen diese Initiativen. So zielt die Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" (GA) als das Kerninstrument der Regionalförderung von Bund und Ländern auf die Schaffung und Erhaltung wettbewerbsfähiger Dauerarbeitsplätze in strukturschwachen Regionen ab. Besonders strukturwirksame Vorhaben, durch die beispielsweise Arbeitsplätze für Frauen oder Jugendliche entstehen, werden bevorzugt gefördert.
- Zusätzlich zum bestehenden GA-Förderangebot für die Erarbeitung regionaler Entwicklungskonzepte (siehe Aktionsplan 2000) zielt das neue Förderangebot für Regionalmanagement darauf ab, durch den Aufbau geeigneter lokaler bzw. regionaler Organisationsstrukturen das regionale Entwicklungspotential verstärkt zu mobilisieren.
- Bund und Länder messen integrierten Lösungsansätzen in der Regionalpolitik maßgebliche Bedeutung zu. Sie haben dazu im vergangenen Jahr auf eine weitere Intensivierung der Koordinierung zwischen Regionalpolitik und Arbeitsmarktpolitik hingewirkt, um dadurch "Bündnisse für Arbeit auf regionaler Ebene" zu realisieren.
- In den vergangenen Jahren war neben dem Engagement der Länder auch eine stetige Zunahme des Engagements der Kommunen als Träger der Sozialhilfe in der Beschäftigungsförderung zu beobachten. Seit 1994 (erstmalige statistische Erfassung) haben sich

die Ausgaben der Kommunen für Maßnahmen der „Hilfe zur Arbeit“ (§§ 18-20 BSHG) mehr als verdoppelt und beliefen sich 1999 auf rd. 2 Mrd. DM.

- Dem Sozialsektor und damit dem Beschäftigungspotential in diesem Sektor kommt ein ständig wachsender Stellenwert zu. Eine bedeutende Rolle im sozialen Dienstleistungsbereich kommt hierbei den Wohlfahrtsverbänden zu, die unverzichtbare Aufgaben in der Gesellschaft und in den Regionen wahrnehmen.

Die Zahl der im Sozialwesen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten - dazu zählen u.a. Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen - hat 1999 gegenüber dem Vorjahr um rd. 4,1 % zugenommen (Stichtag jeweils der 30. Juni des Jahres). Seit Inkrafttreten der Pflegeversicherung hat sich vor allem ein flächendeckendes Netz ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen entwickelt. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung und die Entwicklung der Haushaltsstrukturen wird sich in den kommenden Jahren der Bedarf an professionellen Pflegeleistungen noch weiter erhöhen.

- Bei der Gestaltung der regionalen Arbeitsmärkte spielen die 181 Arbeitsämter naturgemäß eine große Rolle. Im Rahmen des Organisationskonzepts Arbeitsamt 2000 werden auch die Dienstleistungen für Arbeitgeber weiterentwickelt. Die Sozialpartner wirken bei den Arbeitsämtern über die Selbstverwaltung mit. Die Verwaltungsausschüsse der Arbeitsämter, in denen zu gleichen Teilen Vertreter der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und der öffentlichen Körperschaften mitwirken, sind insbesondere zuständig für die Aufteilung der im Eingliederungstitel veranschlagten Mittel für Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung, einschließlich der Freien Förderung. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der jährlichen Eingliederungsbilanz wird so zu einer Verbesserung des Ausgleichs am regionalen Arbeitsmarkt beigetragen.

Ziele und Initiativen für 2001

- Vorrang aktiver Hilfen

Der Vorrang der aktiven vor den passiven Hilfen in der Sozialhilfe wurde durch die 77. Arbeitsminister- und Sozialministerkonferenz im Oktober 2000 bekräftigt. Die lokale Beschäftigungsförderung im Rahmen der Hilfe zur Arbeit wird ständig weiter ausgebaut. Auch aus der Durchführung der Modellprojekte zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe als „lokale Akteure vor Ort“ (siehe Ausführungen zu Empfehlung 1) sind Impulse für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Beschäftigungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene zu erwarten.

- Regionalpolitik
 - Intensivierung des Dialogs mit anderen Politikbereichen mit dem Ziel eines Abbaus regionaler Beschäftigungsdefizite und der Nutzung bislang ungenutzter Beschäftigungsquellen;
 - Begleitung des neuen Förderangebotes für „Regionalmanagement“ in der Umsetzung vor Ort.

Text der Leitlinie 12

Steuerreformen zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung

Wichtig sind eine eingehendere Untersuchung der Auswirkungen der Steuerbelastung auf die Beschäftigung sowie eine beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme durch Umkehr des langfristigen Trends zu einer höheren Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit. Steuerreformen müssen auch der Notwendigkeit Rechnung tragen, stärker in Menschen zu investieren, seitens der Wirtschaft, der Behörden und des einzelnen, mit Blick auf die längerfristigen Auswirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit.

12. Jeder Mitgliedstaat wird

- soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Steuer- und Abgabenniveaus – eine Zielvorgabe für eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angebracht, für eine schrittweise Senkung der Steuerbelastung der Arbeit und der Lohnnebenkosten, insbesondere bei gering qualifizierter und schlecht bezahlter Arbeit, festlegen; die Sanierung der öffentlichen Haushalte oder die dauerhafte Tragfähigkeit der Sozialversicherungssysteme dürfen durch derartige Reformen nicht in Frage gestellt werden;
- Anreize für Investitionen in die Humanressourcen schaffen und steuerliche Hindernisse, die solchen Investitionen im Wege stehen, beseitigen;
- unter Berücksichtigung der laufenden Markttrends insbesondere auf den Ölmärkten prüfen, inwieweit es sinnvoll ist, alternative Steuerquellen zu nutzen, z.B. durch Erhebung einer Energiesteuer oder einer Steuer auf Schadstoffemissionen.

Leitlinie 12: Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuer- und Abgabensysteme

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Bundesregierung senkt schrittweise die Steuer- und Abgabenbelastung. Zu Beginn diesen Jahres wurde als ein Element der Einkommen- und Unternehmenssteuerreform die dritte Stufe des Steuerentlastungsgesetzes 1999/2000/2002 - ein Jahr früher als ursprünglich geplant - umgesetzt. Damit hat die Bundesregierung seit ihrem Amtsantritt im Jahre 1998 den Eingangsteuersatz der Einkommensteuer um 6 %-Punkte auf 19,9 % und den Spitzensteuersatz um 4,5 %-Punkte auf 48,5 % gesenkt sowie den Grundfreibetrag um 1.728 DM auf 14.093 DM angehoben. Im Ergebnis wird die Investitionskraft vor allem der besonders beschäftigungsintensiven mittelständischen Unternehmen und die Kaufkraft der privaten Haushalte nachhaltig gestärkt. Zudem verbessert die Senkung des Eingangssteuersatzes und die Anhebung des Grundfreibetrags die Einstiegschancen z.B. gering qualifizierter Arbeitsloser mit niedrigen Einkommen in den ersten Arbeitsmarkt.

- Die zweite Säule der Steuerpolitik zu Gunsten von mehr Wachstum und Beschäftigung bildet die ökologische Steuerreform. Die Bundesregierung verwendet die Einnahmen aus der Ökosteuer gezielt zur Entlastung des Faktors Arbeit. Im Jahr 2001 erreichen die Mehrleistungen des Bundes zu Gunsten der Rentenversicherung aufgrund der Ökosteuer 21,9 Mrd. DM (nach 16,6 und 8,8 Mrd. DM in den beiden Vorjahren). Durch die ökologische Steuerreform und Anpassungsmaßnahmen bei den Sozialversicherungen kann der Beitragssatz zur Sozialversicherung im laufenden Jahr auf 40,9 % zurückgeführt werden nach 42,1 % im Jahr 1998. Ziel bleibt es, den Gesamtbeitrag zu den sozialen Sicherungssystemen unter 40 % der Bruttolöhne und -gehälter zu senken.
- Die dritte Säule der Steuerpolitik ist die Entlastung von Familien durch den Familienleistungsausgleich. Die Bundesregierung hat – im System der Anrechnung des Kindergeldes auf die Entlastung der kindbezogenen Freibeträge – die Steuervergütung Kindergeld und die kindbezogenen Freibeträge angehoben. Die Kindergeldsätze betragen seit 1.1.2000 für erste und zweite Kinder 270 DM, sowie unverändert für dritte Kinder 300 DM und für vierte und weitere Kinder 350 DM. Der Familienleistungsausgleich und seine Verbesserungen stützen mit einem Finanzvolumen von 60,8 Mrd. DM die gesamtwirtschaftliche Binnennachfrage und haben insoweit eine positive Beschäftigungswirkung.
- Die Bürgerinnen und Bürger profitieren direkt von der Steuerentlastungspolitik der Bundesregierung. Die Senkung des Einkommensteuertarifs führt zu spürbaren Steigerungen des verfügbaren Einkommens. Noch im Jahr 1998 hatten ledige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei einem Durchschnittseinkommen von 50.200 DM mit einer Durchschnittsbelastung durch Lohnsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag von 19,3 % zu rechnen (siehe Anlage 1, Tabelle 12). Im Jahr 2001 wird diese Belastung auf 17,4 % zurückgeführt. Unter Berücksichtigung der Sozialabgaben wird sich das verfügbare Einkommen dieses durchschnittlichen Arbeitnehmers damit um 2,4 %-Punkte auf 62,1 % erhöhen.
- Bei verheirateten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (Alleinverdiener, 2 Kinder) geht die Durchschnittssteuerbelastung von 7,2 % in 1998 auf 5,6 % im Jahr 2001 zurück (siehe Anlage 1, Tabelle 13). Wird in diesem Fall das gewährte Kindergeld für die zwei Kinder gegengerechnet – 6.480 DM – ergibt sich in der Summe keine Steuerbelastung, sondern ein Nettotransfer, und zwar von rd. 3.520 DM im Jahr 2001 (gegenüber rd. 1.640 DM 1998). Insgesamt hat der Durchschnittsverdiener mit einem Jahresarbeitslohn von 53.300 DM – unter Berücksichtigung des Kindergeldes - eine Abgabenbelastung von insgesamt nur 13,8 %.
- Gesamtwirtschaftlich wird im Jahr 2001 die Abgabenquote mit 41 % des BIP um 2 %-Punkte des BIP geringer ausfallen als im Jahr zuvor. Auch über das Jahr 2001 hinaus wird die Bundesregierung die Abgabenquote weiter zurückführen.

Ziele und Initiativen für 2001

- Bis zum Jahr 2005 wird die Bundesregierung Haushalte und Unternehmen um insgesamt 95 Mrd. DM entlasten. Eckpunkte der Steuerentlastungspolitik sind die Einkommen- und Unternehmenssteuerreform, das Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 und die Verbesserung des Familienleistungsausgleichs.
- Im Zentrum des Konzepts steht die Einkommen- und Unternehmenssteuerreform, die bis zum Jahr 2005 zu einer Gesamtentlastung von 62,5 Mrd. DM führt. Davon entfallen 32,6 Mrd. DM auf die privaten Haushalte, 23,1 Mrd. DM auf den Mittelstand und 6,8 Mrd. DM auf die Großunternehmen. Im Einzelnen:
 - Bis zum Jahr 2005 Absenkung des Eingangsteuersatzes in zwei weiteren Stufen auf 15 % (17 %, 2003) und des Spitzensteuersatzes auf 42 % (47 %, 2003).
 - Bis zum Jahr 2005 Anhebung des Grundfreibetrags in zwei weiteren Stufen auf rd. 15.000 DM (rd. 14.500 DM, 2003).
 - Zu Beginn des Jahres 2001 ist eine grundlegende Reform der Besteuerung von Unternehmen in Kraft getreten. Kern der Reform ist ein international wettbewerbsfähiges Unternehmenssteuerrecht mit einer Reduzierung des Körperschaftsteuersatzes auf 25 % für einbehaltene und ausgeschüttete Gewinne. Nach Berücksichtigung von Gewerbesteuer und Solidaritätszuschlag werden Gewinne von Kapitalgesellschaften mit durchschnittlich 38,6 % belastet.
- Parallel dazu setzt die Bundesregierung die ökologische Steuerreform bis zum Jahr 2003 in stetigen und behutsamen Schritten fort. Jährlich werden die Steuersätze auf Kraftstoffe jeweils um 6 Pfennig je Liter und der Steuersatz auf Strom jeweils um 0,5 Pfennig pro Kilowattstunde angehoben. Die Mehrleistungen des Bundes an die Rentenversicherung – aufgrund der Ökosteuer – entsprechen rein rechnerisch im Jahr 2003 einer Senkung des Beitragssatzes um 1,8 %-Punkte.
- Die Ziele und Maßnahmen der Einkommen- und der Ökosteuerreform stehen in Einklang mit der Rats-Empfehlung gemäß Artikel 128 Abs. 4 EGV an die Bundesrepublik Deutschland. Die Einführung einer Stromsteuer und die Verwendung ihres Aufkommens zur Senkung der Lohnnebenkosten entspricht auch dem Richtlinienvorschlag der Kommission zur Restrukturierung der gemeinschaftlichen Rahmenvorschriften zur Besteuerung von Energieerzeugnissen.
- Schließlich passt sich das steuerpolitische Konzept der Bundesregierung nahtlos in die Grundzüge der Wirtschaftspolitik ein. Die Gesamtsteuerbelastung von Bürgern und Unternehmen wird erheblich reduziert. Dies wirkt sich sowohl auf die Nachfrage- als auch auf die Angebotsseite positiv aus. Die Absenkung des Eingangsteuersatzes leistet –

insbesondere mit der Senkung der Lohnnebenkosten im Rahmen der ökologischen Steuerreform – einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnbereich.

