

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Nationaler Beschäftigungspolitische Aktionsplan der Bundesrepublik Deutschland 2004

Inhaltsverzeichnis

	Seite
A. Der Beschäftigungspolitische Rahmen	4
Einleitung	4
Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt	4
Wichtige Reformschritte der „Agenda 2010“	5
Übergeordnete Ziele der Europäischen Beschäftigungspolitik	6
– Vollbeschäftigung	6
– Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität ...	7
– Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung	7
B. Beschäftigungspolitische Leitlinien und Empfehlungen an Deutschland	8
I. Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien	8
1. Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen	8
2. Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist	11
3. Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt	13
4. Förderung des Aufbaus von Humankapital und des Lebenslangen Lernens	16
5. Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns	19
6. Gleichstellung der Geschlechter	22
7. Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt	24
8. Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen	26

	Seite
9. Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung	29
10. Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung	30
II. Reaktion auf die Empfehlungen des Rates	31
– Anpassungsfähigkeit steigern	31
– Arbeitsmarktbeteiligung erhöhen	32
– In Humankapital investieren	34
C. Partnerschaft bei der Umsetzung der beschäftigungs- politischen Leitlinien	35
– Beiträge und Zuständigkeiten der Länder	35
– Mitwirkung der Sozialpartner	37
– Beitrag des Europäischen Sozialfonds	38
Anhänge	
Anhang 1 Stand der Reformen der Bundesagentur für Arbeit	41
Anhang 2 Steuerklassenwahlrecht in Deutschland	43
Anhang 3 Flexibilisierung und Differenzierung des deutschen Tarifsystems	45
Anhang 4 Ausbau der Kinderbetreuung	47
Statistiken und Schaubilder im Anhang	
Tabelle 1a Arbeitslose und Arbeitslosenquote im Bundesgebiet	53
Tabelle 1b Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den alten Ländern	53
Tabelle 1c Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den neuen Ländern	54
Tabelle 2 Teilzeitarbeitsuchende Arbeitslose	54
Tabelle 3 Erwerbstätige und Erwerbstätigenquote	54
Tabelle 4 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesagentur für Arbeit	55
Tabelle 5 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Länder	56
Tabelle 6 Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für junge Menschen	57
Tabelle 7a/b Präventionsindikator Arbeitsmarktpolitik Jugendliche	58
Tabelle 8a/b Präventionsindikator Arbeitsmarktpolitik Erwachsene	59
Tabelle 9 Aktivierungsindikator Arbeitsmarktpolitik Jugendliche	60
Tabelle 10 Aktivierungsindikator Arbeitsmarktpolitik Erwachsene	60
Tabelle 11 Eingliederungsquote von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	61
Tabelle 12 Verbleibsquote von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen	61
Tabelle 13 Existenzgründungen	62
Tabelle 14 Zahl der Arbeitslosen und der offenen Stellen	62
Tabelle 15 Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft in der Finanzbetrachtung	63

	Seite
Tabelle 16 Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Bildungswesen, Wissenschaft und Forschung nach Ländern	65
Tabelle 17 Anteil von Frauen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen	66
Tabelle 18 Anteil der Frauen an den Professuren in den Hochschulen . . .	66
Tabelle 19 Auszubildende in IT- und Medienberufen nach Geschlecht . .	67
Tabelle 20 Verfügbare Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder	68
Tabelle 21 Ausländische Bevölkerung nach Familienstand und nach Beteiligung am Erwerbsleben	69
Tabelle 22 Arbeitslose Ausländerinnen und Ausländer	70
Tabelle 23 Arbeitslose schwerbehinderte Menschen	70
Tabelle 24 Länderprogramme für behinderte und schwerbehinderte Menschen	71
Schaubild 1 Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland	73
Schaubild 2 Entwicklung der Frauen- und Männer-Teilzeitquote in Deutschland	74

A. Der Beschäftigungspolitische Rahmen

Einleitung

Mit den in Lissabon verabschiedeten mittelfristigen Zielen¹ stellen sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union einer großen Herausforderung. Dauerhaftes Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, bessere Arbeitsplätze sowie sozialer Zusammenhalt und soziale Integration sind die Eckpfeiler der europäischen Beschäftigungspolitik. Ein wesentliches Mittel zur Umsetzung der Ziele von Lissabon sind dabei die Beschäftigungspolitischen Leitlinien, die die Mitgliedstaaten bei der Gestaltung ihrer nationalen Politiken zu berücksichtigen haben.

Gleichzeitig wurde für die Durchführung der beschäftigungspolitischen Leitlinien ein neues, dreijähriges Verfahren beschlossen, wonach im ersten Jahr (2003) die Entwicklung und Beschreibung der beschäftigungspolitischen Strategien der Mitgliedstaaten im Vordergrund steht, im zweiten Jahr (2004) über die ersten Umsetzungsschritte und Ergebnisse berichtet werden soll und im dritten Jahr (2005) eine umfassende Bewertung der nationalen Beschäftigungsstrategien und das Gesamtergebnis Kern des Verfahrens ist.

Der vorliegende Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan (NAP) berichtet über die zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien von Bund, Ländern, Sozialpartnern und Bundesagentur für Arbeit ergriffenen Maßnahmen, deren erste Ergebnisse, die Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds sowie die grundlegenden Reformen der Bundesregierung am Arbeitsmarkt. Dabei orientiert sich die deutsche Politik insbesondere an den vier von der europäischen „Task Force Beschäftigung“ formulierten Prioritäten: Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen, Integration der Menschen in den Arbeitsmarkt, Investitionen in das Humankapital und Lebenslanges Lernen sowie Reformpartnerschaften. Die Task Force, die auf Ersuchen des Europäischen Rates eingesetzt wurde, hatte die Aufgabe, eine unabhängige tiefgehende Prüfung der entscheidenden beschäftigungspolitischen Herausforderungen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union durchzuführen und auf dieser Grundlage praktische Reformmaßnahmen zu ermitteln. Die Bundesregierung hat die Einsetzung dieser Task Force mit Nachdruck unterstützt.

Wirtschaftliche Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt

Die wirtschaftliche Entwicklung hat im Jahr 2003 im dritten Jahr in Folge stagniert. Die Binnenkonjunktur blieb ohne Schwung. In Deutschland war eine unerwartet starke Investitions- und Konsumzurückhaltung zu beobachten. Dazu trugen außergewöhnlich starke exogene

Schocks bei, zu denen das Platzen der Aktienblase 2001/2002 und die Irakkrise gehörten. Belastend wirkten auch die anfangs ungünstigen monetären Rahmenbedingungen für die deutsche Wirtschaft. Die Nachfrage des Auslands war insgesamt nicht stark genug, um entscheidene Impulse zu geben. Ursache hierfür war u. a. auch die abrupte Aufwertung des Euro im abgelaufenen Jahr. Die Exporte nahmen im Jahresdurchschnitt 2003 nur um real 1,1 Prozent zu. Erst in der zweiten Jahreshälfte hat – getragen von der positiven Entwicklung der Weltwirtschaft und den von der Bundesregierung eingeleiteten Reformen – eine Konjunkturbelebung eingesetzt, die sich seit Jahresbeginn 2004 verstärkt fortgesetzt hat.

Die anhaltende ökonomische Schwäche hat im Jahr 2003 tiefe Spuren am Arbeitsmarkt hinterlassen und diesen erheblich belastet. Während die Beschäftigung im Jahresdurchschnitt 2001 noch um 163 000 Erwerbstätige zugenommen hatte, sank sie im Jahr 2002 um jahresdurchschnittlich 240 000 und im Jahr 2003 um 425 000 auf insgesamt 38,2 Millionen Erwerbstätige. Im Jahresdurchschnitt 2003 lag die Zahl der arbeitslosen Frauen und Männer mit 4,377 Millionen um 317 000 höher als ein Jahr zuvor. Die gesamtdeutsche Arbeitslosenquote lag mit 10,5 Prozent (Männer: 10,9 Prozent, Frauen: 10,0 Prozent) über dem Vorjahresniveau von 9,8 Prozent (Männer: 9,9 Prozent, Frauen: 9,5 Prozent). In den neuen Ländern war die Quote nach wie vor mehr als doppelt so hoch (18,5 Prozent) als in den alten Ländern. In den nördlichen Ländern ist sie deutlich höher als in den südlichen Ländern. Ohne die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wäre die Arbeitslosenzahl im Jahr 2003 noch stärker gestiegen.

Mitte 2003 ist die deutsche Wirtschaft auf einen Wachstumspfad zurückgekehrt. Bei einer sich ausgesprochen dynamisch entwickelnden Weltwirtschaft und einer starken Wettbewerbsposition der deutschen Wirtschaft auf den internationalen Märkten kamen die Impulse vor allem vom Export. Da der Arbeitsmarkt der Konjunktur mit Verzögerung folgt, benötigt es jedoch eine gewisse Zeit, bis sich eine konjunkturelle Belebung in einer höheren Beschäftigung bemerkbar macht. Die mit den vier „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ vorgenommenen Reformen werden in dieser Entwicklung eine wichtige Rolle spielen, weil sie die Anpassungsflexibilität der Arbeitsmärkte erhöhen und die Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuge der konjunkturellen Erholung erleichtern werden.

Die Bundesregierung geht für das Jahr 2004 von einem BIP-Wachstum von 1½ Prozent bis 2 Prozent und von einer beschleunigten Fortsetzung der im letzten Jahr begonnenen konjunkturellen Belebung aus. Die Reformmaßnahmen der „Agenda 2010“ bieten eine gute Grundlage für einen nachhaltigen Aufschwung. Im zweiten Quartal 2004 lag das BIP bereits wieder um 2 Prozent über dem Vorjahresniveau. Eine Beschleunigung des Wachstums wird auch zu einer wieder steigenden Beschäftigung führen. Die Zahl der Arbeitslosen wird jedoch zunächst nur geringfügig zurückgehen. Die Prognose für die jahresdurchschnittliche Zahl der arbeitslosen Frauen und Männer beläuft sich für das Jahr 2004 auf 4,36 Millionen Personen (2003: 4,38 Millionen).

¹ Ziel ist es, bis Ende des laufenden Jahrzehnts die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen. Hierbei soll bis 2010, die EU-weite Gesamtbeschäftigungsquote auf 70 Prozent, die Beschäftigungsquote der Frauen auf über 60 Prozent und die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) auf 50 Prozent angehoben werden.

Wichtige Reformschritte der „Agenda 2010“

Mehr Wachstum und Beschäftigung sind die wichtigsten Ziele der Politik der Bundesregierung und der Länder. Hierfür wurde von der Bundesregierung im Jahr 2003 mit der „Agenda 2010“ der umfassendste Reformprozess der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland auf den Weg gebracht. Mit grundlegenden strukturellen Reformen wird die Basis für die Rückkehr auf einen Wachstums- und Beschäftigungspfad geschaffen, der langfristig wieder Vollbeschäftigung ermöglicht. Zugleich werden mit der „Agenda 2010“ die Sozialversicherungssysteme in Deutschland auf eine nachhaltig solide Finanzgrundlage gestellt, damit sie auch unter Berücksichtigung der demographischen Entwicklung und in einer globalisierten Weltwirtschaft zukunftssicher bleiben. Die Konsolidierung der öffentlichen Haushalte wird fortgesetzt. Über Steuer- und Abgabensenkungen wird die Belastung des Faktors Arbeit durch Lohnnebenkosten zurück geführt und die Investitionskraft der Unternehmen sowie die Kaufkraft der Arbeitnehmer dauerhaft gestärkt. Durch den Abbau von Subventionen wird neuer Spielraum für Zukunftsinvestitionen gewonnen. Verkrustete bürokratische Strukturen werden aufgebrochen, damit neue wirtschaftliche Dynamik entstehen kann. Wesentliche Elemente der „Agenda 2010“ sind mittlerweile umgesetzt.

Arbeitsmarktreformen weit voran geschritten

Insbesondere in der Arbeitsmarktpolitik hat Deutschland erhebliche Kraftanstrengungen unternommen und grundlegende Reformen durchgeführt. Im Sinne eines „aktivierenden Sozialstaats“, der „fördert und fordert“, werden sozialer Schutz und die Verbesserung der Eingliederungschancen verknüpft mit dem Einfordern von Eigenaktivitäten und Eigenverantwortung von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen. Ziel ist eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt.