- Die Beschäftigungswirkung einer Verringerung der Lohnzusatzkosten durch Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen an Arbeitgeber sowie einer Verbesserung der Nettoeinkommensposition der Arbeitnehmer durch Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen bzw. die Gewährung eines Kindergeldzuschlages am unteren Ende der Lohnskala wird im Rahmen von zwei verschiedenen Modellen in zwei ostdeutschen und zwei westdeutschen Ländern erprobt.

Säule III: Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

Text der Leitlinien 13 und 14

Modernisierung der Arbeitsorganisation

Um die Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsformen zu fördern, sollte eine starke Partnerschaft auf allen geeigneten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene) aufgebaut werden.

13. Die Sozialpartner werden aufgefordert,

- auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – auch Modelle zur Flexibilisierung der Arbeit – auszuhandeln und umzusetzen, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu gewährleisten und die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen. Gegenstand entsprechender Vereinbarungen könnten z.B. die Einführung neuer Technologien, neue Arbeitsformen oder Arbeitszeitregelungen sein, wie die Einführung einer Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitverkürzungen, der Abbau von Überstunden, der Ausbau von Teilzeitarbeit, Möglichkeiten einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und damit zusammenhängende Fragen der Arbeitsplatzsicherheit;

- im Rahmen des Luxemburg-Prozesses jährlich darüber zu berichten, welche Aspekte der Modernisierung der Arbeitsorganisation Gegenstand von Verhandlungen waren, wie weit die Umsetzung gediehen ist und welche Auswirkungen dies auf Beschäftigung und Funktionieren des Arbeitsmarktes hat.

14. Die Mitgliedstaaten werden, wo angemessen, in Partnerschaft mit den Sozialpartnern oder auf der Basis von zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen,

- den bestehenden Regelungsrahmen sowie Vorschläge für neue Vorschriften und Anreizmaßnahmen daraufhin prüfen, ob sie dazu beitragen, Beschäftigungshemmnisse zu verringern, eine Modernisierung der Arbeitsorganisation zu begünstigen und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu verbessern;

- angesichts der zunehmenden Vielfalt der Beschäftigungsformen gleichzeitig prüfen, ob es möglich ist, in ihren nationalen Rechtsvorschriften flexiblere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, und sicherstellen, dass Personen, die im Rahmen neuer, flexibler Verträge beschäftigt sind, in den Genuss einer ausreichenden Sicherheit und eines Besseren beruflichen Status gelangen, wobei den Erfordernissen der Unternehmen und den von den Arbeitnehmern angestrebten Zielen Rechnung zu tragen ist;

- eine konsequentere Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften anstreben, indem sie für eine bessere Durchsetzung der Vorschriften sorgen, die Unternehmen, insbesondere KMU, beraten und bei der Einhaltung der Vorschriften unterstützen, indem sie für eine bessere Schulung in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen und Maßnahmen für die Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in den Hochrisikosektoren fördern.

Leitlinie 13: Beitrag der Sozialpartner zur Modernisierung der Arbeitsorganisation

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Im Rahmen des von den Sozialpartnern und der Bundesregierung gemeinsam getragenen „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ haben die Sozialpartner zuletzt am 10. Juli 2000 bekräftigt, dass sie für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik und den beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden eintreten. Bei der Arbeitszeit stehen danach die tarifvertraglichen Vereinbarungen von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeiten, die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten sowie eine bessere Verknüpfung von Arbeit und betrieblicher Fort- und Weiterbildung im Mittelpunkt. Die Sozialpartner sehen in langfristigen Arbeitszeitguthaben eine Möglichkeit, lebenslagenorientiert in Weiterbildung, in Altersvorsorge und in ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Rahmen der Altersteilzeit zu investieren.

- Von den rund 27,4 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in Deutschland sind rund 25 Mio. in den Geltungsbereichen der Tarifverträge beschäftigt. Verbandstarifverträge bestehen für rund 1.100 verschiedene Wirtschaftszweige und Regionen. Außerdem bestehen für mehr als 6.400 Unternehmen eigene Firmentarifverträge. Im Jahr 2000 wurden mehr als 8.000 neue Tarifverträge abgeschlossen.
- Die Tarifvertragsparteien haben branchenspezifische, flexible und differenzierte Regelungen vereinbart, insbesondere zur Arbeitszeit, die unterschiedlich auf die Tage und Wochen verteilt werden kann, so dass auf Betriebsebene Jahresarbeitszeitregelungen möglich sind.
- Darüber hinaus wurden auch in der Tarifrunde des Jahres 2000 - neben moderaten Entgelterhöhungen - die bereits seit einigen Jahren bestehenden Regelungen zur Flexibilisierung des Arbeitsrechts und zur Beschäftigungssicherung in ihrer Geltungsdauer verlängert und teilweise ausgebaut. Hauptsächlich zu nennen sind u.a. Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, Vereinbarungen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze und zur Übernahme der Ausgebildeten, Einstiegsgehälter für neu eingestellte Arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose sowie Kleinbetriebs-, Öffnungs- und Härtekláuseln und Tarifverträge zur Altersteilzeitarbeit; es gab bis zum Jahresende 2000 mehr als 500 Altersteilzeit-Tarifverträge in Bereichen mit insgesamt rund 15,3 Mio. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Neu waren bei den Tarifabschlüssen im Jahr 2000 in zahlreichen Bereichen Vereinbarungen zur freiwilligen, betrieblichen Altersvorsorge.
- Damit verwirklichten die Tarifabschlüsse im Jahr 2000 weitgehend die Vereinbarungen, die im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 9. Januar 2000 zwischen den Vertretern von Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesregierung über eine beschäftigungsfördernde Tarifpolitik erzielt worden waren.

Ziele und Initiativen der Sozialpartner für 2001

- Welche Perspektiven sich aus der Erklärung vom 10. Juli 2000 für das laufende Jahr ergeben, wird mit den bisher von den Bündnispartnern bzw. Tarifvertragsparteien erreichten Ergebnissen in Zusammenhang stehen. Voraussetzung für die Akzeptanz der Vorschläge, wie die Nutzung von längerfristigen Arbeitszeitguthaben, die auch zum Abbau von Überstunden genutzt werden können, ist ihre Sicherung gegen die Insolvenz des Unternehmens. Die Bündnispartner haben sich in der genannten Erklärung darauf verständigt, nach weiteren Erfahrungen mit vorhandenen und zukünftigen Instrumenten der Arbeitszeitpolitik zu prüfen, ob und inwieweit der gesetzliche Insolvenzschutz fortentwickelt werden muss. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang der von der Bundesregierung zum 31. Dezember 2001 zu erstellende Bericht zu den Vereinbarungen zur Absi-

cherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes. Weitere Planungen obliegen daher in erster Linie den Sozialpartnern.

- Qualifizierung ist ein Schlüsselfaktor für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes. Notwendig ist die Verknüpfung von Arbeit und betrieblicher Fort- und Weiterbildung. Hierdurch sollen alle Qualifikationspotentiale erschlossen werden. Unter dem Begriff „investive Arbeitszeitpolitik“ haben sich die Bündnispartner auf eine Qualifizierungsoffensive verständigt. Die Tarifvertragsparteien werden Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren. Sie streben in Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitkonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird. In den zurückliegenden Jahren ist die Notwendigkeit der kontinuierlichen Weiterqualifizierung immer deutlicher geworden. Bildungsanstrengungen müssen auch älteren Beschäftigten zugute kommen.
- Die Sozialpartner wollen das Instrument „Jobrotation“ verstärkt nutzen. Hierdurch können Unternehmen durch die Weiterbildung ihrer Beschäftigten das Qualifikationsniveau ihrer Belegschaft erhöhen und Arbeitslose als Stellvertreter einsetzen.
- Neue Formen der Arbeitsorganisation sind auch die Voraussetzung für die Nutzung der Potentiale der IuK-Technik. Auf Initiative der Tarifparteien hat die Bundesregierung deswegen, neben dem Programm Lernkultur Kompetenzentwicklung, einen neuen Förderungsschwerpunkt „Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit“ eingerichtet. Hauptziele sind: Die Entfaltung von Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen sowie die Unterstützung der Innovation und Wandlungsfähigkeit der Unternehmen. Die Innovationsfähigkeit von Unternehmen wird durch Qualifizierung, Motivation und Kreativität der Beschäftigten bestimmt. Außerdem soll die Erprobung neuer Transferwege gefördert werden. Fragen der Unternehmen und Arbeitsorganisation sind auch wesentliche Aspekte der Initiative „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert“.

Leitlinie 14: Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes **Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen**

- Die Ausführungen zu Leitlinie 13 zeigen, dass die bereits seit einigen Jahren bestehenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Flexibilisierung von Arbeitsverträgen genutzt werden.
- Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, hat Deutschland die Richtlinie des Rates 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit (Teilzeit-Richtlinie) und die Vorgaben der EG-Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge vom 28. Juni 1999 in nationales

Recht umgesetzt. Das Beschäftigungspotential, das in der Ausweitung von Teilzeitarbeit liegt, wird besser als bisher ausgeschöpft und die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen wird grundsätzlich ein Anspruch auf Teilzeit eingeräumt, dem der Arbeitgeber aber betriebliche Gründe entgegensetzen kann. Befristete Arbeitsverträge erhalten eine gesicherte Rechtsgrundlage. Die normierten Befristungsmöglichkeiten geben den Arbeitgebern die notwendige Flexibilität, auf eine unsichere Auftragslage und auf wechselnde Marktbedingungen reagieren zu können und ermutigen sie zu Neueinstellungen. Zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden Kettenbefristungen ausgeschlossen. Ein Ziel des Gesetzes ist es, dass Teilzeitbeschäftigung auch für Männer und in höherqualifizierten Tätigkeiten selbstverständlich wird.

- Seit dem 1. Juli 2000 ist das Zweite Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit in Kraft, welches insbesondere die Geltungsdauer des Altersteilzeitgesetzes bis zum 31.12.2009 ausdehnt (siehe Ausführungen zu Leitlinie 3).
- Ein erfolgreicher effizienter Arbeitsschutz setzt in erster Linie unternehmerische Initiative voraus. Diese Initiative können die Länder, denen die Aufsicht und die Überwachung der Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen obliegt, durch Beratung, Information sowie die Pflege ihrer betrieblichen Kontakte positiv beeinflussen. In einigen Bundesländern sind im Jahr 2000 verstärkt Schwerpunktaktionen mit dem Ziel durchgeführt worden, den Informationsstand über Basis und Entwicklung des Arbeitsschutzrechts nachhaltig zu fördern. Flankierend dazu sind von den Unfallversicherungsträgern branchenspezifische Handlungshilfen und Checklisten erarbeitet worden, um den Kerngehalt arbeitsschutzrechtlicher Verpflichtungen in den Betrieben noch transparenter zu machen.
- Die Bundesregierung konzentriert ihre Bemühungen darauf, den Arbeitsschutz zeitnah an die neuen Herausforderungen der Arbeitswelt anzupassen. Mit dem fortentwickelten „Programm zur Förderung von Modellvorhaben zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen“ werden nach jährlich ausgewählten Schwerpunktthemen Projekte gefördert, die die Entwicklung beispielhafter Lösungen zur Sicherstellung und Verbesserung des Arbeitsschutzes in den Betrieben zum Gegenstand haben. Im Jahr 2000 wurde als Förderschwerpunkt die „Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Call-Centern“ festgelegt.
- Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten sind wesentliche Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Der Bundeswettbewerb „Der familienfreundliche Betrieb 2000 – Neue Chancen für Frauen und Männer“ sowie vergleichbare Wettbewerbe bei den Ländern trugen dazu bei, beispielhafte Modelle von Unternehmen bekannt zu machen.

Ziele und Initiativen für 2001

- Im Bereich des Arbeitsschutzes steht für das Jahr 2001 vor allem die Neuordnung des Arbeitsschutzrechts im Mittelpunkt der Bemühungen. Es geht insbesondere darum, staatliches und autonomes Recht im Interesse der betrieblichen Anwender wechselseitig besser aufeinander abzustimmen und ihre Verständlichkeit und Transparenz in der betrieblichen Praxis wirkungsvoll zu erhöhen. Darüber hinaus soll die Mobilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen für die Belange des Arbeitsschutzes besonderes Augenmerk erhalten. Die Bundesregierung stützt sich dabei auf die Arbeitsschutzinstitutionen und Verbände.
- Ferner wird die Bundesregierung mit dem Förderschwerpunkt 2001 des Modellprogramms „Existenzgründung und Arbeitsschutz - Qualifizierte Beratung und umfassende Information“ einen Beitrag zur Reduzierung arbeitsbedingter Erkrankungen leisten. Ziel der Förderung wird es sein, Unternehmer durch qualifizierte Beratung und Information zu veranlassen, Arbeitsschutzaspekte bereits in der Gründungsphase in die Planung ihres Unternehmens miteinzubeziehen.
- Mit der vorgesehenen Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wird dem Wandel der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Rolle der Betriebsräte und der betrieblichen Mitbestimmung Rechnung getragen. Dadurch soll das bewährte System des friedlichen betriebsinternen Ausgleichs der unterschiedlichen Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, das sich in den vergangenen Jahrzehnten bewährt hat, weiterentwickelt werden.

Text der Leitlinie 15

Förderung der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen als Komponente des lebenslangen Lernens

Im Hinblick auf die Anpassung der Qualifikationen in den Unternehmen, einer zentralen Komponente des lebenslangen Lernens,

15. werden die Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen aufgefordert, gegebenenfalls Vereinbarungen zum lebenslangen Lernen zu treffen, um Anpassungsfähigkeit und Innovation zu fördern, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien; in diesem Zusammenhang sollte festgelegt werden, wie erreicht werden soll, dass bis zum Jahr 2003 jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen.

Leitlinie 15: Anpassung der Qualifikationen als Komponente des lebensbegleitenden Lernens

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Die Sozialpartner und die Bundesregierung haben im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ am 21. Februar 2000 ein gemeinsames Konzept mit konkreten Schritten zum Ausbau und zur qualitativen Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung beschlossen, um die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung deutlich zu steigern und die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an die neuen Anforderungen zu erhöhen. Schwerpunkte hierbei sind:
 - die Förderung der Bereitschaft und des Zugangs zur Weiterbildung,
 - die Sicherung der Kompetenzentwicklung für benachteiligte Gruppen und Nachqualifizierung,
 - die Sicherung von Qualität und Transparenz der beruflichen Weiterbildung,
 - die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung, insbesondere Brücken von der Erstausbildung in die Weiterbildung,
 - die berufliche Kompetenznutzung und Zertifizierung,
 - sowie der Kompetenzerhalt bei Arbeitslosigkeit.
- Im ersten Halbjahr 1999 nahmen in Ostdeutschland 22,6% und in Westdeutschland 19,4% der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Mit 20% im Osten und 27% im Westen lag dabei die Beteiligung der Frauen über der ihrer männlichen Kollegen. Insgesamt investierten sowohl in Ostdeutschland (42%) als auch in Westdeutschland (38%) mehr Betriebe als in den Vorjahren in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Im Zeitraum von 1995 bis 1998 sind die Weiterbildungsausgaben der Betriebe um rd. 32% auf durchschnittlich 2.207 DM pro Kopf gestiegen (siehe zur IT-Qualifizierung auch Leitlinie 2).
- Ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Weiterbildung stellen die in den vergangenen Jahren entwickelten Strukturmodelle der neuen Ausbildungsberufe dar (Wahlpflichtbausteine in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen sowie Zusatzqualifikationen und andere aus Ausbildungsordnungen entwickelte Bausteine).

- Fortbildungsregelungen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung bieten Abschlüsse, deren Qualifikation sich an beruflichen Funktionsbildern und betrieblichen Arbeitsplatzanforderungen orientieren. Die Regelungen werden aus Qualifikationserfordernissen in der Wirtschaft heraus entwickelt. Die Vielfalt bestehender öffentlich-rechtlicher Regelungen soll erhalten und weiterentwickelt werden. Die für die Zulassung zu Fortbildungsprüfungen erforderlichen Berufspraxis-Zeiten werden verkürzt. Zunehmend können Fortbildungsabschlüsse schrittweise über Prüfungsteile oder unter Anrechnung vorher abgelegter Prüfungen erreicht werden. Insgesamt entsteht so ein flexibles Berufsbildungssystem mit Verknüpfungen zwischen Ausbildung, Berufserfahrung und Weiterbildung anstelle starrer und voneinander getrennter Strukturen.
- Neben den bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Qualitätssicherung durch die Sozialpartner wurden seitens des Bundes, aber auch auf Eigeninitiative von Weiterbildungsverbänden und -einrichtungen sowie der Länder eine Reihe von weiteren Maßnahmen durchgeführt, z.B. Aktualisierung von Checklisten im Sinne des Teilnehmerschutzes, Weiterentwicklung von Qualitätssicherungs- und managementsystemen.
- Außerdem wurde die Transparenz der Angebote vor allem über Informations- und Beratungsmöglichkeiten weiter verbessert. Neben den bundesweiten Weiterbildungsdatenbanken – KURS der Bundesanstalt für Arbeit, LIQUIDE des Instituts der deutschen Wirtschaft und WIS des Deutschen Industrie- und Handelstags - gibt es gegenwärtig eine Reihe regionaler Datenbanken, die vor allem von den Ländern entwickelt wurden und in den Kommunen im Rahmen der kommunalen Weiterbildungsberatung genutzt werden. Vom Bund wurde die Entwicklung regionaler Weiterbildungsdatenbanken unterstützt und die Vernetzung der regionalen Weiterbildungsdatenbanken untereinander sowie mit der überregionalen Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit gefördert.

Ziele und Initiativen für 2001

- Die Sozialpartner verhandeln darüber, ob im Rahmen betrieblich oder tarifvertraglich vereinbarter flexibler Arbeitszeitmodelle Arbeitszeitkonten für Weiterbildung genutzt werden können.
- Im Ergebnis der Beschlüsse des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ beraten die Sozialpartner verschiedene Maßnahmen zur besseren Verwertbarkeit von Qualifikationen am Arbeitsmarkt und für lebensbegleitendes Lernen.

- Zur schnellen Anpassung der Qualifikationen der Beschäftigten auf dem Gebiet der neuen IuK-Technologien ist u.a. vorgesehen:
 - die Neustrukturierung des IT-Weiterbildungssystems durch finanzielle Förderung der inhaltlichen Entwicklungsarbeiten und beschleunigte Prüfung der gegebenenfalls erforderlichen bildungspolitischen Konsequenzen durch die Bundesregierung unter Einbeziehung der Sozialpartner, von Branchen- und Unternehmensvertretern, von Experten aus der IT-Herstellerbranche und aus unterschiedlichen Anwenderbereichen,
 - Einleitung eines Ordnungsverfahrens zur Strukturierung des Weiterbildungssystems, um Angebote für den IT-Bereich systematisieren und zertifizieren zu können. 2001 wird ein Verordnungsentwurf, in dem Prüfungsanforderungen und Abschlüsse zu regeln sind, erarbeitet,
- Die Bundesregierung wird die Sozialpartner u.a. durch folgende Maßnahmen unterstützen:
 - Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ zum Aufbau effizienter kontinuierlicher Lernstrukturen. Im Vordergrund steht dabei die Förderung der beruflichen Lernkultur einschließlich der Integration des Lernens in den Arbeitsprozess. Zudem werden im Rahmen dieses Programms Projekte zur Verbesserung der Transparenz und Beratung sowie der Qualitätssicherung beruflicher Weiterbildungseinrichtungen durchgeführt und neue Formen der Zertifizierung, auch informell erworbener Kompetenzen, erprobt. In den Jahren 2001-2007 sind hierfür jährlich rund 35 Mio. DM Bundes- und ESF-Mittel vorgesehen.
 - Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes u.a. mit den Zielen, den Anwendungsbereich zu verbreitern, die Förderkonditionen zu verbessern, Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu bezuschussen, die Mittelstandskomponente zu verstärken sowie ausländische Fachkräfte stärker zu berücksichtigen.

Säule IV: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern**Text der Leitlinie 16****Verwirklichung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe (Gender mainstreaming)**

Zur Verwirklichung des Ziels der Chancengleichheit und zur Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen – entsprechend der in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates (Lissabon) gemachten Zielvorgabe – sollten die Mitgliedstaaten ihre Gleichstellungspolitik forcieren und dabei alle relevanten Faktoren berücksichtigen, die Frauen in ihrer Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Beschäftigung beeinflussen können.

Nach wie vor sehen sich Frauen mit besonderen Problemen konfrontiert, wenn es um den Zugang zur Beschäftigung, um das berufliche Fortkommen, um das Arbeitsentgelt und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Daher ist es unter anderem wichtig,

- sicherzustellen, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht;
- den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Steuer- und Sozialleistungssysteme besondere Aufmerksamkeit zu widmen; etwaige Mechanismen in den Steuer- und Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Erwerbsquote der Frauen auswirken können, sollten überprüft werden;
- insbesondere dafür zu sorgen, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet ist;
- besondere Aufmerksamkeit den Hindernissen zu widmen, denen sich Frauen gegenübersehen, wenn sie ein Unternehmen gründen oder sich selbständig machen wollen;
- sicherzustellen, dass Frauen flexible Formen der Arbeitsorganisation auf freiwilliger Basis und ohne Verlust an Arbeitsplatzqualität nutzen können;
- für die Voraussetzungen für eine Erleichterung des Zugangs von Frauen zum lebensbegleitenden Lernen, insbesondere zur Ausbildung im Bereich der Informationstechnologie, zu sorgen.

16. Die Mitgliedstaaten werden daher der durchgängigen Verwirklichung der Chancengleichheit bei der Umsetzung der Leitlinien im Rahmen aller vier Aktionsschwerpunkte Rechnung tragen, indem sie

- Beratungsmechanismen zur Einbeziehung von Gleichstellungsstellen entwickeln und ausbauen;
- für jede Leitlinie Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen anwenden;
- für jede Leitlinie Indikatoren entwickeln, die eine Messung der Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen.

Um eine aussagekräftige Bewertung der Fortschritte zu ermöglichen, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen, und geschlechtsspezifische Differenzierungen von Beschäftigungsstatistiken sicherstellen.

Leitlinie 16: Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe**Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen**

Bei der Umsetzung der Leitlinien wird in allen vier Säulen ein „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ zugrunde gelegt. Die Maßnahmen werden überwiegend unter den einzelnen Leitlinien beschrieben.

Kernstück des 1999 von der Bundesregierung beschlossenen Programms „Frau und Beruf“ ist die Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche im Sinne des „Gender-Mainstreaming“. Konkret sind hierzu folgende Maßnahmen in Angriff genommen worden:

- In der Geschäftsordnung der Bundesministerien wurde der „Gender-Mainstreaming-Grundsatz“ als durchgängiges Leitprinzip verankert. Darüber hinaus ist eine Regelprüf-

fung bei allen Rechtsetzungsverfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Auswirkungen vorgesehen.

- Eine interministerielle Arbeitsgruppe auf hoher politischer Ebene hat ihre Arbeit aufgenommen; erste Fortbildungsveranstaltungen zu „Gender-Mainstreaming“ wurden durchgeführt und mit der Planung von entsprechenden Projekten in den Fachressorts wurde begonnen.
- Im Rahmen eines Kompetenzzentrums für Chancengleichheit in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (2000-2003) werden regionale und betriebliche Akteure darin begleitet und unterstützt, den „Gender-Mainstreaming-Ansatz“ in die zentralen Bereiche der Regional-, Struktur-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik zu integrieren.

Auch Länder und Gemeinden haben sich vielfach in vergleichbarer Weise dem Ansatz verpflichtet und zahlreiche Maßnahmen dazu in Angriff genommen. In Sachsen-Anhalt z.B. gibt es seit Mai 2000 ein Konzept, wie „Gender-Mainstreaming“ in der Verwaltung praktiziert werden kann.

Ziele und Initiativen für 2001

Weitere Verbesserung der Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen u.a. durch:

- Reform einzelner arbeitsmarktpolitischer Instrumente: Verankerung des „Gender-Mainstreaming-Ansatzes“ als Querschnittsaufgabe, gleichstellungspolitische Überprüfung und Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente.
- Monitoring der frauenspezifischen Ziele und Maßnahmen im Aktionsprogramm der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“.
- Erarbeitung von Kriterienkatalogen und Checklisten für alle Arten des politisch-administrativen Handelns sowie eines Handbuchs „Gender-Mainstreaming“ für die gesamte Bundesverwaltung sowie weitere Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen und Projekten hierzu.
- Durchführung von „Gender-Mainstreaming“-Schulungen für Entscheidungs- und Projektträger von Maßnahmen im Rahmen des ESF.
- Aufbau einer Expertinnendatenbank und der Aufbau eines virtuellen Ressourcenraumes zu „Gender-Mainstreaming“.
- Überprüfung, für welche Statistiken im Rahmen der Strukturfondsverordnung eine Erweiterung um geschlechtsspezifische Differenzierungen erforderlich ist.

- Auswertung der Förderprogramme des Bundes und der Länder unter quantitativen und qualitativen Aspekten der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Fortsetzung der Doppelstrategie der Verankerung des „Gender-Mainstreaming-Ansatzes“ in Form von Leitwerten in allen einschlägigen Handlungsfeldern und der Formulierung der Chancengleichheit (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) als eigenständiges Ziel der Geschäftspolitik in den geschäftspolitischen Schwerpunkten der Bundesanstalt für Arbeit für das Jahr 2001.

Text der Leitlinie 17

Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten ihr Augenmerk auf das Ungleichgewicht zwischen Frauen- und Männeranteil in bestimmten Wirtschaftsbereichen und bestimmten Berufen sowie auf die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen richten.

17. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern

- ihre Anstrengungen verstärken, um die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten zu verringern, indem sie die wachsende Beschäftigung von Frauen aktiv unterstützen und in Erwägung ziehen, gemäß den in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates (Lissabon) niedergelegten Zielvorgaben nationale Ziele zu setzen;
- Maßnahmen ergreifen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Wirtschaftsbereichen und Berufen herzustellen;
- geeignete Maßnahmen auf den Weg bringen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit durchzusetzen und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern; Maßnahmen zur Korrektur des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor vonnöten; die Auswirkungen einschlägiger politischer Maßnahmen sollten ermittelt und untersucht werden;
- einen verstärkten Rückgriff auf Frauenfördermaßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Betracht ziehen.

Leitlinie 17: Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

- Geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten

Nach Angaben von Eurostat lag die Frauenarbeitslosenquote in Deutschland während des gesamten Jahres 2000 im Unterschied zur Arbeitslosenquote der Männer unter dem EU-Durchschnitt. Besonders positiv zu vermerken ist dabei auch die weit unter dem EU-Durchschnitt liegende Arbeitslosenquote der Frauen, die jünger als 25 Jahre sind.