Diese konsequente Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wurde mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ (siehe NAP 2002 und NAP 2003) eingeleitet. Die bis dahin vorwiegend reaktive Ausrichtung des Arbeitsförderungsrechts wurde durch deutlich präventivere Ansätze, insbesondere im Bereich der Vermittlung und Beratung von Arbeitssuchenden (Systematisches Profiling, Abschluss einer Eingliederungsvereinbarung) sowie bei der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmern ersetzt. Zugleich wurde das Prinzip des „Fördern und Fordern“ verankert. Mit den ersten beiden „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (siehe NAP 2003) wurden diese Weichenstellungen weiter ausgebaut. Kern dieser Reformen war die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale für Arbeitssuchende, z. B. durch neue Formen der Zeitarbeit, durch eine verstärkte Förderung von Existenzgründungen sowie Ausweitung der Mini-Job-Regelung. Mit dem daran anknüpfenden „Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurden die Grundlagen für den Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einem modernen Dienstleister am Arbeitsmarkt geschaffen. Die Organisationsstrukturen der Arbeitsverwaltung werden auf allen Ebenen auf die Vermittlung in Arbeit als prägendes Kerngeschäft ausgerichtet. Diese Organisationsreform

wird durch eine Vereinfachung des Förderungs- und Leistungsrechts unterstützt.

Mit der Zusammenführung der bisher nebeneinander bestehenden Fürsorgesysteme der Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zu einem neuen Leistungssystem „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ wird zum 1. Januar 2005 eine weitere tiefgreifende Arbeitsmarktreform in Deutschland umgesetzt. Erstmals steht damit für erwerbsfähige Arbeitssuchenden ein einheitliches Leistungssystem zur Verfügung, das den Betroffenen alle zu ihrer beruflichen Eingliederung erforderlichen Hilfen und die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts „aus einer Hand“ bietet. Ein gezieltes Fallmanagement mit intensiven Hilfestellungen, die Einbindung aller Arbeitsmarktakteure vor Ort und besondere Eingliederungsleistungen schaffen die Voraussetzungen dafür, dass insbesondere langzeitarbeitslose Menschen künftig schneller und besser in Arbeit vermittelt werden. Besondere Hilfen gelten dabei für junge Menschen unter 25 Jahren, die alle ein Angebot auf Ausbildung, Arbeit, Qualifizierung oder auf eine Beschäftigungsmaßnahme erhalten werden.

Mit den vier „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ werden die Beziehungen von arbeitssuchenden Menschen, betreuenden Organisationen und der Bundesagentur für Arbeit neu gestaltet, verkrustete Strukturen am Arbeitsmarkt aufgebrochen und das Verhältnis von Eigenverantwortung und staatlicher Unterstützung neu bestimmt.

Die Reformen in der Arbeitsmarktpolitik werden flankiert durch wichtige Reformen im Arbeitsrecht. Mit den Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden Neueinstellungen, vor allem in Kleinbetrieben und bei Existenzgründern, gefördert (siehe Text zur Leitlinie 3). Dabei werden – im Einklang mit der Ausrichtung der dritten beschäftigungspolitischen Leitlinie – die Interessen der Unternehmen, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Arbeitssuchenden ausgewogen berücksichtigt.

Die wichtigsten Kernelemente der Arbeitsmarktreformen im Überblick:

- Deutliche Stärkung des präventiven Ansatzes in der Arbeitsmarktpolitik
- Zusammenführung der Fürsorgeleistungen Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Hilfebedürftige zu einem neuen Leistungssystem „Grundsicherung für Arbeitsuchende“
- Verankerung des „Fördern und Fordern“ als Grundprinzip einer neuen Arbeitsmarktpolitik
- Neuausrichtung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Verbesserung der Integrationschancen
- Umbau der Arbeitsverwaltung zu einer Dienstleistungsagentur mit einer Neuausrichtung auf die Kernaufgabe der Arbeitsvermittlung und neuen Organisations-, Führungs- und Kontrollstrukturen
- Flexibilisierung des Kündigungsschutzes

Weitere Kernelemente der „Agenda 2010“ umgesetzt

Auch in den anderen Feldern der „Agenda 2010“ wurden wesentliche Reformen umgesetzt: So die bereits im NAP 2003 genannten Reformen im Gesundheitswesen, in der Rentenversicherung und im Steuerrecht, ergänzt durch Maßnahmen in der Bildungspolitik und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- Durch das Gesetz zur Modernisierung der Gesetzlichen Krankenversicherung, seit Januar 2004 in Kraft, soll die Wirtschaftlichkeit und Qualität der Versorgung verbessert werden. Die gemeinsam von der Bundesregierung und der Opposition ausgehandelte Reform umfasst strukturelle Maßnahmen sowie die Neuregelung der Finanzierung und zielt darauf ab, Beitragssenkungen zu ermöglichen. Die Krankenversicherungsbeiträge sollen dauerhaft gesenkt werden, um die Lohnnebenkosten zu entlasten und damit mehr Beschäftigung zu ermöglichen.
- Mit dem dieses Jahr verabschiedeten Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz sowie den beiden weiteren zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen Rentenrechtsänderungsgesetzen wurden wichtige Weichen gestellt, um die gesetzliche Rentenversicherung leistungsfähig für die Zukunft zu machen. Ziel ist es, einerseits den kurzfristigen Finanzierungsbedarf der Rentenversicherung zu decken und andererseits die Finanzierungsgrundlagen nachhaltig zu sichern. Zugleich soll die gesetzliche Rente bezahlbar bleiben und eine stärkere Belastung des Faktors Arbeit durch die Beiträge vermieden werden.
- Haushalte und Unternehmen werden weiter steuerlich entlastet. Durch das teilweise Vorziehen der dritten Stufe der Steuerreform auf den 1. Januar 2004 wurde der Eingangssteuersatz der Einkommensteuer auf 16 Prozent (1998: 25,9 Prozent) und der Spitzensteuersatz auf 45 Prozent (1998: 53 Prozent) weiter abgesenkt sowie der Grundfreibetrag auf 7 664 Euro angehoben (1998: 6 322 Euro). Insgesamt wird sich die steuerliche Entlastung durch die verschiedenen Steuerreformmaßnahmen der Jahre 1998 bis 2005 bei Eintritt der vollen Wirkung auf rd. 59 Mrd. Euro belaufen. Der Abbau von steuerlichen Subventionstatbeständen wurde durch eine Vielzahl von Maßnahmen fortgesetzt. Das Steuerrecht, insbesondere das Besteuerungsverfahren, wurde weiter vereinfacht. Die Senkung der Gewerbesteuerumlage hat zur Verbesserung der kommunalen Finanzen beigetragen.
- Angesichts der prekären Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft einen Ausbildungspakt geschlossen. Die Wirtschaftsverbände haben zugesagt, während der dreijährigen Dauer des Paktes jährlich 30 000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Zusätzlich hat die Wirtschaft in diesen und den beiden folgenden Jahren jeweils 25 000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen zugesagt. Mit dem Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) flankiert die Bundesregierung diese Zusage der Wirtschaft.

- Ein weiterer Schwerpunkt der Reformvorhaben der Bundesregierung ist die Balance von Familie und Arbeitswelt. Im Rahmen der „Allianz für die Familie“ arbeitet die Bundesregierung mit den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und den Gewerkschaften an konkreten Verbesserungen in den Bereichen moderne Arbeitsorganisation, flexible Arbeitszeiten und familienbewusste Personalentwicklung zusammen. Außerdem strebt sie bis Anfang 2005 eine gesetzliche Regelung an, die einen bedarfsgerechten Ausbau qualifizierter Angebote an Kinderbetreuungseinrichtungen vorsieht.

Übergeordnete Ziele der Europäischen Beschäftigungspolitik

Neben den zehn beschäftigungspolitischen Leitlinien wurden vom Europäischen Rat drei übergeordnete Ziele definiert, die von den Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Beschäftigungspolitiken besonders berücksichtigt werden sollen: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität sowie Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung.

Die „Agenda 2010“ leistet einen wesentlichen Beitrag auf nationaler Ebene zur Erreichung dieser in Lissabon und Stockholm vereinbarten europäischen Ziele. Dabei ist die Mitwirkung aller Beteiligten in der Gesellschaft zur Umsetzung notwendig.

Vollbeschäftigung

Wieder Vollbeschäftigung zu erreichen, ist das wichtigste wirtschaftspolitische Ziel der Bundesregierung. Dazu gehört insbesondere auch die Anhebung der Beschäftigungsquoten. Dies trägt nicht nur zum Wachstum bei, sondern ermöglicht auch die wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen. Deshalb führt die Bundesregierung ihren Kurs der strukturellen Reformen in diesem Jahr konsequent weiter fort. Die bereits umgesetzten umfassenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, so etwa die Lockerung des Kündigungsschutzes, der Umbau der ehemaligen Bundesanstalt für Arbeit zu einem modernen Dienstleister sowie die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ab 2005 führen zu mehr Flexibilität, höherer Vermittlungseffizienz und verstärkten Arbeitsanreizen.

Der Anstieg der Gesamtbeschäftigungsquote zwischen 1998 und 2001 hat sich in den Jahren 2002 und 2003 nicht fortgesetzt. Im Jahr 2003 entsprach die Beschäftigungsquote (64,9 Prozent lt. Mikrozensus/Arbeitskräfteerhebung) in etwa dem Wert des Jahres 1999. Damit liegt Deutschland zwar immer noch über dem EU-Durchschnitt (EU 15: 64,3 Prozent; EU 25: 62,9 Prozent), aber der Abstand zwischen EU-Durchschnitt und Deutschland hat sich seit der Mitte der 90er-Jahre merklich verringert (EU 15 1994: 59,8 Prozent, Deutschland 1994: 64,7 Prozent). Um die anvisierten 70 Prozent Beschäftigungsquote bis 2010 zu erreichen, müssen die in Deutschland eingeleiteten Strukturformen effektiv und mit Engagement von allen Verantwortlichen umgesetzt werden.

Während bei den Männern in Deutschland die Beschäftigungsquote zwischen 2001 und 2003 von 72,7 Prozent auf 70,9 Prozent gesunken ist, ist die Quote bei den Frauen seit Jahren stabil (58,8 Prozent). Damit erfüllt Deutschland bei der Beschäftigung von Frauen die Zielvorgabe von Stockholm für das Jahr 2005 von 57 Prozent. Die Erreichung der Zielvorgabe von Lissabon von 60 Prozent bis zum Jahr 2010 ist erklärtes Ziel deutscher Politik.

Eine erhebliche Herausforderung für die gesamte Gesellschaft besteht in der Anhebung der Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (55 bis unter 65 Jahre). Sie lag zwar in Deutschland mit 39,4 Prozent im Jahr 2003 auf dem höchsten Wert seit Anfang der 90er-Jahre, allerdings unter dem EU-Durchschnitt (EU 15: 41,7 Prozent; EU 25: 40,2 Prozent). Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass die eigentliche Herausforderung bei der Beschäftigung der 60 bis 64-Jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht (siehe Text zu Leitlinie 5 und NAP 2003).

In den letzten Jahren wurden von der Bundesregierung – mit Unterstützung der Sozialpartner und der Länder – in Deutschland eine Vielzahl von Reformen und Maßnahmen für eine verstärkte Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeleitet und umgesetzt (siehe NAP 2002 und 2003). Nun kommt es darauf an, den eingeleiteten Paradigmenwechsel in Gesellschaft und Arbeitswelt zu verankern (siehe Reaktion auf die Empfehlungen des Rates). Hierzu ist vielerorts noch ein Mentalitätswandel erforderlich. Die Erreichung der Zielvorgabe von Stockholm von 50 Prozent bis zum Jahr 2010 muss Anliegen aller Verantwortlichen in der Gesellschaft werden. Angesichts der demografischen Herausforderungen gibt es hierzu keine Alternative.

Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität

Qualität der Arbeit ist für die Bundesregierung ein zentraler Bestandteil bei der Umsetzung einer Beschäftigungsstrategie, die zur Verbesserung der Lebensqualität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft führt.

Zugang zum Arbeitsmarkt, Chancengleichheit zwischen Mann und Frau sowie Teilhabe an Aus- und Weiterbildung mit den damit verbundenen Aufstiegschancen sind wesentliche Bestandteile der nationalen Beschäftigungsstrategie. Dazu gehören ebenso die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb sowie die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Entsprechend der europäischen Zielsetzung, die „Qualität der Arbeit“ stärker in den Mittelpunkt der Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu rücken, hat Deutschland seine Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) für das Jahr 2004 neu ausgerichtet (siehe Text zu Leitlinien 3 und 5). So ist beispielsweise im Gesundheitsschutz in den Unternehmen die Einhaltung und die Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften ein wichtiges Element zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität. Die Bundes-

regierung arbeitet kontinuierlich gemeinsam mit den Ländern und Unfallversicherungsträgern daran, bestehende Überschneidungen bei der Aufgabenwahrnehmung durch verschiedene Aufsichtsdienste zu beseitigen, insbesondere durch die Zusammenführung zentraler Überwachungstätigkeiten in einer Hand. Für die Betriebe soll es künftig nur noch einen Ansprechpartner geben. Dies bedeutet einen wesentlichen Fortschritt auf dem Weg zu einer gemeinsamen Arbeitsschutzstrategie und mehr Effizienz in der Überwachung.