Deutschland ist das einzige Land in der EU, in dem die Arbeitslosenquote der jungen Frauen deutlich unter der junger Männer liegt.

Nach der nationalen Statistik ist die Arbeitslosenquote der Frauen in Deutschland gegenüber dem Vorjahr im Jahresdurchschnitt 2000 um 1,2 %-Punkte auf 10 % gesunken. Insgesamt hat sich die Zahl der arbeitslosen Frauen um 103.627 verringert und ist relativ etwas stärker gesunken als die Zahl der arbeitslosen Männer (-5,3 % bzw. -5,0 %), so dass sich die geschlechtsspezifische Diskrepanz leicht verringert hat.

Im regionalen Vergleich hat sich der Bestand an arbeitslosen Frauen in Westdeutschland deutlicher stärker verringert als in Ostdeutschland (-7,3 % bzw. -2,1 %), so dass sich die bereits vorhandenen Unterschiede weiter verfestigt haben (Arbeitslosenquote Ost im Jahresdurchschnitt 2000: 18,8 %; West 7,7 %). Allerdings hat sich die in Ostdeutschland nach wie vor stärker ausgeprägte geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten verringert, da die Arbeitslosigkeit der Frauen im Vergleich zum Vorjahresdurchschnitt um 1 %-Punkt gesunken und die der Männer um 0,4 %-Punkte gestiegen ist.

Auch die Erwerbstätigenquote der Frauen hat sich weiter in Richtung der Leitvorgabe von Lissabon entwickelt und betrug 1999 nach dem Mikrozensus 56,9 %. Dieser Anstieg ist zum einen durch den Rückgang der Arbeitslosigkeit, zum anderen jedoch auch durch einen Anstieg in der Erwerbsorientierung der Frauen in den alten Ländern bedingt. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Erwerbsquote der Frauen 1999 um 0,8 Prozentpunkte auf 63,8% erhöht. Nach wie vor divergieren die Erwerbsquoten der Frauen in Ost- und Westdeutschland stark (73,0 % bzw. 61,7 %), während sich die Erwerbstätigenquoten nahezu gleichen (58,1 % bzw. 57,3 %).

Für die Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Ziel, Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, im Jahr 2000 weitgehend erfüllt (Anteil der Frauen an den Arbeitslosen 47,2 %; Beteiligung an der Summe der Instrumente 45,2 %) (siehe Leitlinie 2).

- Geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes

In Deutschland konzentriert sich die Beschäftigung von Frauen auf den Dienstleistungssektor, in dem rund 80% der erwerbstätigen Frauen beschäftigt sind. Diese Konzentration ist insoweit positiv, als der Dienstleistungssektor im Vergleich zum primären und sekundären Sektor expandiert. Allerdings sind Frauen bislang noch unterproportional in dem Sektor mit dem höchsten Beschäftigungspotential, dem IT-Sektor, vertreten.

Das Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ hat die Verbesserung der Berufschancen von Frauen in der Informationsgesellschaft zu einem durchgängigen Schwerpunkt gemacht. Auch das Programm „Frau und Beruf“, das darauf zielt, die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von Frauen deutlich zu verbessern und laufend umgesetzt wird, hat hier besondere Schwerpunkte gesetzt. Vielfältige Programme und Projekte zur Verbesserung der Arbeitsplatzchancen und der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in zukunftsorientierten Berufen der Informationsgesellschaft, in Forschung und Lehre, im Handwerk und bei Existenzgründungen sind in Angriff genommen oder bereits umgesetzt worden (Maßnahmen im einzelnen siehe andere Leitlinien). In dem im April 2000 gegründeten und von der Bun-

desregierung geförderten Kompetenzzentrum „Frauen in der Informationsgesellschaft und Technologie“ werden bundesweit Maßnahmen zur Chancengleichheit in Bildung, Ausbildung, Beruf, Wissenschaft und Forschung gebündelt.

- Einkommensunterschiede

Verlässliche Aussagen zur unterschiedlichen Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland lassen sich aufgrund der statistischen Quellen zur Zeit nicht treffen. Allerdings ist davon auszugehen, dass nach wie vor in vielen Bereichen deutliche Differenzen bestehen. Repräsentative Ergebnisse und Ursachenanalysen von Lohn Differenzen soll der Bericht der Bundesregierung zur Lohnungleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen erbringen, der zur Zeit erarbeitet wird. Der im letzten Aktionsplan angesprochene Bericht wird im Herbst 2001 vorliegen.

- Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Im höheren Dienst der Bundesverwaltung waren im Berichtsjahr 1998 insgesamt 13,5 % Frauen beschäftigt. Der Anteil von Frauen in den Führungspositionen der Wirtschaft schwankt 1999 zwischen 5,03 % und 15,77 %, je nachdem, ob es sich um große oder mittelständische Unternehmen und um Top- oder mittleres Management handelt (siehe Anhang 1, Tabelle 15).

- Öffentlicher Dienst:

Entwurf eines neuen Gleichstellungsgesetzes für die Bundesverwaltung und die Gerichte des Bundes wurde am 13. Dezember 2000 vom Bundeskabinett verabschiedet.

- Privatwirtschaft:

Der im Programm „Frau und Beruf“ vorgesehene Dialog der Bundesregierung mit Wirtschaft und Gewerkschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Beruf hat begonnen: Erfahrungen und Erkenntnisse aus vier Dialogforen von März bis Juni 2000 fanden Eingang in die Überlegungen zur Vorbereitung eines Gesetzentwurfes für die Privatwirtschaft. Eckpunkte hierzu wurden auf einem Kongress „Chancengleichheit in der Wirtschaft“ am 8. September 2000 vorgelegt, der zusammen mit den Tarifparteien veranstaltet wurde.

Die Bundesregierung unterstützt Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ferner durch:

- Förderung eines Online-Service zum Thema Gleichstellung in der Privatwirtschaft seit September 2000,
- verschiedene Projekte zur Verbreitung des TOTAL-E-QUALITY-Prädikats, mit dem Unternehmen ausgezeichnet werden, die in ihrer Personalpolitik die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern.
- Wissenschaft:

Um den Frauenanteil in wissenschaftlichen Führungspositionen in den nächsten fünf Jahren deutlich zu erhöhen, wurde das Programm „Anstoß zum Aufstieg“ umgesetzt. Ferner wurde der Aufbau eines übergreifenden Kompetenzzentrums für Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefördert, das am 29.09.2000 eröffnet wurde. Der Frauenanteil an den Habilitationen hat 1999 mit 17,7 % einen neuen Höchststand erreicht und lag damit deutlich über dem Vorjahreswert (15,3 %). Der Frauenanteil an den Professuren ist leicht angestiegen und lag 1999 bei 9,8 %.
- Die Maßnahmen des Bundes werden ergänzt durch landespolitische Instrumente zur berufsbezogenen Förderung von Frauen. Beim Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt sowie insbesondere beim Einkommen leisten ferner die Sozialpartner einen wichtigen Beitrag.

Ziele und Initiativen für 2001

Weiterer Abbau der Arbeitslosigkeit von Frauen, insbesondere in Ostdeutschland; Erhöhung der Erwerbstätigenquoten der Frauen; Erhöhung des Anteils an Führungspositionen und Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, durch:

- Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes für die Bundesverwaltung voraussichtlich Mitte 2001 sowie Vorbereitung eines Gesetzentwurfes für die Privatwirtschaft.
- Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat und der Beteiligungsrechte des Betriebsrates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit Erwerbstätigkeit und Familie bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes.
- Fortsetzung von Initiativen zur besseren Berücksichtigung von Frauen in zukunftssträchtigen Berufen: Erhöhung ihres Anteils auf 40 % bis 2005.
- Vorlage des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern im Herbst 2001.

- Programm „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ durch Bund und Länder gemeinsam nach Auslaufen des HSP III ab 2001 zur Steigerung der Frauenanteile an Professuren; angestrebt wird ein Anteil von 20 % bis 2005.
- Fortführung der Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit zur Reduzierung des Frauenanteils an den Langzeitarbeitslosen sowie zur Erhöhung des Frauenanteils an den Vermittlungen in Arbeit und Ausbildung im Rahmen der geschäftspolitischen Ziele für 2001.
- Initiativen, um durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen und bereits praktizierte positive Regelungen zu verbreitern.
- Die Bundesregierung hat für Projekte und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Gesellschaft im Bundeshaushalt für das Haushaltsjahr 2001 22 Mio. DM eingestellt, darüber hinaus stehen für strategische Maßnahmen und den Aufbau von Strukturen zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung 12 Mio. DM zur Verfügung. Für das Programm „Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ sind insgesamt 60 Mio. DM vorgesehen. Diese Mittel werden in gleicher Höhe durch die Länder verstärkt.

Text der Leitlinie 18

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Möglichkeiten zur Unterbrechung der Berufstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit wie auch flexible Arbeitsregelungen, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer nutzen, sind für Frauen wie Männer von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und der Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte beschleunigt vorangetrieben und regelmäßig überprüft werden. Es ist für ein ausreichendes und hochwertiges Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Personen zu sorgen, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine ausgewogene Aufgabenteilung in der Familie. Wer nach einer Berufspause in den Arbeitsmarkt zurückkehrt, muss unter Umständen feststellen, dass seine Qualifikationen veraltet sind und dass es schwierig ist, Zugang zu Berufsbildungsmaßnahmen zu erhalten. Deshalb muss die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt nach einer Berufspause erleichtert werden. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern,

18. werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner

- eine familienfreundliche Politik erarbeiten; umsetzen und vorantreiben und dabei u.a. die Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und hochwertiger Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Personen sowie Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung vorsehen;
- unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten Überlegungen anstellen zur Festlegung einer nationalen Zielvorgabe, um die Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen zu erhöhen;
- der Situation von Frauen und Männern, die nach einer Berufspause ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, besondere Aufmerksamkeit widmen und prüfen, wie sich Hindernisse bei der Wiedereingliederung schrittweise beseitigen lassen.

Leitlinie 18: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Umsetzung und Wirksamkeit der Maßnahmen

• **Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung**

Im Verlauf der letzten Jahre hat sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland kontinuierlich erhöht. Am 31.12.1999 waren rd. 4,5 Mio. der rd. 27,6 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten teilzeitbeschäftigt. Es ist zu erwarten, dass sich der in den vergangenen Jahren abzeichnende Trend zur Teilzeitarbeit durch das am 01. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz verstärken wird (siehe Leitlinie 14).

• **Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub)**

Seit Anfang 2001 gilt das Reformgesetz mit verbesserten Voraussetzungen für das Erziehungsgeld und die neue Elternzeit (mögliche gemeinsame Elternzeit von Mutter und Vater mit verbesserten Regelungen zur gleichzeitigen Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden pro Woche für jeden Elternteil, u.a. grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit).

• **Kinderbetreuung**

- Die Verantwortung für die Tageseinrichtungen für Kinder liegt bei Ländern und Gemeinden, die erhebliche Anstrengungen unternommen haben, um den im Jahre 1996

eingeführten Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz voll umzusetzen. Auch die freien Träger haben hierzu einen wichtigen Beitrag geleistet.

- Nach der Kinder- und Jugendhilfestatistik entsprach 1998 das Platzangebot in Krippen 7 % (Früheres Bundesgebiet: 2,8 %, Neue Länder und Berlin-Ost: 36,3 %) der Kinder unter drei Jahren. Kindern im Alter von drei bis sechseinhalb Jahren stand ein Angebot an Kindergartenplätzen in Höhe von 89,5 % gegenüber. Für Schulkinder, die im Hort betreut werden, standen 1998 Plätze für 12,6 % der Sechs- bis unter Zehnjährigen zur Verfügung.
- Die Zahl der Betreuungsangebote in Grundschulen („verlässliche Grundschule“) ist deutlich erhöht worden, ebenso die der schulergänzenden Betreuungsangebote am Nachmittag. Darüber hinaus ist auch im Sekundarbereich I die Zahl der Ganztags-schulen erhöht worden, die Nachmittagsbetreuung wird z.B. durch Horte oder durch Angebote, die gemeinsam mit der Jugendhilfe eingerichtet werden, verstärkt.
- Im Bereich der Weiterbildung bieten Veranstalter auch Kinderbetreuung an, um die Teilnahme von Alleinerziehenden zu ermöglichen.
- Im Hochschulbereich werden Maßnahmen zur Förderung der Erschließung des Arbeitsmarktes Forschung, Wissenschaft und Technologie für Frauen sowie Kinderbe-treuungseinrichtungen zum Teil in Kooperation mit anderen Einrichtungen betrieben.
- **Pflegebedürftige**
 - Seit Inkrafttreten der Pflegeversicherung am 1. Januar 1995 hat sich ein flächendeckendes Netz ambulanter Pflegedienste entwickelt, das derzeit für die Versorgung der pflegebedürftigen Bevölkerung rein quantitativ als ausreichend bezeichnet werden kann. Dies bestätigt eine von Infratest im Auftrag der Bundesregierung durchgeführte Erhebung über die Auswirkungen der Pflegeversicherung. Die Zahl von derzeit rd. 12.900 zugelassenen ambulanten Pflegediensten ermöglicht es einer Vielzahl von erwerbstätigen Frauen und Männern, trotz ihrer beruflichen Tätigkeit pflegebedürftige Personen zu Hause zu versorgen. Dieses Angebot der Pflegedienste wird ergänzt durch teilstationäre Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege, in denen Pflegebe-dürftige versorgt werden können.
 - Im Rahmen des Modellprogramms „Altenhilfestrukturen der Zukunft“ (Laufzeit 2000 bis 2003) werden Qualifizierung, Spezialisierung und zugleich Vernetzung der Ver-sorgungslandschaft beispielhaft gefördert.

- Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer

Im Jahresdurchschnitt 2000 waren bei der Bundesanstalt für Arbeit 125.457 arbeitslose Berufsrückkehrerinnen und 1.608 arbeitslose Berufsrückkehrer gemeldet. Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer zählen im deutschen Arbeitsförderungsrecht zu den besonders förderungsbedürftigen Personengruppen. Der im Vergleich zu ihrem Anteil an den Arbeitslosen (3,3 %) mehr als doppelt so hohe Anteil von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern bei den Eintritten in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Jahresdurchschnitt 2000 (6,9%) zeigt, dass dem Problem des Veraltens der Qualifikationen während einer Berufspause in besonderem Maße Rechnung getragen wird. Darüber hinaus wurde das Serviceangebot der Arbeitsämter für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer differenziert und ausgebaut.

Ziele und Initiativen für 2001:

Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch:

- Die Verstärkung des sich abzeichnenden Trends zur Teilzeitarbeit für Frauen und Männer durch das neue Gesetz über Teilzeitarbeit (siehe Leitlinie 14) und das Reformgesetz zur neuen Elternzeit.
- Die im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ vereinbarte und von den Sozialpartnern zu realisierende Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeitpolitik (siehe Leitlinie 13).
- Aufbrechen der traditionellen Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen durch die neuen Möglichkeiten der gemeinsamen Elternzeit sowie eine Kampagne für ein neues Väter-/Männerleitbild – Auftaktveranstaltung Frühjahr 2001.
- Verbesserung der Kinderbetreuungssituation: Gespräche mit Ländern und Kommunen zum Ausbau der Tageseinrichtungen für Kinder.
- Die Fortführung der Aktivitäten der Bundesanstalt für Arbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Geschäftspolitischen Ziele für das Jahr 2001 mit den Handlungsfeldern "Mobilzeit als Beschäftigungsvariante anbieten" und „Mehr Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer in Arbeit bringen“.
- Nach der Finanzstatistik betrugen die Ausgaben von Ländern und Kommunen für die Tageseinrichtungen für Kinder im Jahr 1998 19,3 Mrd. DM. Dazu kommen noch die Ausgaben der freien Träger, die nicht erfasst sind. Die Ausgaben des Bundes für das Erziehungsgeld betragen jährlich bis zu knapp 7 Mrd. DM.

C. Stellungnahme zu den Empfehlungen des Rates

Text der Empfehlungen

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

- Der während des größten Teils der 90er Jahre festgestellte Abbau von Arbeitsplätzen (1,2 % jährlich von 1991 bis 1998) wird nur langsam wieder wettgemacht, und es bestehen große regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten, wobei besonders die neuen Bundesländer benachteiligt sind.
- Die Langzeitarbeitslosenquote ist unverändert hoch: sie macht 4,4 % der Erwerbsbevölkerung aus.
- Ungeachtet jüngster Reformen ist die Gesamtsteuerbelastung der Arbeit weiterhin eine der höchsten in der EU.
- Der Anteil von Erwerbstätigen in der Altersgruppe zwischen 55 und 64 Jahren (ungefähr 37,8 %) ist gering, was auf ein zusätzliches, ungenutztes Beschäftigungspotenzial hinweist sowie darauf, dass eine wirkungsvollere Politik des lebensbegleitenden Lernens zu betreiben ist, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu verbessern.

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

Deutschland sollte deshalb

1. die uneingeschränkte Umsetzung eines präventiven Ansatzes weiter vorantreiben, dessen Schwerpunkt auf frühzeitigen, auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Maßnahmen und auf der Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit liegt. Fortschritte bei der Erreichung gemeinsamer und nationaler Zielvorgaben sollten genau überwacht werden;
2. Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen, insbesondere älterer Arbeitnehmer, möglicherweise entgegenstehen, weiterhin prüfen. Veränderungen der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer sollten erfasst werden, und es sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppe zu verbessern;
3. die Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt schließen durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen, einschließlich der Anreize für die Weiterbildung, die Berufsbildung sowie die Lehrlingsausbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und durch die Weiterentwicklung einer Gesamtstrategie sowie qualitative wie auch quantitative Zielvorgaben für das lebensbegleitende Lernen. Es müssen Maßnahmen in Schulen und Ausbildungsstätten entwickelt werden, um einen problemloseren Übergang auf moderne Arbeitsplätze zu gewährleisten;
4. die Bemühungen um eine weitere Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit insbesondere auf der Grundlage der jüngsten Steuerreform 2000 und der Öko-Steuerreform durch Senkung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fortsetzen und überwachen. Auch am unteren Ende der Lohnskala sollten die Lohnkosten unter Berücksichtigung der notwendigen Finanzkonsolidierung weiter gesenkt werden;
5. den Doppelansatz, bei dem Gender-Mainstreaming und spezielle Chancengleichheitsmaßnahmen miteinander verbunden werden, verfolgen und ausbauen, wobei den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Angriff zu nehmen ist.

Zu Empfehlung 1

- Ein präventiver Ansatz in der Arbeitsmarktpolitik und die vollständige Umsetzung des im Aktionsplan 2000 ausführlich illustrierten Eingliederungspfades wird mit unterschiedlichen Maßnahmen vorangetrieben. (siehe hierzu auch die Ausführungen zur Leitlinie 1). Auch die im vorliegenden Aktionsplan beschriebene Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden soll, wird einen entscheidenden Beitrag hierzu leisten.

- Zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit setzt die Bundesanstalt für Arbeit mit dem Instrument „Aktionszeit“ bereits ab dem Zeitpunkt der Kenntnis drohender Arbeitslosigkeit an. Dabei wird versucht, von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen so früh wie möglich mit dem Dienstleistungsangebot vertraut zu machen und sie zu motivieren, möglichst frühzeitig die Arbeitsuche aufzunehmen, um Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintreten zu lassen.
- Die vollständige Umsetzung des im Aktionsplan 2000 ausführlich illustrierten Eingliederungspfad es wird weiter intensiviert, u.a. durch eine Intensivierung der Umsetzung des § 6 Sozialgesetzbuch III. So soll durch die Bereitstellung zusätzlichen Personals in den einzelnen Arbeitsamtbezirken im Jahr 2001 ausführlicher als bisher gewährleistet werden, dass das Arbeitsamt spätestens nach sechsmonatiger Arbeitslosigkeit zusammen mit dem Arbeitslosen feststellt, durch welche Bemühungen eine drohende Langzeitarbeitslosigkeit vermieden werden kann.
- Das Arbeitsamt kann nach dem Sozialgesetzbuch III zu seiner Unterstützung mit Einwilligung des Arbeitsuchenden auch Dritte an der Vermittlung beteiligen. Auf dieser Grundlage beauftragt die Bundesanstalt für Arbeit geeignete Dritte mit der Durchführung vermittlerischer Tätigkeiten für langzeitarbeitslose Bezieher von Arbeitslosenhilfe. Diese sollen zudem die Arbeitgeber über mögliche Unterstützungsleistungen unterrichten.
- Als ein weiteres Instrument zur effektiven Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit ist am 1. Dezember 2000 das „Gesetz zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Arbeitsämtern und Trägern in der Sozialhilfe“ in Kraft getreten. Mit Hilfe von Modellvorhaben, die die Bundesregierung bis 2002 jährlich mit 30 Mio. finanziell fördert, sollen innovative Formen der Zusammenarbeit zwischen beiden Ämtern auf regionaler Ebene erprobt und die Grundlagen für eine flächendeckende Lösung erarbeitet werden. Übergreifendes Ziel der Modellvorhaben ist es, für Bezieher von Arbeitslosenhilfe und für arbeitslose, erwerbsfähige Empfänger von Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem Bundessozialhilfegesetz die Hilfebedürftigkeit zu überwinden und die Bedingungen zu ihrer beruflichen Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu verbessern.

Zu Empfehlung 2

- Durch die Anhebung der Altersgrenze für die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit vom 60. auf das 65. Lebensjahr bis 2001 und der Altersgrenze für die Altersrente für Frauen von 60 auf 65 Jahre bis 2004 wurden bereits 1996 entscheidende Impulse für eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gesetzt. Nach Auslaufen des Vertrauensschutzes für die rentennahen Jahrgänge ist zu erwarten, dass die Anhebung der Altersgrenze zu einer sichtlichen Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen führen wird, da die vorzeitige Inanspruch-

nahme der Altersrente zukünftig mit einem spürbaren Einschnitt in die Altersversorgung (Abschlag von 3,6% pro Jahr bei vorzeitiger Inanspruchnahme, max. 18%) gekoppelt sein wird.

- Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung, der sozialpolitischen Folgen eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben und in Anbetracht der gesamtgesellschaftlichen Kosten, die dadurch entstehen, haben die Bundesregierung und die Sozialpartner im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ beschlossen, einen Paradigmenwechsel in der Politik gegenüber den älteren Arbeitnehmern einzuleiten. Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben soll künftig die verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein (siehe Leitlinie 3).

Zu Empfehlung 3

- Im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ hat die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern die Themen berufliche Aus- und Weiterbildung zu einem Schwerpunktthema gemacht. Eigene Arbeitsgruppen für „Aus- und Weiterbildung“ und für „Beschäftigungsförderung - aktive Arbeitsmarktpolitik“ haben wesentliche Eckpunkte der Strategie für Qualifizierung und Beschäftigung beschlossen.
- Die Qualifizierungsoffensive der Bündnispartner wird insbesondere auch Maßnahmen zur Qualitätsgarantie und -verbesserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung umfassen. In der Berufsausbildung kommt es dabei vor allem darauf an, das hohe Niveau beruflicher Erstausbildung an veränderte Anforderungen der Arbeitswelt schnell anzupassen. Dabei wird dem Erhalt von Ausbildungschancen für alle Jugendlichen mit entsprechenden Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit gewidmet.
- Mit dem in Leitlinie 4 genannten Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ hat die Bundesregierung eine Gesamtstrategie entwickelt, zu der auch Maßnahmen der Kompetenzerweiterung im Arbeitsprozess und des Kompetenzerhalts für Arbeitslose und ältere Arbeitnehmer gehören. Der Übergang auf moderne Arbeitsplätze wird durch die Beschleunigung der Modernisierung von Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen in beschäftigungsrelevanten, innovativen Bereichen garantiert.

Zu Empfehlung 4

- Mit der in Kraft gesetzten Einkommen- und Unternehmenssteuerreform sind bis zum Jahr 2005 die Weichen zu Gunsten einer schrittweisen Senkung der Steuerbelastung der Arbeit gestellt worden. Für den Faktor Arbeit von besonderer Bedeutung ist dabei zum einen die schrittweise Absenkung der Steuersätze und zum anderen die sukzessive Erhöhung des Grundfreibetrages, wobei letzteres der ausdrücklich geforderten Entlastung am unteren Ende der Lohnskala zugute kommt (im Einzelnen siehe Leitlinie 12).
- Um den Faktor Arbeit nachhaltig zu entlasten, reicht es aber nicht aus, allein die Steuerbelastung zu senken. Auch im Bereich der Sozialversicherungsbeiträge besteht Handlungsbedarf. Zum Abbau des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verwendet die Bundesregierung die Einnahmen aus der ökologischen Steuerreform zur Absenkung des Beitragssatzes zur Rentenversicherung. Ziel bleibt es, den Gesamtbeitrag zu den sozialen Sicherungssystemen unter 40 % der Bruttolöhne und -gehälter zu senken.

Darüber hinaus wird mit der am 26. Januar 2001 vom Deutschen Bundestag verabschiedeten Rentenreform die gesetzliche Rentenversicherung an die sich aus der demographischen Entwicklung ergebenden Konsequenzen angepaßt. Im Ergebnis wird der Anstieg der Rentenversicherungsbeiträge in einem Zeithorizont bis 2030 deutlich gedrosselt. Die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung werden bis 2020 unter 20 % und bis 2030 nicht über 22 % ansteigen, so dass die von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu tragenden Belastungen begrenzt bleiben.

- Inwieweit zusätzliche Maßnahmen zur Verringerung der Abgabenbelastung speziell am unteren Ende der Lohnskala gesamtwirtschaftlich positive Ergebnisse erbringen können, muss auf der Grundlage der Ergebnisse der derzeit laufenden Modellversuche zur Schaffung zusätzlicher Beschäftigungspotentiale für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose abgewartet werden.
- Gesamtwirtschaftlich wird im Jahr 2001 die Abgabenquote mit 41 % des BIP um 2 %-Punkte des BIP geringer ausfallen als im Jahr zuvor. Auch über das Jahr 2001 hinaus wird die Bundesregierung, die Abgabenquote weiter zurückführen.

Zu Empfehlung 5

- Insbesondere mit dem Programm „Frau und Beruf“ verfolgt die Bundesregierung den Doppelansatz, bei dem „Gender-Mainstreaming“ und spezielle Chancengleichheitsmaßnahmen miteinander verbunden werden: Kernstück ist die Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche im Sinne des „Gender-Mainstreaming“. Zugleich enthält es vielfältige Programme und Projekte, die gezielt die Arbeitsplatzchancen und die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in zukunftsorientierten Berufen der Informati-

ongesellschaft, in Forschung und Lehre, im Handwerk und bei Existenzgründungen verbessern sollen (im Einzelnen Leitlinien 16 und 17).