Auch verfolgen Bund und Länder im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten die Fortentwicklung der Systeme der Aus- und Weiterbildung sowie die Verbesserung der Voraussetzungen für das lebenslange Lernen mit besonderem Nachdruck. Bund und Länder haben gemeinsam eine „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ erarbeitet und verabschiedet (siehe Text zu Leitlinie 4). Ziel u. a. ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und die Arbeitsproduktivität und Arbeitsplatzqualität zu steigern. Zentraler Eckpfeiler der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und Bundesagentur für Arbeit ist u. a. die Vermittlung von Qualifikationen und der Abbau von Qualifikationsdefiziten. Durch die Einführung einer Zertifizierungspflicht für Anbieter von durch die Arbeitsverwaltung finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen am 1. Juli 2004 und die regelmäßige Qualitätskontrolle durch Zertifizierungsstellen ist die Qualitätssicherung ein gutes Stück voran gekommen.

Allein die Bundesagentur für Arbeit setzte im Jahr 2003 für die Förderung der beruflichen Weiterbildung rd. 5 Mrd. Euro ein. Hinzu kamen erhebliche weitere Mittel für andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, so z. B. die berufliche Eingliederung behinderter Menschen (rd. 3 Mrd. Euro), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (rd. 789 Mio. Euro), die Berufsausbildung Benachteiligter (rd. 1 Mrd. Euro) sowie Eignungsfeststellungs- und Trainingsmaßnahmen (knapp 578 Mio. Euro).

Auch die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen und die Work-Life-Balance als wesentliche Voraussetzung dafür sind bei der Arbeitsplatzqualität von grundlegender Bedeutung. Der vorliegende Aktionsplan zeigt die vielfältigen Ansatzpunkte in Deutschland auf (siehe Text zu Leitlinie 6).

Durch einen mehrdimensionalen Ansatz soll erreicht werden, dass die noch bestehenden Nachteile im beruflichen Werdegang sowie die noch bestehenden Entgeltunterschiede weiter verringert werden. Dabei verfolgen Bundesregierung und Länder den Doppelansatz von Gender-Mainstreaming und spezifischer Frauenförderung.

Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

Arbeitslosigkeit – vor allem über einen längeren Zeitraum – ist eine wesentliche Ursache für Armut und soziale Ausgrenzung. Die Schaffung von Beschäftigungs- und Integrationsmöglichkeiten durch eine kombinierte Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik ist daher für die

Bundesregierung und die Länder ein Eckpfeiler zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts in der Gesellschaft. Wichtige Politikfelder sind, neben der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt, insbesondere die Stärkung sozialer Teilhabe durch allgemeine und berufliche Bildung. Dazu gehört die Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung und von Migrantinnen und Migranten. Hinzu kommt die kinder- und familienfreundliche Gestaltung der Gesellschaft mit dem Ziel des deutlichen Abbaus der Sozialhilfeabhängigkeit von Kindern und dem Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen.

Diese am Prinzip der Vorbeugung wie der Nachhaltigkeit ausgerichteten Strategien der Armutsbekämpfung in Deutschland sind ausführlich im Nationalen Aktionsplan zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung 2003 bis 2005 sowie in seiner Aktualisierung für 2004² dargelegt.

Im Sinne einer ersten Präventionsschwelle und zur Stärkung der nachhaltigen Wettbewerbs- und Beschäftigungschancen haben Bund und Länder im Rahmen ihrer verfassungsrechtlichen Zuständigkeit eine Reihe von Maßnahmen zur Stärkung von Bildung allgemein sowie spezifisch zur Förderung von bildungsbenachteiligten Kindern und Jugendlichen eingeleitet. Ein Schwerpunkt ist hierbei auch die Verbesserung der frühen individuellen Förderung aller Kinder und Jugendlichen mit dem Ziel,

² www.bmgs.bund.de/downloads/NAP2004_Endfassung_Kabinett.pdf.

Chancengleichheit zwischen den Heranwachsenden sowie den Erwerb schulischer Qualifikationen zu fördern.

Im Rahmen der beschäftigungspolitischen Gesamtstrategie kommt es im Sinne einer zweiten Präventionsschwelle darauf an, Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und benachteiligte Gruppen durch gezielte intensive Förderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Arbeitsmarktreflexionen der Bundesregierung zielen auf die Aktivierung der Potenziale des Einzelnen, um seine gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Teilhabechancen zu erhöhen und darauf, materielle Abhängigkeiten von staatlichen Leistungen abzubauen (siehe Text zu Leitlinie 8). Insbesondere die beschlossene Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige zielt auf eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Auch die Arbeitsmarktpolitik der Länder und Kommunen leistet einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Eingliederungschancen von Arbeitslosen und Nichterwerbspersonen in den Arbeitsmarkt (siehe Teil C) und damit zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung.

Durch das in wesentlichen Teilen zum 1. Mai 2004 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben die gesetzgebenden Körperschaften des Bundes die rechtlichen Rahmenbedingungen für die nachhaltige Integration behinderter Menschen in den Ausbildungsstellen – und Arbeitsmarkt weiter verbessert (siehe Text zu Leitlinie 7). Die Verbesserung der Beschäftigungssituation wird unterstützt durch die von der Bundesregierung koordinierte Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“.

B. Beschäftigungspolitische Leitlinien und Empfehlungen an Deutschland

I. Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien

1. Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen

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

- sicherstellen, dass die Bedürfnisse aller Arbeitssuchenden frühzeitig ermittelt werden, dass die Betroffenen beraten und bei der Arbeitssuche unterstützt werden und dass in einem möglichst frühen Stadium der Arbeitslosigkeit individuelle Aktionspläne erstellt werden;
- auf der Grundlage des ermittelten Bedarfs Arbeitssuchenden die Möglichkeit bieten, an wirksamen und effizienten Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Eingliederungschancen teilzunehmen, wobei besonderes Augenmerk denjenigen gelten sollte, die auf dem Arbeitsmarkt mit den größten Schwierigkeiten konfrontiert sind. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere sicherstellen, dass
 - allen Arbeitslosen ein Neuanfang ermöglicht wird, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Falle von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Falle von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche;
 - bis zum Jahr 2010 25 Prozent der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.
- die Arbeitsverwaltungen, insbesondere die Arbeitsämter, modernisieren und stärken;
- dafür sorgen, dass Effektivität und Effizienz der Arbeitsmarktprogramme regelmäßig bewertet und die Programme entsprechend überprüft werden.

Aktivierende und präventive Arbeitsmarktpolitik als Leitmotiv umgesetzt

Die Bundesregierung hat beginnend mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ (siehe NAP 2003) und den vier „Gesetzen für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ weitreichende Reformen in der Arbeitsmarktpolitik umgesetzt. Das zentrale Leitmotiv dieser Arbeitsmarktreformen ist das Konzept des aktivierenden Sozialstaats. Ziel ist insbesondere eine durchgreifende Verbesserung der Qualität und Schnelligkeit der Vermittlung und die nachhaltige Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt.

Durch die Einführung eines systematischen Profiling- und Eingliederungspfads wurde die aktive und präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland weiter entwickelt und gestärkt (siehe NAP 2002 und 2003). Durch die seit dem 1. Juli 2003 bestehende Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitsuche bereits bei Kenntnis der drohenden Arbeitslosigkeit wird der Vermittlungsprozess intensiviert und beschleunigt.

Die weit überwiegende Mehrzahl der Arbeitslosen erhält eine frühzeitige aktive Unterstützung der Arbeitsagentur. So beträgt die Nichterfüllungsquote (keine Maßnahme in Rahmen eines konkreten Eingliederungsplans) lediglich 1,3 Prozent bei den Jugendlichen und 2 Prozent bei den Erwachsenen. Betrachtet man lediglich die Inanspruchnahme einer aktiven arbeitsmarktpolitischen Leistung im engeren Sinne (ohne Profiling und Eingliederungsvereinbarung) so beträgt die Nichterfüllungsquote 10,4 Prozent bei den Jugendlichen und 14,1 Prozent bei den Erwachsenen (siehe Statistik, Tabellen 7 bis 8).

Effektive Eingliederung wird durch tiefgreifende Reformen verbessert

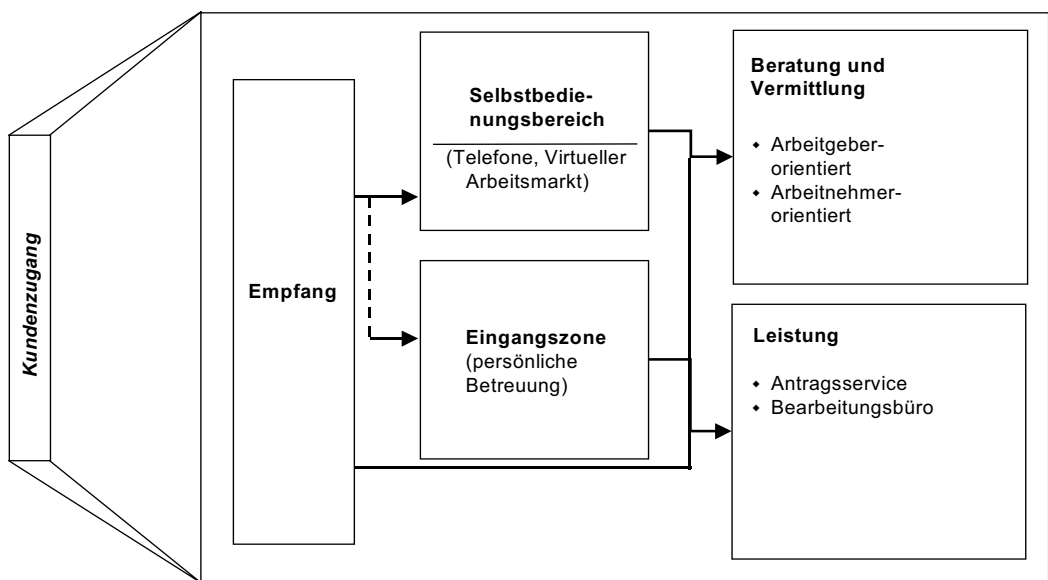
Insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit als bedeutendes beschäftigungs- und sozialpolitisches Problem in

Deutschland soll effektiver bekämpft sowie arbeitslosen erwerbsfähigen jungen Menschen unter 25 Jahren, systematischer als bisher, ein frühzeitiges arbeitsmarktpolitisches Angebot gemacht werden.

- Das „Vierte Gesetz für Moderne Leistungen am Arbeitsmarkt“ führt Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige ab 2005 in einem neuen Leistungssystem, der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (Sozialgesetzbuch II) zusammen (siehe Text zu Leitlinie 8). Die Betreuung und Aktivierung der Langzeitarbeitslosen erfolgt durch ein intensives Fallmanagement in den lokalen Job-Centern und die konsequente Durchsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“.
- Ein zentraler Auftrag ist es, insbesondere jungen Menschen unter 25 Jahren unverzüglich ein Eingliederungsangebot zu unterbreiten und sie in eine Ausbildung, Arbeit, Beschäftigungs- oder Qualifizierungsmaßnahme oder eine Arbeitsgelegenheit zu vermitteln. Ein persönlicher Ansprechpartner (Fall-Manager) soll ca. 75 Jugendliche betreuen. Hierdurch wird die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt intensiviert.
- Mit dem „Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ hat die Bundesregierung im Jahr 2003 das Recht der Arbeitsförderung und Arbeitslosenversicherung wesentlich vereinfacht. Die dadurch frei werden personellen Ressourcen können damit für die Vermittlung von Arbeitslosen eingesetzt werden.

Die inhaltliche Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wird durch die Neuorganisation der Bundesagentur für Arbeit (BA) unterstützt (siehe Anhang 1). Ein Kern der neuen Arbeitsagenturen wird das „Kundenzentrum“ sein, dessen Erprobung Ende Mai 2004 in 10 Arbeitsagenturen abgeschlossen wurde.

Ablaufschema Kundenzentrum der Zukunft



Es ist vorgesehen, dieses neue Kundenzentrum bis Ende 2005 flächendeckend einzuführen. Danach können die Rat- und Arbeitsuchenden auf verschiedenen Wegen mit der Agentur in Kontakt treten: telefonisch, per Internet oder persönlich. Kundenströme werden gelenkt und Arbeitsuchende, je nach Integrationschance und Unterstützungsbedarf, unterschiedlichen Gruppen zugeordnet.

Aktivierungsniveau 2003 gute Basis für effektive Umsetzung ab 2004/2005

Insgesamt wurden für alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik von Bund und BA im Jahr 2003 21,2 Mrd. Euro ausgegeben (im Jahr 2002: 22,4 Mrd. Euro). Für das Jahr 2004 sind rd. 21 Mrd. Euro vorgesehen. Im Jahresdurchschnitt 2003 wurden durch den Bund und die BA rd. 1,3 Millionen Personen mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik gefördert (siehe Statistik, Tabelle 4). Hinzu kommen die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Länder, die 2003 mit rd. 1,9 Mrd. Euro rd. 523 000 Personen gefördert haben (siehe Statistik, Tabelle 5).