- Die Bundesanstalt für Arbeit hat den Doppelansatz bereits im Jahr 2000 in ihre geschäftspolitischen Schwerpunkte eingeführt und schreibt diese 2001 systematisch fort. Darüber hinaus hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit beschlossen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern systematisch in allen Forschungsvorhaben bis 2005 einzubeziehen.
- Der Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen wird den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen ebenso wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle besondere Aufmerksamkeit widmen. Er wird im Herbst 2001 vorgelegt werden.
- Im Rahmen der anstehenden Rentenreform wird auch ein besonderes Augenmerk auf die Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf gerichtet. So will das Reformkonzept Nachteile, die Frauen dadurch entstehen, dass sie wegen der Erziehung eines Kindes oft nur Teilzeit arbeiten oder nur geringer entlohnte Arbeiten annehmen können, durch eine Höherbewertung der Beitragszeiten ausgleichen.
- Des Weiteren zielt die Reform darauf, die bei Frauen wegen der Erziehung mehrerer Kinder häufiger auftretenden unsteten Erwerbsverläufe bei der Rente zum Teil auszugleichen. Für einen gerechten Ausgleich ungleich verteilter Zeiten der Familienarbeit in einer Ehe soll auch die Möglichkeit eines Rentensplittings sorgen, bei dem die während der Ehe von beiden Partnern erworbenen Rentenansprüche schon zu Lebzeiten je zur Hälfte auf beide Partner aufgeteilt werden.

D. Der Beitrag des Europäischen Sozialfonds

- Der ESF leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des nationalen Aktionsplanes in Deutschland. ESF-Mittel wurden in der abgelaufenen Förderperiode (1994 – 1999) eingesetzt, um die aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik des Bundes und der Länder zu forcieren. Durch den ESF kofinanzierte Maßnahmen dienen der Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sowie der Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt, um ein hohes Beschäftigungsniveau, die Gleichstellung von Frauen und Männern, eine nachhaltige Entwicklung sowie den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern. Insbesondere trägt der Fonds zu den Aktionen bei, die zur Verwirklichung der europäischen Beschäftigungsstrategie und der jährlich festgelegten beschäftigungspolitischen Leitlinien durchgeführt werden.
- Das in Deutschland bereits seit Jahrzehnten bestehende System der Arbeitsförderung – vor allem im Rahmen des Sozialgesetzbuches III – wird durch den ESF unterstützt. Dabei besteht diese Ergänzungsfunktion des ESF neben der Ausweitung des Fördervolumens in erster Linie in qualitativer Hinsicht: Es werden Personen gefördert, die im Rahmen des nationalen Fördersystems in dieser Weise nicht hätten unterstützt werden können, und auch innovative Maßnahmen erprobt. Da sich Bund und Länder die Aufgaben der ESF-Umsetzung teilen, können insbesondere in den Ländermaßnahmen regional-spezifische Ansätze entwickelt, verstetigt und ausgebaut werden. So wird ein Beitrag zur Weiterentwicklung einer an lokalen und regionalen Bedürfnissen ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik geleistet.
- Im Förderzeitraum 1994-1999 standen aus dem ESF für Maßnahmen der Beschäftigung und Verbesserung des Humankapitals in Deutschland insgesamt 7,4 Mrd. Euro (rd. 15 Mrd. DM) zur Verfügung. Bis Ende 2000 haben in Deutschland rd. 1,6 Mio. Personen (einschl. der in der Auslaufphase geförderten) an ESF-kofinanzierten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilgenommen. Pro Jahr ergibt sich daraus ein Umfang von ca. 260.000 Förderfällen, dies entspricht einem Anteil von rd. 15 % der insgesamt in Deutschland in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik einbezogenen Personen. Damit ist die Bedeutung des ESF – bezogen auf Förderfälle – deutlich höher als der ESF-Anteil an der Finanzierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik (5,1 %).
- Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern war in der abgelaufenen Förderperiode ein elementares Ziel der ESF-Maßnahmen. Der Frauenanteil an allen Fördermaßnahmen betrug rd. 45,5 %. Das Ziel, Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen zu fördern, wurde damit nahezu erreicht, im Förderzeitraum betrug der Frauenanteil an den Arbeitslosen rd. 48 %.
- Das Jahr 2000 stand im Zeichen der Planung des neuen Förderzeitraums 2000 bis 2006. Parallel dazu erfolgte die Abwicklung der vorausgegangenen Förderperiode. Für die

künftige Förderperiode 2000 bis 2006 erhält Deutschland Mittel aus dem ESF in Höhe von 11,5 Mrd. Euro, pro Jahr entspricht dies einer Zunahme der verfügbaren ESF-Gelder um rd. ein Drittel, wobei sich der Zuwachs auf das Ziel 3 konzentriert.

- Der Einsatz des ESF unterstützt die im nationalen Aktionsplan für Beschäftigung beschriebenen Ziele und die in den Leitlinien zur Europäischen Beschäftigungspolitik definierten Ziele. Die Einsatzbereiche sind: Prävention, Nutzung der Beschäftigungspotentiale des Dienstleistungsbereichs und der modernen IT-Technologien, Förderung des Unternehmergeistes, Modernisierung der Beschäftigungssysteme, Förderung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Kontext lebensbegleitenden Lernens, verstärkter Transfer der Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung in die Unternehmen, Erhöhung des Beschäftigungspotentials in kleinen und mittleren Unternehmen, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne der allgemeinen Politik der Chancengleichheit sowie die Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen und territorialer Beschäftigungsbündnisse.

Förderziele des ESF in den Jahren 2000 bis 2006

Schwerpunkte/ Politikbereiche	Maßnahmen	Förderziel in Personen
Schwerpunkt 1	A. Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik	1.130.000
	1. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen	580.000
	Aktive und präventive Maßnahmen zur Verhinderung von LZA bei Erwachsenen, darunter:	565.000
	2. Qualifikation, Information und Beratung	420.000
	3. Förderung der Beschäftigung	130.000
Schwerpunkt 2	B. Gesellschaft ohne Ausgrenzung	410.000
	Bekämpfung der LZA, unter besonderer Berücksichtigung älterer Arbeitsloser und von Personen mit besonderen Integrationsproblemen, darunter:	
	4. Qualifikation, Information und Beratung	320.000
	5. Förderung der Beschäftigung	90.000
Schwerpunkt 3	C. Berufliche und allgem. Bildung, lebenslanges Lernen *	
	6. Verbesserung der Systeme der berufl. Aus- und Weiterbildung und Modellversuche zur Verringerung des Schulabbruchs	
Schwerpunkt 4	D. Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist	900.000
	7. Berufliche Weiterbildung, Information/Beratung, Organisations-/Arbeitszeitentwicklung	690.000
	8. Kurzarbeit und Qualifikation	45.000
	9. Förderung des Unternehmergeistes	165.000
Schwerpunkt 5	E. Chancengleichheit von Frauen u. Männern	220.000
	10. Qualifikation, Information, Beratung, Förderung der Beschäftigung u. Existenzgründungen, Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für Frauen u. Abbau der vertikalen und horizontalen Segregation	
Schwerpunkt 6	F. Lokales Kapital für soziale Zwecke *	
	11. Kleinprojekte zur Förderung der lokalen Beschäftigungsentwicklung	
	Insgesamt	2.660.000

*) Ziel ist nicht in erster Linie die Förderung von Einzelpersonen sondern von Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungssystems und zum Aufbau von Unterstützungsstrukturen.

Anhang 1: Statistische Informationen

Tabelle 1

Leitlinie 1 - Politik-Input und Output-Indikatoren		
	Insgesamt:	Frauen:
(A) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden	1.475.152	571.868
(B) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden und nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren	244.593	99.985
Quotient (B) / (A) (Output-Indikator)	16,6 %	17,5 %
(C) Zahl der Jugendlichen, die Jahr 1999 arbeitslos wurden und vor dem sechsten Monat Arbeitslosigkeit in eine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	967.446	367.072
Quotient (C) / (A) (Input-Indikator - Erfüllungsquote)	65,6 %	64,2 %
(D) Zahl der Jugendlichen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden, nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	45.271	19.097
Quotient (D) / (B) (Input-Indikator - Nichterfüllungsquote)	18,5 %	19,1 %

Tabelle 2

Leitlinie 1 - Politik-Input und Output-Indikatoren		
	Insgesamt:	Frauen:
(A) Zahl der Arbeitslosen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden	6.297.736	2.659.757
(B) Zahl der Arbeitslosen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden und nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren	1.091.092	543.592
Quotient (B) / (A) (Output-Indikator)	17,3 %	20,4 %
(C) Zahl der Arbeitslosen, die Jahr 1999 arbeitslos wurden und vor Ablauf von zwölf Monaten Arbeitslosigkeit in eine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	4.231.117	1.751.222
Quotient (C) / (A) (Input-Indikator - Erfüllungsquote)	67,2 %	65,8 %
(D) Zahl der Arbeitslosen, die im Jahr 1999 arbeitslos wurden, nach Ablauf von zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten individuellen Eingliederungsplans eingetreten sind	257.940	142.965
Quotient (D) / (B) (Input-Indikator-Nichterfüllungsquote)	23,6 %	26,3 %

Tabelle 3

Leitlinie 2	
	Insgesamt:
(E) Zahl der registrierten Arbeitslosen	3,89 Mio.
(F) Gesamtzahl der Teilnehmer an aktiven Maßnahmen	1,97 Mio.
Quotient (F) / (E) (Input-Indikator)	50,6 %
Quotient (H) / (G) (Output-Indikator)	*

* 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 unterschiedliche Zielgruppen konzipiert sind.

Tabelle 4

Verbleibsquote* der im 1. Halbjahr 2000 aus einer Maßnahme ausgetretenen Teilnehmer		
	Deutschland	
	Insgesamt	Frauen
berufliche Weiterbildung	70,0 %	66,0 %
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	46,5 %	43,2 %
Eingliederungszuschuss	85,0 %	86,9 %
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	81,2 %	84,6 %
Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM)	69,5 %	66,6 %
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	72,9 %	69,1 %
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit	91,1 %	91,7 %
ausbildungsbegleitende Hilfen	91,4 %	90,7 %
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	71,9 %	74,4 %

* 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 unterschiedliche Zielgruppen konzipiert sind.

Tabelle 5

Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesanstalt für Arbeit (jahresdurchschnittlicher Bestand in Tausend)						
Maßnahmeart:	1999			2000		
	Insgesamt	darunter Frauen	%-Anteil Frauen	Insgesamt	darunter Frauen	%-Anteil Frauen
Berufliche Weiterbildung (ohne Einarbeitung)	358	187	52,2	352	183	51,9
Deutsch Sprachlehrgänge	27	13	48,1	28	14	50,0
Trainingsmaßnahmen	39	19	48,7	47	24	51,1
ABM	234	123	52,5	204	104	50,9
Eingliederungszuschüsse	86	34	39,5	90	38	42,2
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	10	3	30,0	11	4	36,3
Freie Förderung	50	22	44,0	58	26	44,8
Berufliche Rehabilitation	132	48	36,3	135	49	36,3
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	83	zusammen:		89	37	41,5
Berufsausbildung benachteiligter Jugendl.	117	71	35,5	124	39	31,4
Überbrückungsgeld	44	12	27,2	41	12	29,2
Strukturanpassungsmaßnahmen	195	93	47,7	110	54	49,1
Langzeitarbeitslosenprogramm	33	14	42,4	32	14	43,7
Jugendsofortprogramm	87	37	42,5	77	33	42,8
Insgesamt	1 495	676	45,2	1 398	631	45,2

Tabelle 6

**Teilnehmer an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesländer
(jahresdurchschnittlicher Bestand 2000)**

Maßnahmeart	Insgesamt	Frauen	%-Anteil Frauen
Ausbildungsmaßnahmen	162.141	67.010	41,33%
Berufliche Weiterbildung	290.321	132.779	45,74%
Arbeitsplatztausch und Job-Sharing	30	30	100,00%
Beschäftigungsanreize	27.010	13.005	48,15%
Integrationsmaßnahmen für Behinderte	4.765	2.325	48,79%
Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen	73.498	36.734	49,98%
Anreize zur Unternehmensgründung	13.956	6.928	49,64%
insgesamt:	571.721	258.811	45,27%

Tabelle 7

Arbeitslose und Arbeitslosenquote *)						
	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	Quote	absolut	Quote	absolut	Quote
1998	4 279 288	11,1	2 272 655	10,5	2 006 633	11,8
1999	4 099 209	10,5	2 159 776	9,9	1 939 433	11,2
2000	3 888 652	9,6	2 052 846	9,2	1 835 806	10,0

*) bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

Tabelle 8

Teilzeitarbeitssuchende Arbeitslose			
	absolut	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1997	333 190	323 806	97,2
1998	341 333	331 354	97,1
1999	351 562	340 730	96,9
2000	345 355	332 975	96,4

Tabelle 9

Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote						
	Erwerbstätige		Männer		Frauen	
	absolut	Quote	absolut	Quote	absolut	Quote
1997	35 438 000	63,7	20 322 000	71,9	15 117 000	55,2
1998	35 498 000	63,8	20 278 000	71,8	15 220 000	55,5
1999	36 026 000	64,8	20 422 000	72,4	15 605 000	56,9

Tabelle 10

Abhängige Erwerbstätige in Teilzeitbeschäftigung			
	absolut	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1997	5 659 000	4 958 000	87,6
1998	5 884 000	5 119 000	86,9
1999	6 323 000	5 492 000	86,8

**Bestand an Jüngeren im Alter von unter 25 Jahren
in ausgewählten Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung im Jahr 2000**