Die EU-Zielsetzung, dass bis zum Jahr 2010 25 Prozent der Langzeitarbeitslosen eine aktive Maßnahme erhalten müssen, erfüllt Deutschland für die Jugendlichen schon jetzt klar, während bei den Erwachsenen die Zielmarke im Jahr 2003 nicht erreicht wurde. Allerdings konnten noch nicht alle Maßnahmen statistisch einbezogen wer-

den. Die Aktivierungsquote für langzeitarbeitslose junge Menschen (6 Monate arbeitslos) betrug im Jahr 2003 41,7 Prozent und für langzeitarbeitslose Erwachsene (12 Monate arbeitslos) 16,4 Prozent (siehe Statistik, Tabellen 9 und 10).

Für die Gesamtheit der arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurde das im Arbeitsförderungsrecht verankerte Ziel, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zu beteiligen, im Jahr 2003 erfüllt (Zielförderanteil für Frauen: mindestens 40,8 Prozent; Beteiligung an der Summe der Instrumente 41,2 Prozent; siehe Statistik, Tabelle 4).

Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen betrug im Jahresdurchschnitt 2003 rund 1,52 Millionen Personen gegenüber 1,37 Millionen im Durchschnitt des Vorjahres. Der Anteil Langzeitarbeitsloser an allen Arbeitslosen stieg von 33,7 Prozent auf 34,8 Prozent; 2001 betrug der Wert 35,1 Prozent. Die beschriebenen tiefgreifenden Reformen in der Arbeitsmarktpolitik sollen entscheidend dazu beitragen – im Kontext der allgemeinen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik – Langzeitarbeitslosigkeit signifikant zurückzuführen.

Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit						
Absolute/Anteil an Arbeitslosen	2001		2002		2003	
	Insgesamt	Prozent	Insgesamt	Prozent	Insgesamt	Prozent
Bundesgebiet	1.354.000	35,1 %	1.369.000	33,7 %	1.521.000	34,8 %
Männer	661.000	32,0 %	690.000	30,8 %	804.000	32,8 %
Frauen	693.000	38,7 %	680.000	37,3 %	718.000	37,2 %
Bundesgebiet West	817.000	35,2 %	794.000	31,8 %	872.000	31,7 %
Männer	434.000	33,7 %	434.000	30,4 %	503.000	31,6 %
Frauen	383.000	37,1 %	360.000	33,6 %	369.000	31,8 %
Bundesgebiet Ost	537.000	35,0 %	576.000	36,8 %	649.000	40,0 %
Männer	227.000	29,2 %	256.000	31,4 %	300.000	35,2 %
Frauen	310.000	41,0 %	330.000	42,7 %	349.000	45,2 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Das Sonderprogramm des Bundes zum „(Wieder-) Einstieg von Langzeitarbeitslosen ab 25 Jahren in Beschäftigung – Arbeit für Langzeitarbeitslose“ dient im Vorgriff als Überbrückung, bis das neue Regelinstrumentarium der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für Erwerbsfähige am 1. Januar 2005 in Kraft tritt. Das Programm hat am 1. September 2003 begonnen und läuft zum 31. Dezember 2004 aus. Im Rahmen dieses Sonderprogramms wird Langzeitarbeitslosen ein öffentlich gefördertes versicherungspflichtiges Beschäftigungsangebot mit Qualifizierungsanteil unterbreitet. Zur Intensivierung der Beratung, Vermittlung und Betreuung hilfebedürftiger Langzeitarbeitsloser wurden 400 zusätzliche Sachbearbeiter eingestellt. Zudem tragen die Länder mit ihren Maßnahmen dazu bei, die Anzahl der Langzeitarbeitslosen zu verringern (siehe Teil C).

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote der unter 25-Jährigen lag auch im Jahr 2003 mit 9,9 Prozent (bezogen auf die abhängigen zivilen Erwerbspersonen) weiterhin deutlich unter der allgemeinen Arbeitslosenquote aller Altersgruppen (11,6 Prozent). 2001 lag die Arbeitslosenquote der jüngeren Erwerbspersonen unter 25 Jahren noch bei 9,1 Prozent. Sie ist jedoch infolge der konjunkturellen Entwicklung und des Arbeitsplatzabbaus wieder angestiegen. Der Anteil junger Frauen an der Zahl jugendlicher Arbeitsloser unter 25 Jahren ist im Jahre 2003 weiter leicht gesunken (auf 37 Prozent). Die Erwerbstätigenquote der jungen Menschen unter 25 Jahren lag mit 44 Prozent im Jahr 2003 deutlich über dem EU-Durchschnitt von 36,7 Prozent (EU 25 Länder).

Insgesamt wurden im Jahresdurchschnitt 2003 rd. 477 000 Jugendliche zur Vermeidung und Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit mit den verschiedenen Instrumenten des Arbeitsförderungsrechts gefördert. Daneben gibt es noch eine Reihe anderer Fördermaßnahmen der BA. So wurden im Rahmen des JUMP-Programms jahresdurchschnittlich 75 600 Jugendliche gefördert. In Maßnahmen des Programms JUMP Plus, das am 1. Juli 2003 anlief, waren es jahresdurchschnittlich in 2003 rd. 16 000 junge Menschen unter 25 Jahren. Eintritte in JUMP waren bis zum 31. Dezember 2003 möglich, Eintritte in JUMP Plus können noch bis 31. Dezember 2004 erfolgen. Mit Auslaufen des Sonderprogramms JUMP Plus greift Anfang 2005 die oben beschriebene „Grundsicherung für Arbeitsuchende“, die vorsieht, dass Jugendliche unter 25 Jahren unverzüglich nach Antragstellung auf Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, in eine Ausbildung, Arbeit oder eine Arbeitsgelegenheit vermittelt werden.

Angesichts der gegenwärtigen schwierigen Situation auf dem Ausbildungsmarkt haben Bundesregierung und Wirtschaft am 16. Juni 2004 einen Ausbildungspakt geschlossen, in dem sich die Partner gemeinsam und verbindlich verpflichten, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen ausbildungswilligen jungen Menschen ein

Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Zur Versorgung von Jugendlichen mit eingeschränkten Vermittlungschancen wird die Wirtschaft sechs- bis zwölfmonatige Einstiegsqualifizierungen anbieten, die teilweise auf die Dauer einer späteren Berufsausbildung angerechnet werden können. Dies wird von der Bundesregierung mit einem Sonderprogramm „Einstiegsqualifizierungen für Jugendliche“ unterstützt. Der Bund fördert die Einstiegsqualifizierung durch die Erstattung einer Praktikumsvergütung und die Übernahme eines pauschalierten Anteils am monatlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Förderdauer beträgt 6 bis 12 Monate. Der Pakt sieht u. a. ferner vor, dass die Bundesagentur für Arbeit die Jugendlichen durch Callcenter frühzeitig kontaktiert, um den Vermittlungsprozess zu optimieren.

2. Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist

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

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

Unternehmerische Aktivitäten stärken

Die Bundesregierung und die Länder unterstützen unternehmerische Eigeninitiative durch eine Reihe von Maßnahmen und ermöglichen weitere Wachstums- und Beschäftigungschancen. Existenzgründungen sind ein zentraler Faktor für die Dynamik einer Volkswirtschaft. Mit der deutlichen Senkung von Eingangs- und Spitzensteuersatz sowie der kräftigen Anhebung des steuerfreien Grundfreibetrags der Einkommensteuer im Rahmen der

dreistufigen Steuerreform sowie der pauschalen Anrechnung der Gewerbesteuer auf die Einkommensteuerschuld wurde das Klima für Unternehmergeist in der mittelständischen Wirtschaft Schritt für Schritt verbessert. Auch wurden mit dem Kleinunternehmerförderungsgesetz, das zum 1. Januar 2003 in Kraft getreten ist, die Buchführungsgrenzen erhöht. Damit können mehr als bisher mittelständische Unternehmen zu Gunsten eines vereinfachten Verfahrens auf die Buchführung für steuerliche Zwecke verzichten.

Förderprogramme auf hohem Niveau weiterentwickelt

Die Förderung von Existenzgründungen sowie bestehender kleiner und mittlerer Unternehmen befindet sich in Deutschland weiterhin auf hohem Niveau. Im Jahr 2003 wurden von der KfW-Mittelstandsbank des Bundes Mittel in Höhe von insgesamt 10,3 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt. Der Anteil der zinsgünstigen Kredite und des Beteiligungskapitals des Sondervermögens des Europäischen Wiederaufbauprogramms (ERP) beträgt mehr als 3 Mrd. Euro.

Existenzgründungen sowie bestehende kleine und mittlere Unternehmen profitieren von dem neu ausgerichteten Förderprogramm der KfW-Mittelstandsbank. So gibt es seit dem 1. September 2003 mit dem „Unternehmerkredit“ ein einheitliches Darlehensprodukt für Existenzgründungen sowie für kleine und mittlere Unternehmen. Bis zum 31. Mai 2004 sind bereits 2,3 Mrd. Euro ausgebracht worden.

Mit der Einführung der neuen Produktfamilie „Unternehmerkapital“ im März 2004 wurde ein besonders wichtiger Schritt im Bereich des Nachrangkapitals, des sog. Mezzanin-Kapitals, unternommen. Das „Unternehmerkapital“ richtet sich in erster Linie an Existenzgründungen und junge Unternehmen in der Wachstumsphase.

Darüber hinaus gilt es nach dem starken Einbruch der Venture Capital-Märkte für junge innovative Unternehmen erneut Zugänge zu Beteiligungskapital zu eröffnen. So wurde im Februar 2004 vom ERP-Sondervermögen gemeinsam mit dem Europäischen Investitionsfonds ein Beteiligungskapital-Dachfonds aufgelegt, der sich mit anderen Investoren an neu aufgelegten Venture Capital-Fonds beteiligt. Insgesamt sollen 1,7 Mrd. Euro Beteiligungskapital mobilisiert werden. Weitere Fondslösungen für innovative Unternehmen sind in der Vorbereitung.

Gründungsförderung durch bessere Beratung

Neben der finanziellen Förderung benötigen Gründerinnen und Gründer vor allem eine gute Beratung. Mit dem im Juli 2003 gestarteten Aktionsbündnis „GründerService Deutschland“ (siehe NAP 2003) werden das Informationsangebot und die Beratung für Gründerinnen und Gründer verbessert. Das 2003 eröffnete Gründerportal www.existenzgruender.de und eine Info-Hotline rund um das Thema Existenzgründung bietet Gründerinnen und Gründern eine Erstorientierung. Im Rahmen von „Gründertagen“ bekommen sie die Möglichkeit, ihr Vorhaben Experten von Kammern, KfW, Agenturen für Arbeit und

Wirtschaftsförderungsgesellschaften vorzustellen und bewerten zu lassen. Danach können sich die Gründerinnen und Gründer von einem Gründercoach bei der Umsetzung ihres Vorhabens begleiten lassen. Das Coaching wird durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und die KfW-Bankengruppe finanziell unterstützt.

Darüber hinaus unterstützt die Bundesregierung die Beratungs- und Schulungsförderung durch Unternehmensberater ebenso wie die besondere Förderung für kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk mit 30 Mio. Euro weiterhin auf hohem Niveau. Die Zahl der Anträge dafür hat gegenüber dem Vorjahr um etwa 30 Prozent zugenommen.

Auch die Länder sowie die flächendeckend in ganz Deutschland vertretenen Kammern bieten für angehende Unternehmerinnen und Unternehmer umfangreiche Informations- und Beratungsangebote wie Einstiegsgespräche, Existenzgründerseminare und Coaching an (siehe Teil C).

Mehr Gründungen durch den Abbau bürokratischer Hemmnisse

Um Gründerinnen und Gründern den Start in die unternehmerische Selbständigkeit zu erleichtern, wurde 2003 die Initiative Bürokratieabbau gestartet (siehe NAP 2003). Von den mittlerweile 74 Projekten wurden bereits dreizehn erfolgreich umgesetzt. So wurde z. B. die Belastung der Wirtschaft durch statistische Berichtspflichten erheblich verringert.

Die zur Jahreswende 2003/2004 in Kraft getretene Novelle der Handwerksordnung vereinfacht vor allem die Existenzgründung und die Unternehmensnachfolge im Handwerk. So wurde die Anzahl der zulassungspflichtigen Handwerke („Meisterzwang“) von 94 auf 41 reduziert. Darüber hinaus können sich Gesellinnen und Gesellen mit mindestens sechsjähriger Berufserfahrung – davon vier Jahre in leitender Stellung – auch in einem zulassungspflichtigen Handwerk ohne Meisterbrief selbstständig machen.

Unternehmensgründungen werden künftig schneller und einfacher erfolgen: Ab dem 1. Dezember 2004 sollen Handelsregistereintragungen nicht mehr länger als einen Monat dauern. Mit der zum 1. Januar 2007 geplanten Einführung der elektronischen Handelsregisterführung wird die Handelsregistereintragung binnen einen Tages zur Regel werden.

Gründerinnen und Gründern wird das Einstellen von neuen Beschäftigten und somit die Schaffung neuer Arbeitsplätze dadurch erleichtert, dass sie diese in den ersten vier Jahren nach der Gründung ihres Unternehmens bis zur Dauer von vier Jahren befristet einstellen können (normalerweise ist eine Befristung nur für maximal zwei Jahre zulässig). Auch die Modernisierung der Arbeitsstättenverordnung³ entlastet Gründerinnen und Gründer von bisherigen Pflichten.

³ Die Arbeitsstättenverordnung legt die grundlegenden Pflichten der Arbeitgeber in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in der Arbeitsstätte fest und beschreibt die Schutzziele.

Selbständigkeit früh vermitteln

Da die Förderung des „Unternehmergeistes“ bereits in jungen Jahren beginnen muss, messen die Länder und der Bund der ökonomischen Bildung zunehmend Bedeutung bei. In immer mehr allgemein bildenden und beruflichen Schulen existieren zudem sog. Übungsfirmen für Schülerinnen und Schüler, die echte Waren oder Dienstleistungen anbieten. Im Rahmen des Projekts JUNIOR – „Junge Unternehmen initiieren – organisieren – realisieren“ – der Bundesregierung haben im Schuljahr 2003/2004 knapp 4 000 Schülerinnen und Schüler unternehmerisch mit Chancen und Risiken am „Markt“ agiert.

Des Weiteren unterstützen Bund und Länder die Förderung der Selbständigkeit an den Hochschulen. So ist u. a. die Zahl der Existenzgründerlehrstühle, an denen Studentinnen und Studenten das Berufsbild „Unternehmerin/Unternehmer“ vermittelt werden soll, mittlerweile auf 52 angewachsen.

Existenzgründung – Chance für Ausstieg aus Arbeitslosigkeit

Die Bundesregierung setzt auch beim Kampf gegen die Arbeitslosigkeit auf die Erschließung unternehmerischen Potenzials. Die Arbeitsmarktpolitik wurde so umgestaltet, dass bei Arbeitslosen Eigeninitiative gefördert wird und noch stärker als bisher in Unternehmertum mündet.

Insbesondere das im Jahr 2003 eingeführte Instrument der „Ich-AG“ (sog. Existenzgründungszuschuss, siehe NAP 2003) hat diesen Trend nachhaltig beschleunigt. Von den 250 000 Gründungen aus der Arbeitslosigkeit, die in 2003 von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wurden, entfielen bereits 93 000 (davon rd. 38 000 Frauen) auf die „Ich-AG“. Mit der „Ich-AG“ ist es gelungen, Gründungspotenziale bei Personen zu erschließen, die vorher kaum die Möglichkeit hatten, eine eigene Geschäftsidee zu verwirklichen. Im ersten Halbjahr 2004 konnten mit der „Ich-AG“ und dem Überbrückungsgeld bisher insgesamt 165 000 Arbeitslose (davon 53 000 Frauen) den Weg in

die Selbständigkeit verwirklichen. Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld werden hinsichtlich ihrer Wirkungen am Arbeitsmarkt evaluiert.

Potenzial von Frauen stärker nutzen

Im Rahmen der im Januar 2003 gestarteten Mittelstandsoffensive setzt die Bundesregierung insbesondere darauf, Frauen zu ermutigen, den Schritt in die unternehmerische Selbständigkeit zu wagen. Die Bundesregierung fördert daher den Aufbau einer bundesweiten Agentur für Gründerinnen, deren Aufgabe es ist, Frauen gezielt anzusprechen und frauenspezifisch zu beraten. Eine neu eingerichtete Hotline für Gründerinnen und ein Internetportal (www.gruenderinnenagentur.de) mit einem umfangreichen Service- und Informationsangebot (Expertendatenbank, Kontaktbörse) bietet Unternehmerinnen und solchen, die es werden wollen, eine wichtige Stütze bei der unternehmerischen Selbständigkeit. Die Gründerinnenagentur wird finanziell durch den ESF unterstützt. Darüber hinaus trägt der beschlossene Ausbau der Kinderbetreuung und von Ganztagschulen (siehe Text zu den Leitlinien 4 und 6) dazu bei, die Chancen auf unternehmerische Selbständigkeit von Frauen zu verbessern.

Erfolge sind sichtbar – Positive Entwicklung im Gründungsgeschehen

In 2003 hat sich das Gründungsgeschehen in Deutschland erhöht: Die Zahl der Neugründungen im gewerblichen Bereich – d. h. ohne die freien Berufe und ohne die Landwirtschaft – ist nach Berechnungen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn von insgesamt 451 800 Unternehmen im Jahr 2002 auf 506 500 im Jahr 2003 angestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs von 12 Prozent. Unter Berücksichtigung der Liquidationen bleibt ein Saldo von 109 300 (Vorjahr 63 300) Unternehmen. Zu dieser positiven Entwicklung haben auch eine Vielzahl von ausländischen Unternehmensgründungen beigetragen.

3. Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt

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

- Für eine größere Vielfalt bei arbeitsvertraglichen und arbeitsorganisatorischen Regelungen, einschließlich Arbeitszeitregelungen, zu sorgen – mit Blick auf die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit
- Den Zugang von Arbeitnehmern, vor allem solcher mit geringer Qualifikation, zu Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern

- Bessere Arbeitsbedingungen, unter anderem im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zu schaffen, um vor allem die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle und das Auftreten von Berufskrankheiten deutlich reduzieren zu können
- Innovative und nachhaltige Formen der Arbeitsorganisation, die sich positiv auf die Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzqualität auswirken, zu konzipieren und zu verbreiten
- Vorkehrungen im Hinblick auf den wirtschaftlichen Wandel und wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse zu treffen, um diese dann erfolgreich zu bewältigen

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

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

Flexibilität und Sicherheit vereinbaren

Leitidee der deutschen Strategie ist die Notwendigkeit einer Volkswirtschaft, sich im Wettbewerb durch Flexibilität zu beweisen und an neue Herausforderungen anzupassen. Dies muss im Einklang mit den berechtigten Interessen der Beschäftigten nach Sicherheit geschehen. Das Verhältnis beider Aspekte wird ständig überprüft und neujustiert. Beschäftigte und Arbeitsuchende werden unterstützt, um auf flexibleren Arbeitsmärkten erfolgreich zu agieren.

Kündigungsschutz wurde vereinfacht, Existenzgründungen werden begünstigt

Im Rahmen der „Agenda 2010“ wurden durch das am 1. Januar 2004 in Kraft getretene „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ das Kündigungsschutzgesetz und die Regelungen über befristete Arbeitsverträge geändert, um insbesondere in kleinen und neu gegründeten Unternehmen Neueinstellungen zu fördern und größere Rechtssicherheit für Unternehmen und Beschäftigte zu schaffen.

Die betriebliche Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes wurde für Neueinstellungen auf zehn Beschäftigte angehoben. Existenzgründerinnen und -gründer können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abschließen. Bei betriebsbedingten Kündigungen wurde die Sozialauswahl vereinfacht und zur Vermeidung zeit- und kostenträchtiger Kündigungsschutzprozesse eine gesetzliche Abfindungsmöglichkeit eingeführt. Diese Änderungen berücksichtigen in ausgewogener Weise sowohl die Flexibilitäts-

interessen der Unternehmen als auch den sozialen Schutz der Beschäftigten und die Interessen der Arbeitsuchenden. Über die Beschäftigungswirkung der geänderten Anwendungsschwelle des Kündigungsschutzgesetzes und der erweiterten Möglichkeiten der Befristung von Arbeitsverträgen für Existenzgründerinnen und -gründer wird die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bis Ende 2007 berichten.

Tarifautonomie eröffnet Arbeitgebern und Gewerkschaften Spielräume um flexibel zu reagieren

2003 waren knapp 60 000 Tarifverträge in Kraft, von denen rd. 27 000 als Firmentarifverträge abgeschlossen wurden. Dies belegt, dass es in der deutschen Tariflandschaft ein erhebliches Maß an Differenzierung gibt. Das Tarifsystem bietet Unternehmen und Beschäftigten notwendige Flexibilisierungspotenziale, um z. B. auf Auftragschwankungen oder andere Veränderungen der Rahmenbedingungen zu reagieren. So existieren mittlerweile in vielen Betrieben Arbeitszeitkonten, und Tarifverträge sehen vor, dass die Arbeitszeit von großen Teilen der Belegschaft deutlich über die Regelarbeitszeit ausgedehnt werden kann. Den individuellen Belangen der Unternehmen kann mit dem bestehenden System Rechnung getragen werden. Dies zeigen gerade aktuelle Tarifabschlüsse (zur Darstellung des deutschen Tarifvertragssystems siehe Anhang 3).

Arbeitszeitgesetz verbessert Schutz für Beschäftigte und erweitert Flexibilität

Mit dem „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt“ wurde das Arbeitszeitgesetz an aktuelle europäische Entwick-

lungen (EuGH-Urteil vom 9. September 2003) angepasst und darüber hinaus durch die Einführung der Möglichkeit zur Arbeitszeitverlängerung mit Zustimmung des Arbeitnehmers weiter flexibilisiert. Mit der Neuregelung werden Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit gewertet. Die Tarifvertragsparteien erhalten für Arbeitszeiten mit Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst Gestaltungsspielräume. Sie können auf tarifvertraglicher Grundlage längere Arbeitszeiten vereinbaren:

- Die Arbeitszeit darf – mit Zeitausgleich – über zehn Stunden pro Werktag hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Den Ausgleichszeitraum können die Tarifvertragsparteien auf bis zu zwölf Monate ausweiten.
- Die Tarifvertragsparteien können bei diesen Dienstformen auch vereinbaren, die Arbeitszeit ohne Zeitausgleich über acht Stunden pro Werktag hinaus zu verlängern. Dabei muss ausdrücklich sichergestellt werden, dass die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Die Verlängerung setzt voraus, dass betroffene Beschäftigte schriftlich einwilligen. Beschäftigten, die nicht einwilligen oder ihre Einwilligung widerrufen, darf daraus kein Nachteil entstehen. Für einen solchen Widerruf gilt eine Frist von sechs Monaten.

Weiter flexibilisiert wurde auch das Ladenschlussgesetz. Mit dem „Gesetz zur Verlängerung der Ladenöffnung an Samstagen“ hat der Einzelhandel in Deutschland erweiterte Möglichkeiten für eine zeitgemäße und bedarfsorientierte Öffnung der Läden erhalten. Seit Juni 2003 können die Geschäfte nun an allen Werktagen von Montag bis Samstag von 6 bis 20 Uhr öffnen.

Flexibilität durch Teilzeitarbeit

Das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ ist ein Instrument zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen. Die Teilzeittvorschriften des Gesetzes, insbesondere die Regelungen über den Teilzeitanspruch, fördern die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die familienfreundliche Zielsetzung der Regelungen ermöglicht es nicht nur Frauen, sondern auch Männern, Familie und Beruf besser in Einklang zu bringen und ihre individuellen Lebenspläne besser zu verwirklichen. Das Gesetz verbessert damit die Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit und versetzt die Arbeitgeber in die Lage, mit intelligenten Arbeitszeitmodellen flexibel auf neue Entwicklungen und Anforderungen in der Arbeitswelt zu reagieren. Das Gesetz leistet damit einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsaufbau.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist auf rund 7,2 Millionen im Jahre 2003 angestiegen (zur Entwicklung der Teilzeitquote siehe Statistik, Schaubild 1).

Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Bewältigung des Wandels

Die Arbeitsschwerpunkte der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) wurden für das Jahr 2004 an neuen Erfordernissen ausgerichtet. INQA ist ein Zusammenschluss von Bund, Ländern, Sozialversicherungsträgern, Sozialpartnern, Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung und Unternehmen. Ein Schwerpunkt von INQA ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

Verbesserung der Anpassungsfähigkeit durch aktive Arbeitsmarktpolitik

- Die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen, von Arbeitslosigkeit Bedrohten und Personen ohne Berufsabschluss ist ein wesentliches Element zur Integration in den Arbeitsmarkt und zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit. In 2003 haben die Agenturen für Arbeit für diese Aufgabe rd. 5 Mrd. Euro aufgewendet. Gleichzeitig wurde eine Entwicklung in Gang gesetzt, die die Wirksamkeit der Maßnahmen, nachhaltige Qualitätsentwicklung und Wettbewerb zwischen den Anbietern in den Mittelpunkt stellt (z. B. Einführung von Bildungsgutscheinen, höhere Eingliederungsanforderungen an Maßnahmen, Einführung von Qualitätstestierung bei Anbietern). Künftig wird die Qualitätstestierung von Anbietern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung von unabhängigen Stellen vorgenommen. Eine entsprechende Verordnung ist am 1. Juli 2004 in Kraft getreten. Eine Anerkennungsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit wird die unabhängigen Zertifizierungsstellen auf ihre Eignung für die Qualitätstestierung von Anbietern und Bildungsangeboten prüfen und zulassen.
- Mit dem weiteren Ausbau des „Virtuellen Arbeitsmarktes“ erhöht die Bundesagentur für Arbeit die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt und verbessert die Angebote, um Arbeitsangebot und -nachfrage in Kontakt zu bringen (siehe Anhang 1).