Art der Maßnahme / Förderung	insgesamt	darunter Frauen
1. Trainingsmaßnahmen	7.125	3.045
2. Überbrückungsgeld bei Aufn. einer selbst. Tätigkeit	2.355	627
3. Berufsausbildungsbeihilfe (ohne bvB und Behinderte) ¹⁾	58.993	33.587
4. berufsvorb. Bildungsmaßn. (ohne Behinderte) ¹⁾	52.139	22.991
5. berufliche Weiterbildung	34.775	14.279
6. berufliche Eingliederung Behinderter	93.858	33.906
7. Eingliederungszuschüsse	4.669	1.859
8. Einstellungszuschuss bei Neugründungen	999	409
9. Eingliederungsvertrag	14	4
10. Ausbildungsbegleitende Hilfen ¹⁾	64.190	18.185
11. Berufsausbildung in außer- betrieblichen Einrichtungen (ohne Behinderte) ¹⁾	42.913	14.733
12. Übergangshilfen ¹⁾	918	373
13. Arbeitsbeschaffungs- maßnahmen	18.379	6.722
14. Strukturanpassungsmaßn. (incl. § 249h u. 242s AFG)	10.629	5.028
15. Freie Förderung (nur AVuAB) ⁵⁾	14.930	6.780
16. Deutsch-Sprachförderung	4.942	2.264
17. Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	763	317
18. Einstellung u. Beschäftig. Schwerbehinderter ²⁾	1.271	471
19. Arbeit u. Qualif. noch nicht ausbildungsgeeig. Jugendl. ^{1) 3)}	-	-
Summe (gerundet):	414.000	166.000
20. Sofortprogramm z. Abbau der Jugendarbeitslosigkeit	76.661	32.882
Insgesamt (gerundet):	491.000	198.000

Nachrichtlich: Einmalleistungen an Arbeitnehmer		
1.1 Unterst. der Beratung u. Vermittlung ²⁾		
(§ 45, St 33 A-1) - AVuAB-UBV -	7.404	4.485
(§ 45, St 33 A-5) - BB-UBV -	10.584	6.858
21. Unterst. der Beratung und Vermittlung ⁴⁾ (AVuAB+BB)	17.988	11.343
1.3 Mobilitätshilfen ²⁾		
(§ 53, St 33A-2) - AVuAB-Mobi -	1.506	601
(§ 53, St 33A-4) - BB-Mobi -	388	151
22. Mobilitätshilfen ⁴⁾ (AVuAB + BB)	1.894	752
Insgesamt (UBV+Mobi):	19.882	12.095

Tabelle 12

Verfügbares Einkommen von Arbeitnehmern mit Durchschnittseinkommen 1998 bis 2005 - Ledige ohne Kinder -							
Jahr	Jahres- arbeitslohn	Steuern		Sozialabgaben ¹⁾		Verfügbares Ein- kommen	
		DM	vH	DM	vH	DM	VH
1998	50.200	9.682	19,3	10.543	21,0	29.975	59,7
1999	51.100	9.819	19,2	10.526	20,6	30.755	60,2
2000	52.200	9.750	18,7	10.702	20,5	31.748	60,8
2001	53.300	9.284	17,4	10.873	20,4	33.143	62,2
2002	54.700	9.745	17,8	11.132	20,4	33.823	61,8
2003	56.200	9.905	17,6	11.382	20,3	34.913	62,1
2004	57.600	10.384	18,0	11.693	20,3	35.523	61,7
2005	59.100	10.142	17,2	11.938	20,2	37.020	62,6

1) Mögliche Beitragssatzsenkungen in der Arbeitslosenversicherung sind hier noch nicht berücksichtigt.

Tabelle 13

Verfügbares Einkommen von Arbeitnehmern mit Durchschnittseinkommen 1998 bis 2005 - Verheiratete mit 2 Kindern, Alleinverdiener -								
Jahr	Jahres- arbeitslohn	Steuern		Sozialabgaben ¹⁾		Kinder- geld ²⁾	Verfügbares Ein- kommen	
		DM	vH	DM	vH		DM	vH
1998	50.200	3.638	7,2	10.543	21,0	5.280	41.299	82,3
1999	51.100	3.418	6,7	10.526	20,6	6.000	43.156	84,5
2000	52.200	3.282	6,3	10.702	20,5	6.480	44.696	85,6
2001	53.300	2.962	5,6	10.873	20,4	6.480	45.945	86,2
2002	54.700	3.260	6,0	11.132	20,4	6.480	46.788	85,5
2003	56.200	2.966	5,3	11.382	20,3	6.480	48.332	86,0
2004	57.600	3.308	5,7	11.693	20,3	6.480	49.079	85,2
2005	59.100	3.214	5,4	11.938	20,2	6.480	50.428	85,3

1) Mögliche Beitragssatzsenkungen in der Arbeitslosenversicherung sind hier noch nicht berücksichtigt.

2) Ohne Berücksichtigung der 2. Stufe der Familienförderung ab 2002.

Tabelle 14

Auszubildende in IT- und Medienberufen 1997, 1998 und 1999 nach Geschlecht									
	Auszubildende 1997			Auszubildende 1998			Auszubildende 1999		
	insgesamt	davon weiblich		insgesamt	davon weiblich		insgesamt	davon weiblich	
	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Anzahl	Prozent
Film- und Videoeditor/in	36	20	55	57	29	51	90	45	50
Mediengestalter/in in Bild und Ton	500	139	28	965	319	33	1.319	461	35
Fachinformatiker/in	1.800	217	12	5.635	642	11	11.379	1.316	12
Informatikkaufmann/-kauffrau	772	185	24	2.193	505	23	3.910	881	23
Informations- u. Tele-Kommunikationssystem-Elektronikerin	1.485	68	5	3.651	151	4	6.337	236	4
Informations- u. Tele-Kommunikationssystem-Kaufmann/-kauffrau	756	195	26	2.184	565	26	4.014	1.141	28
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)				540	484	90	911	790	87
Fachangestellte/r f. Medien- und Informationsdienste (IH)				33	22	68	108	76	70
Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien				269	171	63	569	355	62
Mediengestalter/in f. Digital- u. Printmedien				2.659	1.427	54	6.679	3.721	56
insgesamt	5349	824	15,4	18186	4315	23,7	35316	9022	26

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 15

Frauen im Management		
	1995	1999
Frauenanteil insgesamt	8,17 %	9,20 %
davon Großunternehmen	4,77 %	6,35 %
„Topmanagement“	3,20 %	5,03 %
„mittleres Management“	5,80 %	7,98 %
davon Mittelständische Unternehmen	11,04 %	10,85 %
„Topmanagement“	8,08 %	8,04 %
„mittleres Management“	16,28 %	15,77 %
davon Verbände, Behörden	9,76 %	12,56 %
„Topmanagement“	9,31 %	10,63 %
„mittleres Management“	11,80 %	17,60 %

Quelle: Verlag Hoppenstedt GmbH, Darmstadt, Firmendatenbank
Stand: Dezember 1999

Tabelle 16

Erziehungsgeld 1999		
	Anzahl	Anteil an den Berechtigten in v.H.
Lebendgeborene 1999	770.744	
Mehrlinge (nicht mitzuzählende Kinder)	12.266	
mögliche Berechtigte	758.478	
Empfänger insgesamt	715.287	94,31%
davon Frauen	696.051	97,31%
Männer	13.144	1,84%
Eltern im Wechsel	6.092	0,85%

Auszug aus der Statistik 1999 über die Empfänger von Erziehungsgeld

Anhang 2: Beispielhafte und erfolgreiche Maßnahmen

Arbeitsamt 2000

Nachhaltige Veränderungen der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und fiskalischen Rahmenbedingungen zwingen Unternehmen und öffentliche Verwaltungen zu Reformen. Dieser Herausforderung stellt sich die Bundesanstalt für Arbeit (BA) mit ihrem Organisationskonzept Arbeitsamt 2000 (AA 2000). Es soll dazu beitragen, dass die Arbeitsverwaltung als moderne und leistungsfähige Dienstleistungseinrichtung auch im neuen Jahrhundert ihren Auftrag erfolgreich erfüllen kann. Im Vordergrund des Organisationskonzepts AA 2000 steht die Organisationsphilosophie der BA. Sie umfaßt vier grundlegende Organisationsziele, entsprechende Organisationsgrundsätze sowie aus der Organisationsphilosophie abgeleitete Handlungsfelder (siehe Abbildung 1).

Wesentlicher Inhalt der Neuorganisation auf der Ebene der Arbeitsämter ist der Übergang von der bisherigen stärker arbeitsteilig orientierten Spartenorganisation zu einer ganzheitlich ausgerichteten kundenorientierten Teamorganisation, verbunden mit einer Dezentralisierung des Dienstleistungsangebots. Grundgedanke ist, die verschiedenen Anliegen der Kunden nach Kundengruppen zusammenzufassen und für diese Kundengruppen überschaubare Mitarbeiter-Teams einzurichten. In diesen Teams werden die unterschiedlichen Anliegen der Kunden, wie Information und Beratung, Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung sowie Leistungen zum Lebensunterhalt und zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen, möglichst ganzheitlich erledigt.

Mitarbeiter-Teams werden für die Kundengruppen Ausbildungsmarktpartner, Arbeitsmarktpartner, Rehabilitanden, Kindergeldberechtigte sowie für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung eingerichtet (siehe Abbildung 2).

Die veränderte Aufbau- und Ablauforganisation beinhaltet auch eine neue Führungsphilosophie. Sie wird geprägt durch die mit dem Leitbild der BA veröffentlichten Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit. Es handelt sich um eine ziel- und ergebnisorientierte Führungsphilosophie anstelle des bisher eher an den Arbeitsprozessen ausgerichteten Führungsstils. Mit dem AA 2000 ist somit auch eine andere Art und Weise der Führung und Zusammenarbeit sowie eine neue Unternehmenskultur und ein anderes Selbstverständnis verbunden.

Die neue Organisationsform wurde seit 1998 zunächst in vier Modellarbeitsämtern erprobt. Aufgrund der insgesamt positiven Erfahrungen in diesen Arbeitsämtern wurde mit der Einbeziehung weiterer 19 Modellämter im Jahre 1999 die Erprobung auf eine breitere Basis gestellt. Die Ergebnisse des Modellversuchs zeigen, dass die BA mit der neuen Organisationsform ihre Organisationsziele besser als mit der bisherigen Organisation erreichen kann.

Der Vorstand der BA hat deshalb im Juli 2000 der flächendeckenden Einführung des AA 2000 in den 181 Arbeitsämtern mit ihren 660 Geschäftsstellen zugestimmt.

Die Umstellung auf das Organisationskonzept AA 2000 hat im 2. Halbjahr 2000 begonnen und wird im 2. Halbjahr 2002 abgeschlossen sein. Sie erfolgt in vier Tranchen von jeweils ca. 40 Arbeitsämtern in halbjährlichen Abständen. Der Veränderungsprozess erfordert umfangreiche Vorbereitungsmaßnahmen insbesondere infrastruktureller Art sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur fachlichen, sozialen und organisatorischen Kompetenz der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte.

Im Jahre 2001 wird auch die Verwaltung der Arbeitsämter hinsichtlich Philosophie, Aufgabenstellung und Organisation in das Gesamtprojekt AA 2000 integriert. Damit gelten die grundlegenden Organisationsziele des AA 2000 auch in der inneren Verwaltung. Deutlich wird dies vor allem daran, dass auch die Verwaltung ihre Dienstleistungen künftig kundenorientierter erbringt. Die Kunden der Verwaltung sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren persönlichen und organisationsbezogenen Anliegen. Der neuen Philosophie entsprechend erhält die für die Mitarbeiterorientierung wichtige Aufgabe der Personalentwicklung durch eine besondere organisatorische Einbindung künftig einen höheren Stellenwert. Außerdem wird im Verwaltungsbereich der Arbeitsämter auch eine Teamorganisation eingeführt.

Im Rahmen einer Projektorganisation wurden auch Organisationsvorschläge zur Neuorganisation der Landesarbeitsämter und der Hauptstelle entwickelt. Nach Beratung und Entscheidung des Vorstands der BA sollen die neuen Organisationsstrukturen in diesen Dienststellen noch im Jahresverlauf 2001 eingeführt werden.