Schließlich nutzt Deutschland intensiver das Potenzial von Zuwanderinnen und Zuwanderern zur Bewältigung des ökonomischen Wandels durch eine gezielte Zuwanderung und durch eine bessere Integration bereits in Deutschland lebender Personen mit Migrationshintergrund. Das am 1. Januar 2005 in Kraft tretende Zuwanderungsgesetz beinhaltet Integrationsangebote und einen leichteren Zugang für Hochqualifizierte (siehe Text zu Leitlinien 5 und 7). Um das Potenzial von Zuwanderinnen und Zuwanderern optimal nutzen zu können, verstärkt Deutschland seine Anstrengungen zur Anerkennung und angemessenen Bewertung ihrer formalen und informellen Qualifikationen.

4. Förderung des Aufbaus von Humankapital und des Lebenslangen Lernens

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

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

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

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

Hoher Anteil von Bildungsabschlüssen

Der Hinführung zum lebenslangen Lernen kommt in Deutschland in allen Bereichen des Bildungssystems große Bedeutung zu (zur Entwicklung der finanziellen Aufwendungen im Bildungsbereich siehe Statistik, Tabellen 15 und 16). Die Ausgangssituation für die weitere Förderung von Humankapital ist u. a. durch eine insgesamt vergleichsweise hohe Bildungsbeteiligung gekennzeichnet.

- 90 Prozent eines Jahrganges verlassen die allgemeinbildende Schule mit Abschluss (Jungen 88 Prozent, Mädchen 93 Prozent). Durch weitere Bildungsmaßnahmen erhöht sich der Anteil der Jugendlichen mit Schulabschluss auf 96 Prozent. Die Studienanfängerquote ist von 35,1 Prozent in 2002 auf 35,7 Prozent in 2003 gestiegen (Männer 34,7 Prozent; Frauen 36,7 Prozent im Jahr 2003).⁴

⁴ Nettoquoten entsprechend den Indikatoren der OECD, berechnet für ISCED-Level 5A.

- 76,5 Prozent der 22-Jährigen verfügten 2003 mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II (Männer 76,1 Prozent, Frauen 76,9 Prozent). Bis zum Alter von 25 Jahren steigt die Quote auf 83,5 Prozent (Männer 83,9 Prozent, Frauen 83,0 Prozent).⁵ Von den 25- bis 64-Jährigen verfügten im Jahr 2003 83,4 Prozent mindestens über einen Abschluss des Sekundarbereichs II (Männer 87,2 Prozent, Frauen 79,5 Prozent).
- Von den Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter nehmen jährlich 43 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil (Frauen 40 Prozent, Männer 45 Prozent).⁶
- 75 Prozent der Betriebe bilden ihre Mitarbeiter weiter.⁷ Betriebsspezifische Weiterbildungen finanzieren die Unternehmen zu großen Teilen selbst.

Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland

Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat am 5. Juli 2004 eine von Bund und Ländern erarbeitete „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ verabschiedet.⁸ Ziel der „Strategie Lebenslanges Lernen“ ist es darzustellen, wie das Lernen aller Bürgerinnen und Bürger in allen Lebensphasen und Lebensbereichen, an verschiedenen Lernorten und in vielfältigen Lernformen angeregt und unterstützt werden kann. Lebenslanges Lernen bezieht alles formale, nicht-formale und informelle Lernen ein. Auf der Grundlage der verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen ist eine „Strategie Lebenslanges Lernen“ in der Bundesrepublik Deutschland nicht im Sinne einer „nationalen kohärenten Strategie“ darstellbar, wohl aber als gemeinsam vereinbarte Strategie, die Aspekte und Zusammenhänge aufzeigt, bei denen – unbeschadet der jeweiligen Zuständigkeiten – weitgehend Konsens innerhalb der Länder und zwischen Bund und Ländern besteht.

Die Definition „Lebenslanges Lernen“ legt es nahe, eine Strategie einerseits an der Biographie des Menschen und seinen Lebensphasen von der frühen Kindheit bis ins hohe Alter zu orientieren. Andererseits empfiehlt es sich angesichts der unübersehbaren Fülle von Maßnahmen lebenslangen Lernens diejenigen Aspekte herauszufiltern, die in allen Lebensphasen wesentliche Elemente und damit Entwicklungsschwerpunkte einer Strategie Lebenslangen Lernens darstellen. Solche Entwicklungsschwerpunkte sind: Einbeziehung informellen Lernens, Selbststeuerung,

⁵ Quelle: Mikrozensus; Sekundarstufe II umfasst auch Abschlüsse im dualen System der Berufsausbildung.

⁶ Quelle: Berichtssystem Weiterbildung; Anteil der Personen an allen Befragten, die im Jahr 2000 an allgemeiner und/oder beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben.

⁷ Zweite Europäische Weiterbildungserhebung für das Jahr 2000 (Continuing Vocational Training Survey II). Einbezogen sind Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitern.

⁸ Langfassung der Strategie: www.blk-bonn.de.

Kompetenzentwicklung, Vernetzung, Modularisierung, Lernberatung, neue Lernkultur/Popularisierung des Lernens, chancengerechter Zugang.

In Verbindung mit den Lebensphasen stellen die Entwicklungsschwerpunkte ein Gerüst dar, in das sich die Aktivitäten aller am Prozess lebenslangen Lernens Beteiligten einfügen lassen. Innerhalb dieses Gerüsts werden realistische und auf Nachhaltigkeit gerichtete Perspektiven entwickelt, die auf den vorhandenen Bildungsstrukturen, Aktivitäten und Erfahrungen aufbauen und einen strukturierten Rahmen lebenslangen Lernens abstecken, der flexibel und offen für die notwendige kontinuierliche Weiterentwicklung ist. Es bleibt die Aufgabe der zuständigen Akteure in den Ländern und im Bund, den Rahmen, der mit diesem Strategiepapier abgesteckt ist, je nach ihren bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen auszufüllen.

Umfassende Förderung des Humankapitals

Durch eine frühzeitige und individuelle Förderung aller Potenziale in der Schule wird ein entscheidender Beitrag für eine gute Qualifizierung für die zukünftige Erwerbsarbeit geleistet. Die Bundesregierung unterstützt deshalb die Länder beim weiteren Ausbau eines bedarfsgerechten Ganztagsschulangebots im Jahr 2004 mit 1 Mrd. Euro und fördert somit Vorhaben in rund 3 000 Schulen.⁹ Damit fördert der Bund die Rahmenbedingungen für eine wirksame Unterstützung des Lernprozesses und leistet zugleich einen Beitrag zum Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen (siehe Reaktion auf die Empfehlung zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung). Insgesamt werden im Rahmen des Investitionsprogramms „Zukunft Bildung und Betreuung“ 4 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt.

Seit der großen Reform des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG-Reform) im Jahre 2001 hat der Bund seine Investitionen in die Ausbildungsförderung erheblich gesteigert und stellte im Jahr 2003 rund 500 Mio. Euro zusätzlich bereit (verglichen mit dem Jahr 2000). Mit einem Gesamtfördervolumen von Bund und Ländern von über 2 Mrd. Euro im Jahre 2003 konnte die Zahl der Geförderten von 341 000 im Jahre 1998 auf derzeit rund eine halbe Million gesteigert werden. Damit unterstützen Bund und Länder die Chancengleichheit im Bildungswesen und tragen zur Erhöhung der Studierendenquote bei.

Um die Voraussetzungen für einen erfolgreichen Übergang aller Jugendlichen von der allgemein bildenden Schule in die Berufsausbildung zu verbessern, fördert die Bundesagentur für Arbeit die vertiefte Berufsorientierung für Schüler in Zusammenarbeit mit Schulen, Betrieben und Trägern. Gleichzeitig führt sie die Förderung berufsvorbereitender Maßnahmen für Jugendliche ohne Ausbildungsstelle auf hohem Niveau fort. Auch in 2004

wird das Bundesprogramm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern fortgeführt, mit dem in Zusammenarbeit mit 2 400 Unternehmen seit 1999 bisher über 32 000 Schülerinnen und Schüler erreicht wurden.

Die Länder unterstützen den Übergang von Jugendlichen von der Schule in die Arbeitswelt mit einer Vielzahl eigener Programme.

Berufliche Ausbildung für alle Jugendlichen sicherstellen

Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften haben das gemeinsame Ziel bekräftigt, allen Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Für die Erfüllung dieser Zielstellung haben die Sozialpartner eine große Verantwortung. Mit vielfältigen Initiativen unterstützen Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Länder sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen die Bemühungen um eine qualifizierte Nachwuchsförderung, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben und Humanressourcen auszuschöpfen (siehe Teil C). Allerdings dürfte der erhebliche Rückgang der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge in den letzten drei Jahren nicht nur konjunkturelle Ursachen haben, sondern deutet auch auf strukturelle wirtschaftliche Veränderungen hin, die sich auch in der Berufsbildung widerspiegeln.

Zur Zukunftssicherung der dualen Ausbildung sind aus Sicht der Bundesregierung weitere Strukturreformen und Modernisierungen erforderlich. Sie wird daher die bereits in den vergangenen Jahren begonnenen Reformen zur Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Nachdruck fortsetzen und dazu u. a. das Berufsbildungsgesetz mit folgenden Schwerpunkten novellieren: Erhöhung der gegenseitigen Anrechnungsfähigkeit der verschiedenen Qualifizierungswege, Eröffnung neuer Chancen für benachteiligte Jugendliche, stärkere europäische und internationale Orientierung bei der Ausbildung, Fördern regionaler Verantwortung und Kooperation sowie Modernisierung der Ausgestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Die Bundesregierung wird neben den strukturellen Reformen gemeinsam mit den Sozialpartnern die im vergangenen Jahr im Rahmen der Ausbildungsoffensive (siehe NAP 2003) begonnenen Maßnahmen und Aktivitäten im Jahr 2004 mit Nachdruck fortführen. Oberste Priorität hat dabei das Ziel, Betriebe und Unternehmen neu oder wieder für die duale Berufsausbildung zu gewinnen und damit zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren.

Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft haben deshalb 2004 einen nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland vereinbart, um im Jahr 2004 für alle Ausbildungsplatzbewerber eine Ausbildung zu ermöglichen. Darin setzt sich die Wirtschaft das verbindliche Ziel, während der dreijährigen Dauer dieses Paktes im Jahresdurchschnitt

⁹ Gemäß vorläufiger Vorhabenplanung der Länder zum 31. März 2004.

30 000 neue Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Bundesregierung wird die Zahl der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung um 20 Prozent erhöhen. Um zu erreichen, dass junge Leute ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz erhöhen, stellt die Wirtschaft zusätzlich zu ihrem Lehrstellenangebot insgesamt 25 000 Plätze jährlich für betriebliche Einstiegsqualifikationen bereit. Zudem beinhaltet der Pakt die Themen Ausbildungsreife von Schulabgängern sowie das bessere Matching von Angebot und Nachfrage. Die Länder flankieren durch zusätzliche Maßnahmen und durch auf Länderebene vereinbarte Pakte die Bemühungen auf Bundesebene.

Für Jugendliche, die – trotz beruflicher Orientierung – nach der Schule keinen Einstieg in das duale System der Berufsausbildung finden oder suchen, stellen die Länder ein umfassendes Angebot beruflicher Vollzeitschulen zur Verfügung, das von der Berufsvorbereitung über berufliche Teilqualifikationen bis zur vollen Berufsqualifikation (Assistenten-Berufe) und zur Hochschulreife reicht. Von diesem Angebot machen zur Zeit ca. 500 000 Jugendliche Gebrauch.

Außerdem unterstützt die Bundesagentur für Arbeit nach dem Arbeitsförderungsrecht im Jahresdurchschnitt rund 477 000 Jugendliche insbesondere durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Maßnahmen der Benachteiligtenförderung, und durch Maßnahmen zur Beruflichen Eingliederung behinderter Menschen (siehe Text zur Leitlinie 1). Die Bundesregierung fördert die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durch das Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost (14 000 Ausbildungsplätze). Hinzu kommen ergänzende Länderprogramme. Mit dem JUMP-Programm wurden bis Ende 2003 durch Projekte rund 90 000 betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen.

Umfassende Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die begonnenen Reformmaßnahmen werden in Deutschland auch im Jahr 2004 fortgesetzt. Schwerpunkte sind zum einen die Verbesserung von Transparenz und Qualität der beruflichen Weiterbildung sowie eine Neuordnung der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung im Zuge der Umsetzung des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (siehe Text zu Leitlinie 3), zum anderen die Verbesserung der Förderung der beruflichen Fortbildung im Rahmen der grundlegenden Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG). Jährlich erhalten rund 90 000 Personen Leistungen nach dem AFBG; die jährlichen Aufwendungen betragen rd. 300 Mio. Euro.

Zudem wird in Deutschland das grundständige Weiterbildungssystem der Länder weiterentwickelt. Dazu gehört die lebenslange Möglichkeit für jeden, einen versäumten Schulabschluss nachzuholen oder einen höheren zu erwerben bzw. auf der Basis eines erlernten Ausbildungsbe-

rufs einen staatlich anerkannten, höherwertigen Berufsstatus an einer Fachschule (Tages- und Abendform) zu erwerben, der (mit Zusatzleistungen) auch zum Studium an Fachhochschulen berechtigt.

Kontinuierliche Weiterentwicklung des Bildungssystems durch die Länder

Die Länder setzen den ständigen Prozess der Anpassung des Bildungssystems in Deutschland an die Situation, die Aufgaben und Herausforderungen unserer Zeit durch eine Fülle von Maßnahmen sowohl in jeweils eigener Zuständigkeit als auch auf der Ebene der Kultusministerkonferenz (KMK) fort. Dazu gehören neben den bereits im NAP 2003 erwähnten Maßnahmen u. a. folgende Aktivitäten:

- Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Sprachkompetenz im Elementarbereich und Einführung des verbindlichen Fremdsprachenunterrichts in der Grundschule.
- Bessere Verzahnung von vorschulischen Einrichtungen mit der Grundschule sowie Maßnahmen zur generellen Verbesserung der Grundschulbildung.
- Anhebung des Leistungsniveaus und weitere Verbesserung des Unterrichts in den weiterführenden Schulen sowie Verbesserung der Professionalität der Lehrertätigkeit. Dies gilt vor allem hinsichtlich diagnostischer und methodischer Kompetenz einschließlich entsprechender Veränderungen in der Lehrplan- und Unterrichtsgestaltung und Erhöhung der Durchlässigkeit des Schulsystems nach oben.

Als zentrale Aufgabe sieht die KMK es dabei an, die Qualität schulischer Bildung, die Vergleichbarkeit schulischer Abschlüsse sowie die Durchlässigkeit des Bildungssystems zu sichern. Bildungsstandards sind hierbei von besonderer Bedeutung. Sie sind Bestandteile eines umfassenden Systems der Qualitätssicherung, das auch Schulentwicklung und externe und interne Evaluation umfasst. Bildungsstandards beschreiben erwartete Lernergebnisse. Ihre Anwendung bietet Hinweise für notwendige Förderungs- und Unterstützungsmaßnahmen.

Die KMK hat Bildungsstandards für den Mittleren Schulabschluss in den Fächern Deutsch, Mathematik und Erste Fremdsprache (Englisch, Französisch) erarbeitet, die von den Ländern zu Beginn des Schuljahrs 2004/2005 als Grundlage der fachspezifischen Anforderungen für den Mittleren Bildungsabschluss übernommen werden. Entsprechende KMK-Standards sind bis Ende 2004 auch für die Grundschule zu erwarten. Die Standards und ihre Einhaltung werden durch eine von den Ländern beauftragte wissenschaftliche Einrichtung überprüft und weiterentwickelt.

5. Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und aktives Altern

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

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

Es ist das Ziel der Bundesregierung, das Beschäftigungspotenzial aller in Frage kommenden Personengruppen zu erschließen (siehe NAP 2003). Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung erfordert einen vielschichtigen Ansatz im Sinne der Vollbeschäftigungsziele der europäischen Beschäftigungsstrategie. Hierzu ist es u. a. notwendig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern (siehe Text zu Leitlinie 6), die Attraktivität von gering bezahlter Beschäftigung zu erhöhen (siehe Text zu Leitlinie 8) und flexible, sozial abgesicherte Arbeitsformen zu ermöglichen (siehe Text zu Leitlinie 3).

Erhöhung der Beschäftigungsquote Älterer als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

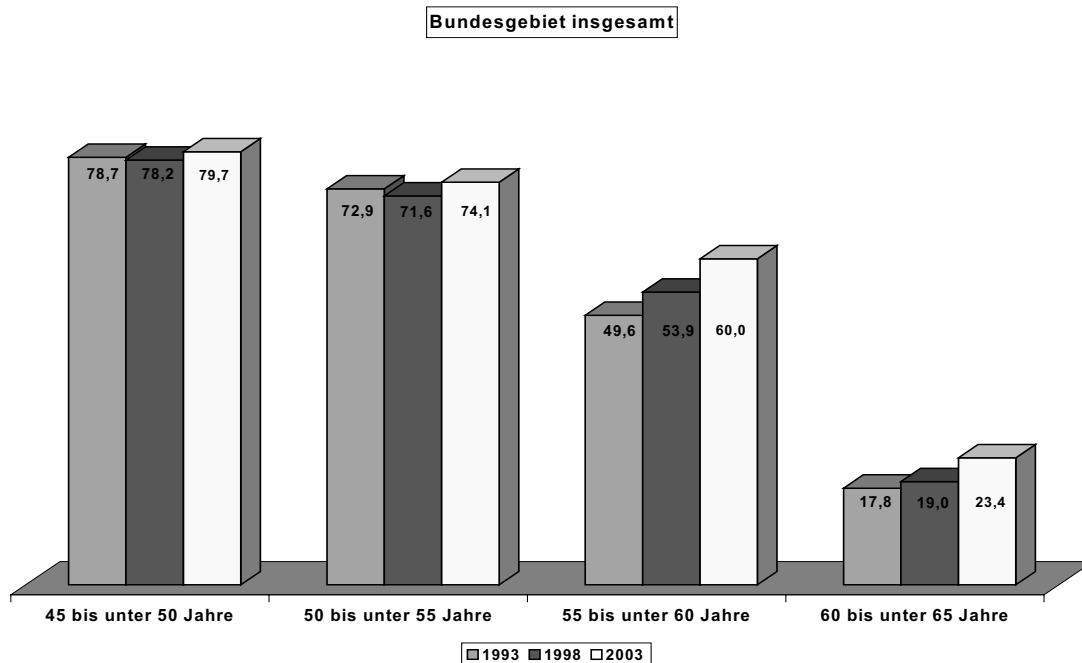
Eine besondere Herausforderung für Deutschland stellt sich bei der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Älteren (55- bis 64-Jährige) in Bezug auf die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der derzeit 40- bis 50-Jährigen und

hinsichtlich der noch zögerlichen Einstellungsbereitschaft von Arbeitgebern gegenüber älteren Stellenbewerberinnen und Stellenbewerbern.

Im Jahr 2003 lag die Erwerbstätigenquote der 55- bis 64-Jährigen bei insgesamt 39,4 Prozent (Frauen: 31,0 Prozent; Männer 47,9 Prozent) und konnte damit im Vergleich zum Vorjahr (38,7 Prozent) um 0,7 Prozentpunkte angehoben werden. Eine differenzierte Betrachtung der Jahrgänge zeigt, dass sowohl die Erwerbstätigenquote bei den 55- bis 59-Jährigen als auch bei den 60- bis 64-Jährigen zugenommen hat.

Das effektive Durchschnittsalter des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben lag (bei Anwendung des auf EU-Ebene verwendeten Indikators zum Arbeitsmarktaustrittsalter) im Jahr 2002 bei 60,7 Jahren (Frauen: 60,3 Jahre; Männer: 61,1 Jahre). Dies entspricht dem EU-Durchschnitt von 60,8 Jahren (Frauen: 60,5 Jahre; Männer: 61,0 Jahre).

Entwicklung der Erwerbstätigenquoten (Erwerbstätige in Prozent der Bevölkerung)



Umfassende Strategie für aktives Altern wird fortentwickelt und weiter umgesetzt

Deutschland hat umfangreiche gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um Fehlanreize für ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt abzubauen (siehe NAP 2002 und NAP 2003) und führt diese fort. So wird mit dem in diesem Jahr verabschiedeten „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ (Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz) die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit vom 60. auf das 63. Lebensjahr angehoben. Die Anhebung erfolgt aufgrund verfassungsrechtlich gebotener Übergangsfristen zwischen 2006 und 2008 in Monatsschritten. Dabei bleibt es bei den bereits bestehenden Regelungen über Abschläge (3,6 Prozent pro Jahr, insgesamt maximal 18 Prozent) und Zuschläge (6 Prozent pro Jahr) bei vorgezogenen oder aufgeschobenen Rentenbeginn.

Schon in den letzten Jahren wurden mit dem „Job-AQTIV-Gesetz“ und dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ neue arbeitsmarktpolitische Instrumente speziell für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt, die darauf abzielen, die Betroffenen durch Qualifizierungsmaßnahmen im Arbeitsprozess zu halten bzw. ihre Wiedereingliederung zu erleichtern (siehe NAP 2003).

Die Zahl der älteren Arbeitslosen (55 Jahre und älter) sank von 602 000 im Jahr 2002 auf 532 000 im Jahr 2003. In der nächstniedrigeren Altersgruppe (50 bis 54 Jahre)

betrug die Zahl der Arbeitslosen im Jahr 2002 rd. 495 000; im Jahr 2003 lag sie bei rd. 562 000.

Auch im Jahr 2003 wurden ältere Arbeitslose in erheblichem Umfang durch arbeitsmarktpolitische Instrumente gefördert, die auf eine Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung abzielen. So betrug z. B. der Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) bei den Strukturanpassungsmaßnahmen 50,9 Prozent. Dies entspricht einem Zuwachs von 9,5 Prozent-Punkten im Vergleich zum Vorjahr. Bei der Förderung durch Eingliederungszuschüsse stieg der Anteil leicht von 53,2 Prozent auf 53,7 Prozent an. Die auf Bundesebene eingesetzten Instrumente werden durch zusätzliche Anstrengungen der Länder ergänzt.

Auf eine Stabilisierung der Arbeitsverhältnisse älterer Beschäftigter und damit einen längeren Verbleib im Arbeitsleben zielt die Altersteilzeit. Sie ermöglicht einen gleitenden Übergang aus dem Erwerbsleben in die Altersrente, indem sie älteren Beschäftigten ab dem 55. Lebensjahr die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit bis zum Rentenübergang sozial abgesichert zu halbieren.¹⁰ Das Unternehmen ist in diesem Fall verpflichtet, das Arbeitsentgelt und die Rentenversicherungsbeiträge für den Altersteilzeitbeschäftigten in gesetzlich bestimmtem Mindestumfang aufzustocken. Wird der durch die Arbeitszeitreduzierung freigewordene Arbeitsplatz durch einen vormals Arbeitslosen, eine Ausbildungsabsolventin

¹⁰ Der DGB regt eine Modifizierung der Ausgestaltung dahingehend an, dass durchgängige Teilzeit über die gesamte Laufperiode eine höhere Attraktivität erfahren soll als sog. verblockte Arbeitszeit.

oder -absolventen oder – in Kleinbetrieben – auch durch eine Auszubildende oder einen Auszubildenden wiederbesetzt, wird dies von der Bundesagentur für Arbeit finanziell unterstützt. Die Altersteilzeit hat seit ihrer Einführung 1996 sowohl zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit in der Gruppe der über 55-Jährigen, als auch zur Einstellung von über 221 000 jüngeren Beschäftigten geführt.

Die geschäftspolitischen Zielsetzungen der Bundesagentur für Arbeit sehen vor, den Anteil der Älteren (50 Jahre und älter) an den Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt im Vergleich zum Vorjahr um mindestens 10 Prozent zu steigern. Ihre Beteiligung an den Instrumenten der Arbeitsförderung soll das Vorjahresniveau nicht unterschreiten. Dies wird durch Zielvereinbarungen innerhalb der Bundesagentur umgesetzt.

Mit dem fünften Altenbericht der Bundesregierung, der in dieser Legislaturperiode vorzulegen ist, verfolgt die Bundesregierung u. a. das Ziel, durch Schaffung eines neuen Leitbilds des Alters als einem Zeitraum sozialer Verantwortung und Aktivität für das Gemeinwesen eine positive Einstellung zum höheren Lebensalter in der Gesellschaft zu verankern. Insbesondere geht es darum, das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsleben zu beenden.

Neben den beschriebenen verbesserten gesetzlichen Rahmenbedingungen muss insbesondere noch stärker als bisher ein Mentalitätswandel herbeigeführt werden. Um dies zu befördern gibt es wichtige Initiativen und Maßnahmen unter Einbindung und Mitwirkung der Sozialpartner (siehe Teil C).