Abbildung 1:

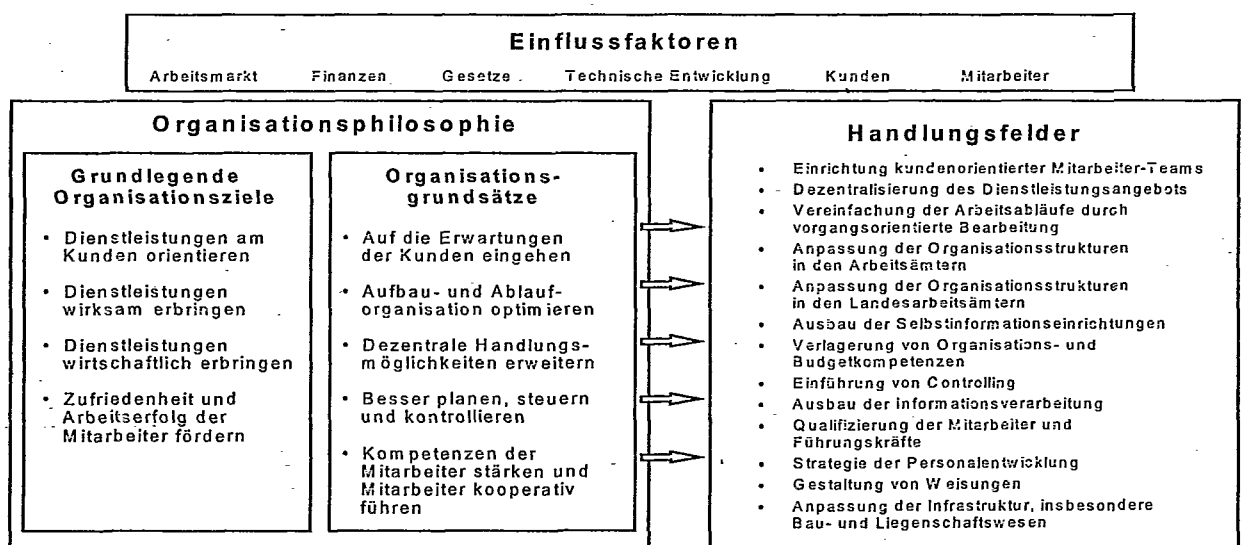
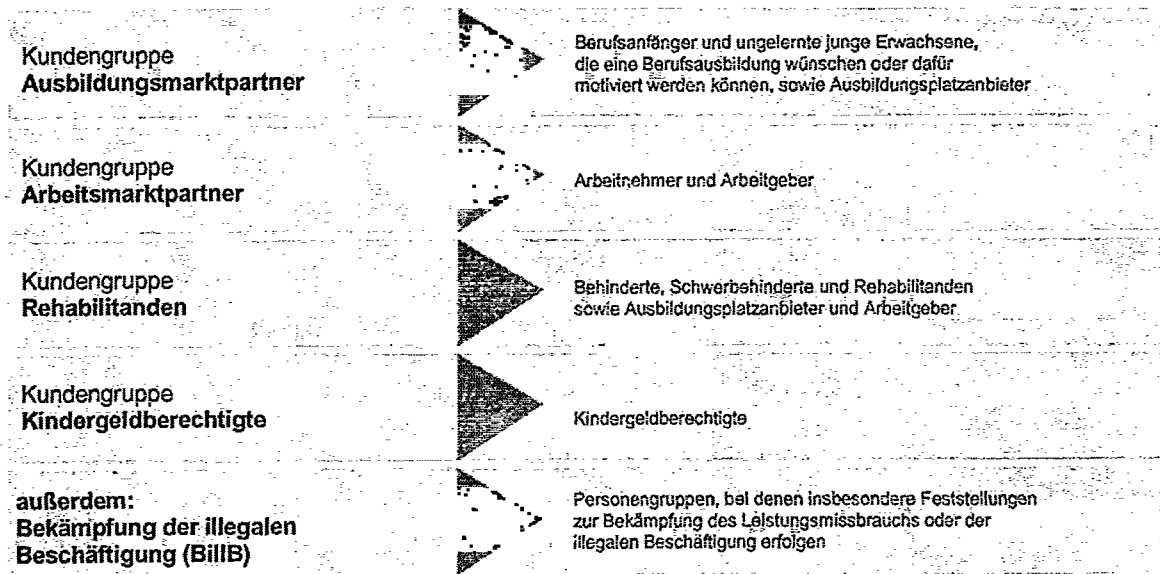


Abbildung 2:

Mitarbeiter-Teams der Arbeitsämter



Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“

Die Bundesregierung hat 1999 gemeinsam mit den Ländern ein Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in die Berufswelt gestartet und dadurch spezifische Maßnahmen der Länder ergänzt. Durch Kooperationen von Schulen mit Betrieben werden bei diesem Programm Jugendlichen altersgemäß erste Einblicke in die Arbeitswelt vermittelt, wozu unter anderem die Beschäftigung mit ökonomischen Fragestellungen und die Qualifizierung von Lehrern für diese Problematik gehört. Die Programmlaufzeit ist über die Jahre 1999-2004 angelegt.

An folgenden vier Schwerpunkten, lässt sich erkennen, wie die Projekte auch über ihren eigenen Wirkungsbereich hinaus Impulse für die Verbesserung des Übergangs ins Arbeits- und Berufsleben geben können.

a) Förderung beruflicher Handlungskompetenz

Auffällig und positiv hervorzuheben ist, dass in einer Reihe von Projekten ausdrücklich eine gegenüber heute möglichst frühe Einbindung der Jugendlichen in die Arbeitswelt angestrebt wird. Dadurch können sie auf die folgenden Schritte in den Beruf bzw. in den Prozess lebensbegleitenden Lernens eher vorbereitet werden. Die verstärkte Einbindung außerschulischer Lernorte in den Lernalltag bringt nicht nur die Arbeitswelt realistisch näher, es können Unsicherheiten und Ängste gegenüber diesem Bereich abgebaut und wichtige Erkenntnisse für die eigene Lebens- und Berufsplanung gewonnen werden.

Als exemplarisch in diesem Sinne sind die folgenden Maßnahmen zur Verbesserung der vorberuflichen Handlungskompetenz bei Schülerinnen und Schülern hervorzuheben:

- Statt der bisher üblichen und durchgeführten Betriebspraktika (zwei bis drei Wochen in einem Betrieb) werden neue Konzepte probiert. Ein Beispiel sind die „Praxistage“. Bei diesem Konzept kommt es auf die kontinuierliche Durchführung von einem oder zwei Praktikumstagen in der Woche für die Dauer von einem halben Jahr bis zu zwei Jahren bei verschiedenen Betrieben oder Unternehmen an.
- Daneben gibt es noch andere innovative Ansätze außerschulischer Unterstützung beim Entwerfen einer Berufs- und Lebensperspektive: In „Projektwochen“ wird der Zusammenhang von Lebensplanung und Berufssuche zu verdeutlichen versucht.
- „Werkstattpraktika“ werden durchgeführt, um den Schülerinnen und Schülern neue, andere Horizonte in der Arbeitswelt zu erschließen, die sie aus Unkenntnis oder unbegründeten Ängsten bisher ignoriert haben.
- Durch die Bearbeitung „realer betrieblicher Aufgaben im Team“ werden Schüler und Schülerinnen an die ergebnisorientierte Projektplanung und Projektdurchführung inklusive der Präsentation der Ergebnisse herangeführt.
- Die Einführung eines „Berufswahlpasses“ dient – neben der Dokumentation der unterschiedlichen Aktivitäten – der Förderung von Selbständigkeit und speziell der Vorbereitung auf die eigenständige Organisation von Aktivitäten zur Aus- und Weiterbildung.

b) Neue Kooperationsformen zwischen Schule und Arbeitswelt

Maßnahmen zur frühzeitigen Vermittlung betriebspraktischer Erfahrungen und zur verstärkten Integration des Arbeitslebens in den schulischen Alltag können auf breiterer Basis nur realisiert werden, wenn entsprechende Kooperationsformen zwischen Schulen, Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitsämtern und Kammern und anderen Institutionen entwickelt oder gestärkt werden.

Hierzu finden sich eine Reihe innovativer Ansätze in Projekten des Programms „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“, wie zum Beispiel:

- Entwicklung direkter betrieblicher Kontakte zwischen Schülerinnen und Schülern auf der einen und Auszubildenden auf der anderen Seite.
- Schulische und außerschulische Kompetenzen zur Verbesserung des Übergangs in die Arbeitswelt werden regional zusammengeführt und institutionalisiert und für die Entwicklung von Schulprofilen genutzt.

- Zur Entwicklung eines „Mentorensystems“ arbeiten Schule, Wirtschaft und Hochschule zusammen, um Berufswahlkompetenz durch ein Angebot an Rollenvorbildern („Mentoren“) für jüngere Menschen („Mentees“) zu vermitteln.

c) Förderung besonderer Gruppen am Übergang zur „ersten Schwelle“

Die Ausgangsbedingungen für den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt sind für jeden Schüler und für jede Schülerin je nach besuchter Schulform, aber auch je nach Geschlecht, nationaler Herkunft oder bei körperlichen Beeinträchtigungen höchst unterschiedlich.

Eine ganze Reihe von Projekten hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit benachteiligter, lernschwacher oder „problembelasteter“ Schülerinnen und Schüler in Hauptschulen zu verbessern und auch der immer noch ausgeprägten geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegenzuwirken.

Im einzelnen heben sich hier folgende Ziele und Maßnahmen heraus:

- Befassen mit geschlechtsspezifischen Lern- und Berufszugängen in der Informationswirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des Zugangs von Hauptschülerinnen und -schülern in IT-Berufe.
- Durchführung betreuter Schülerbetriebspraktika im Bereich naturwissenschaftlich-technischer Berufe zum Abbau geschlechtsspezifischer Berufswahlorientierung.
- Entwicklung alternativer Bildungs- und Erziehungsangebote für besonders benachteiligte Jugendliche der Klassen 7 bis 9 in den Bereichen Lernen und Verhalten.
- Einbeziehen von Sonderschulen für Lernbehinderte in die Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit.
- Gründung von Mentorinnengruppen, in denen Schülerinnen die Berufswahlentscheidung durch positive weibliche Rollenvorbilder erleichtert werden soll.

d) Innovative Berufsvorbildung durch Internet

Das Internet spielt für das innovative Potential des Programms „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ in mehreren Hinsichten eine herausragende Rolle:

- Alle am Programm beteiligten Projekte dokumentieren ihre Arbeit, Erkenntnisse und Maßnahmen im Internet, so dass diese nicht nur den übrigen am Programm beteiligten Projekten, sondern einer breiten Öffentlichkeit zugänglich sind. Innovative Problemlösungen können so eine große Zahl von Interessierten erreichen.
- Einige Projekte versuchen gezielt, die neuen Möglichkeiten des interaktiven „Multimediums“ Internet zur Verbesserung des Übergangs an der „ersten Schwelle“ auszuloten. Das Spektrum der Maßnahmen ist dabei breit gestreut, so werden u.a. virtuelle Erkundungen des Arbeitslebens, Angebote zur Lehrerfortbildung per Internet, - inter-

aktive SchülerInnenplanspiele zu Arbeitsweltthemen, vernetzte Wissens- und Praktikumsbörsen erprobt und auf ihre allgemeine Übertragbarkeit hin reflektiert.

- Die wissenschaftliche Begleitung erarbeitet eine übergreifende Internetplattform für das Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ mit dem Ziel der Förderung der Programm- und Projektkommunikation. Darüber hinaus sollen hier mittelfristig innovative Module, Maßnahmen und Erkenntnisse der Projekte mediendidaktisch aufbereitet werden, um zum Ende der Programmlaufzeit durch das kontinuierliche Zusammenwirken von Schulen, Betrieben, Gewerkschaften und Wissenschaft eine einschlägige und offene Internetplattform zum Thema „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ vorstellen zu können.

Das Programm „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“

Im Rahmen der Programmplattform „Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten“ werden Ressourcen und Maßnahmen für soziale Brennpunkte mobilisiert, um die Arbeit dort weiterzuentwickeln und zu qualifizieren. Darüber hinaus werden neue Maßnahmen entwickelt und erprobt, die die soziale und berufliche Integration junger Menschen fördern.

Insbesondere mit dem Teilprogramm „Freiwilliges Soziales Trainingsjahr“ (FSTJ) wird denjenigen einen Zugang ins Erwerbsleben eröffnet, für die das herkömmliche Ausbildungs- und Arbeitsangebot unattraktiv ist bzw. die von diesem Angebot bisher nicht erfasst wurden. Generell geht es darum, Qualifizierungen für einen sich immer schneller wandelnden Arbeitsmarkt zu schaffen und gleichzeitig das persönlich-soziale Rüstzeug mitzugeben, das weit über den situativen Berufseinstieg hinausgeht. Hierzu wurden insgesamt 43 Qualifizierungsbüros mit unterschiedlichen Konzepten in allen Bundesländern ausgewählt, die mit ca. 1.100 Einsatzplätzen 1.000 Teilnehmer jährlich betreuen sollen.

Im Rahmen des Teilprogramms „Interkulturelle Netzwerke“ werden derzeit modellhaft 12 Jugendgemeinschaftswerke als Ansprechpartner für die Integration junger Zuwanderer in sozialen Brennpunkten aufgebaut, um so künftig die Integration von Migranten und Migrantinnen zu verbessern und zu befördern.

Im Rahmen des Teilprogramms „Netzwerke und Ehrenamt“ werden in ausgewählten strukturschwachen ländlichen Regionen ehrenamtliches Engagement dahingehend „prämiert“, dass die Arbeit – „insbesondere mit benachteiligten Jugendlichen und Kindern“ – durch Sachmittel unterstützt und gefördert wird.

Die Programmplattform wird darüber hinaus durch eine komplexe Kofinanzierungs- und Kooperationsstruktur geprägt. So kooperieren beispielsweise im Teilprogramm „Freiwilliges Soziales Trainingsjahr“ die Bundesregierung, die Bundesanstalt für Arbeit, beteiligte Kommu-

nen mit deren Sozial- und Jugendämtern sowie den Arbeitsämtern). Die Ernsthaftigkeit der Kooperation wird nicht zuletzt aufgrund der als notwendige Voraussetzung geforderte Kofinanzierungsstruktur erhöht und ausgebaut.

Für die Programmplattform und ihre Teilprogramme stellt die Bundesregierung jährlich 18 Mio. DM zur Verfügung. Durch Kofinanzierungen, Kooperationen und die Mobilisierung weiterer Ressourcen werden insgesamt jährlich ca. 60 Mio. DM gebunden.

30.03.01

Beschluss
des Bundesrates

Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan 2001

Der Bundesrat hat in seiner 761. Sitzung am 30. März 2001 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG von der Vorlage Kenntnis genommen.