- Die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) hat u. a. zum Ziel Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen für den demografischen Wandel zu sensibilisieren und damit einen Beitrag zu einer Bewusstseinsänderung zu leisten (siehe auch Text zu Leitlinie 3). Unter dem Motto „30, 40, 50 plus – gesund arbeiten bis ins Alter“ unterbreitet INQA Angebote an die Unternehmen, wie sie die Herausforderungen des demografischen Wandels konstruktiv annehmen können.
- Das von der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) initiierte europäische Projekt „Proage – Facing the challenge of demographic change“ untersucht, wie der Verbleib Älterer in Beschäftigung gefördert, ihre Beschäftigungsfähigkeit gesichert und ihre Wiederbeschäftigungschancen verbessert werden können (siehe NAP 2003). Auf der internationalen Abschlusskonferenz im September 2003 in Berlin wurden die im Projekt entwickelten Konzepte zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer der Öffentlichkeit vorgestellt und Möglichkeiten zur Umsetzung in Politik und betrieblicher Praxis erörtert.

Chancen der Zuwanderung nutzen

Bedingt durch den wirtschaftlichen Strukturwandel und die demographische Entwicklung der Wohnbevölkerung zeichnet sich mittel- und langfristig ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften ab. Bereits heute ist ein Arbeitskräftemangel in bestimmten regionalen und be-

rufsfachlichen Teilarbeitsmärkten abzusehen, was ein Umdenken in der Bildungs- und Zuwanderungspolitik Deutschlands erforderlich macht. Es gilt, durch systematische Qualifizierung das Erwerbspersonenpotenzial auszuschöpfen; hierzu zählen auch bereits in Deutschland lebende Personen mit Migrationshintergrund (siehe Text zur Leitlinie 7).

Mit dem nunmehr verabschiedeten Zuwanderungsgesetz („Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern“ – in Kraft treten am 1. Januar 2005) wird der Grundstein für eine stärker an ökonomischen Bedürfnissen orientierte und steuerbare Zuwanderungspolitik gelegt. Der Anwerbestopp für Personen aus Drittstaaten wird in Anbetracht der derzeit hohen Arbeitslosigkeit grundsätzlich aufrechterhalten. Allerdings werden nach Qualifikationsstufen differenzierte, flexiblere Regelungen zur Zulassung von Drittstaatsangehörigen eingeführt. Für Angehörige der neuen Mitgliedsstaaten gelten Sonderregelungen. Sie sollen zwar nachrangig nach Deutschen und bevorrechtigten Alt-EU/EWR-Angehörigen, aber vorrangig gegenüber Drittstaatsangehörigen (wegen der sog. Gemeinschaftspräferenz der Beitrittsverträge) zugelassen werden können.

Im Bereich Arbeitsmigration sieht das Zuwanderungsgesetz folgende Regelungen vor:

- Hochqualifizierte erhalten eine Niederlassungserlaubnis, die zu einem uneingeschränkten Aufenthalt in Deutschland berechtigt. Als hochqualifiziert gelten vor allem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Lehrpersonen in herausgehobener Funktion sowie Spezialistinnen und Spezialisten mit besonderer Berufserfahrung und überdurchschnittlichem Gehalt.
- Personen mit „qualifizierter Berufsausbildung“ erhalten eine Zulassung zum Arbeitsmarkt, wenn dies für die jeweilige Berufsgruppe ausdrücklich geregelt bzw. wenn in Einzelfällen ein öffentliches Interesse gegeben ist. Staatsangehörige der EU-Beitrittsstaaten erhalten Vorrang und eine erleichterte Zulassung vor Drittstaatsangehörigen.
- Geringqualifizierte können nur eine Beschäftigung aufnehmen, wenn dies ausdrücklich in der „Ausländerbeschäftigungsverordnung“ geregelt ist.
- Ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen erhalten für ein Jahr nach erfolgreichem Abschluss ihres Studiums Gelegenheit zur Arbeitssuche.

Zur Erleichterung des Verfahrens ist die Einführung eines sog. „one-stop-government“ vorgesehen. Im Aufenthaltstitel werden die Zulassung des Aufenthalts und zum Arbeitsmarkt zusammengefasst und von der Ausländerbehörde als Ansprechpartner für die Zuwanderin oder den Zuwanderer mit Zustimmung der Arbeitsverwaltung erteilt. Darüber hinaus wird eine Möglichkeit für die Zuwanderung von Selbstständigen geschaffen, die positive Auswirkungen auf Wirtschaft und Beschäftigung erwarten lässt. Danach können selbstständige Ausländerinnen

und Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse oder ein besonderes regionales Interesse besteht. Zudem enthält das Gesetz erstmals eine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung von Integrationskursen, insbesondere für neu Zugewanderte.

6. Gleichstellung der Geschlechter

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

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

Nationale Situation berufliche Gleichstellung

Der in den vergangenen Jahren zu verzeichnende Anstieg der Erwerbstätigenquote¹¹ von Frauen in Deutschland setzt sich fort: Mit einer gesamtdeutschen Frauenerwerbstätigenquote von 58,8 Prozent (2002 und 2003) wird die Zielvorgabe des Europäischen Rates von Stockholm bereits heute erfüllt.

¹¹ Die Quote gibt den Anteil in „Köpfen“ wieder, eine Aussage über den zeitlichen Umfang der Beschäftigung der Frauen wird hierbei nicht getroffen.

Die ungünstige konjunkturelle Entwicklung führte zwar im Jahr 2003 zu einem Anstieg der Arbeitslosenquoten bei Frauen (von 9,5 Prozent in 2002 auf 10,0 Prozent in 2003) und Männern (von 9,9 Prozent in 2002 auf 10,9 Prozent in 2003), jedoch stieg die Arbeitslosigkeit bei den Frauen damit geringer. Es verstetigt sich die Entwicklung, dass die Arbeitslosenquote von Frauen in Deutschland – im Gegensatz zu fast allen anderen EU-Mitgliedstaaten – unter der der Männer liegt.

Eine erste Bilanz der Umsetzung der im Juli 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossenen Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft wurde im Januar 2004 vorgelegt.

Die Bilanz zeigt, dass die formale Bildung von Mädchen und Frauen inzwischen einen hohen Stand erreicht hat: 56,7 Prozent der Abiturienten und 50,6 Prozent der Studienanfänger waren 2002 weiblich. Es bestehen aber immer noch geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf. So lag beispielsweise der Anteil von Studienanfängerinnen bei den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen 2002 bei 22,1 Prozent; bei den Promotionen in diesen Studiengängen bei 11,4 Prozent und bei den Professuren bei 5,1 Prozent. Auch ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit knapp 10 Prozent weiterhin niedrig.¹²

Ob und inwieweit sich steuerliche Regelungen (Steuerklasse V) auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auswirken, wird überprüft (siehe Reaktion auf die Empfehlungen zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung).

Strategie berufliche Gleichstellung

Durch einen mehrdimensionalen Ansatz soll weiterhin erreicht werden, dass die noch bestehenden Nachteile im beruflichen Werdegang sowie die noch bestehenden Entgeltunterschiede weiter verringert werden. Wesentliche Ziele sind:

- Erhöhung des Beschäftigtenanteils von Frauen insgesamt,
- Steigerung des Frauenanteils in zukunftsorientierten Berufen,
- Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen sowie
- Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Die Bundesregierung verfolgt dabei den Doppelansatz von Gender-Mainstreaming und spezifischer Frauenförderung. Die allgemeine Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips wird nicht zuletzt durch die Arbeit

¹² Nach der Hoppenstedt Datenbank (Firmeninformation 2003) waren im Jahr 2002 knapp 10 Prozent aller Führungspositionen mit Frauen besetzt (Topmanagement 8,1 Prozent, mittleres Management 13,1 Prozent).

des Genderkompetenzzentrums (www.genderkompetenz.info) und die zentrale Informationsplattform www.gendermainstreaming.net weiter verstetigt.

Zentraler Inhalt des Regierungsprogramms „Informationsgesellschaft Deutschland 2006“ ist die verbesserte Teilhabe von Frauen an der Gestaltung der Informationsgesellschaft. Neben der schon weitgehend erreichten gleichwertigen Internetbeteiligung von Frauen geht es nun insbesondere um die weitere Mobilisierung von Frauen für die Ausbildungs- und Studiengänge der Informationstechnologie. Verschiedene Projekte wie „Frauen ans Netz“, „Girls’ Day“ und IDEE-IT sowie vielfältige Maßnahmen der Länder in Schulen und Hochschulen dienen diesem Ziel (siehe NAP 2003).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft wird durch verschiedene Maßnahmen weiter vorangetrieben, wie z. B. durch die weitere Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft vom 2. Juli 2001, die Einrichtung einer Nationalen Antidiskriminierungsstelle gemäß den Vorgaben der EU-Richtlinie 2002/73/EG, die Unterstützung der Initiative E-Quality, die Entwicklung eines verbesserten Monitorings von Frauen in Führungspositionen sowie die Einrichtung eines Bundesfrauenportals im Internet. Zur Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien wird derzeit ein Gesetzentwurf erarbeitet.

Zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren sollen das Fachprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des 2003 um drei Jahre verlängerten Hochschul- und Wissenschafts-Programms sowie das Programm „Anstoß zum Aufstieg – Karrierestrategien für Wissenschaftlerinnen“ beitragen. Eine weitere wichtige Unterstützung dabei ist das vom Bund geförderte Kompetenzzentrum „Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS).

Um das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle weiter zu verringern, hat die Bundesregierung, die keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Entgeltfragen hat, als Beitrag zum Abbau von Entgelt- und Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern verschiedene Initiativen ergriffen (siehe Reaktion auf Empfehlungen zur Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung sowie NAP 2003).

Nationale Situation Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Bundesregierung hat die Balance von Familie und Arbeitswelt zu einem Schwerpunkt ihrer gesellschaftspolitischen Reformvorhaben gemacht. Es gibt in Deutschland bereits vielfältige rechtliche Regelungen, die Eltern eine bessere Balance von Familienleben und Arbeitswelt ermöglichen, wie der bestehende Rechtsanspruch auf einen Platz in einer Tageseinrichtung für Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt (siehe NAP 2003). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern steigt kontinuierlich an, speziell in Westdeutschland. Mit ihrer Politik zielt die Bundesregierung auf weitere Verbesserungen, wie beispielsweise durch Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes zur Teilzeitarbeit

geschehen. So arbeiten insgesamt 35 Prozent der Eltern während ihrer Elternzeit in Teilzeit. Die Elternzeit wird durch den Rechtsanspruch auf Teilzeit von bis zu 30 Wochenstunden auch attraktiver für Väter. Ihr Anteil an den Elternzeit nehmenden Haushalten erhöhte sich seit der Novellierung zum 1. Januar 2001 von ca. 1,5 Prozent auf knapp 5 Prozent im Jahr 2003.

Die o. g. Bilanz der Vereinbarung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft vom Juli 2001 zeigt, dass sich das Engagement der Wirtschaft für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten zwei Jahren intensiviert hat. Eine im Rahmen der Bilanz durchgeführte Befragung ergab, dass fast jede vierte beschäftigte Person in einem Betrieb mit betrieblichen oder tariflichen Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit arbeitet; weitere 11,4 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit freiwilligen Initiativen.

Strategie Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll gestärkt werden

Die aktive Mitwirkung der Unternehmen und der Gewerkschaften für eine bessere Balance von Familienleben und Arbeitswelt ist von besonderer Bedeutung. Hohen Stellenwert misst die Bundesregierung dem Ausbau und Erhalt eines bedarfsgerechten Angebots von Betreuungsplätzen für Kinder bei. Bund, Länder und Gemeinden tragen hierfür eine gemeinsame Verantwortung.

Seit Juni 2003 arbeiten Bundesregierung, Gewerkschaften und Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft im Rahmen der „Allianz für die Familie“ an konkreten Verbesserungen (siehe NAP 2003). Im Rahmen der Allianz sind mittlerweile einige Projekte abgeschlossen worden; entsprechende Ergebnisse liegen vor. So belegt eine Studie, dass sich eine familienfreundliche Unternehmenskultur auch betriebswirtschaftlich rechnet. Der „Monitor Familienfreundlichkeit“ gibt erstmals repräsentativ Auskunft zum Stand der Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen. Demnach bieten drei Viertel aller Unternehmen mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung das wichtigste Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Für die Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen praktizieren, sind die wichtigsten Motive, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen.

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen hat die Bundesregierung gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag ein „Checkheft familienorientierte Personalpolitik“ konzipiert und im März 2004 veröffentlicht. Hier werden zahlreiche Ansätze, die einen geringen finanziellen und personellen Aufwand und dennoch große Wirkung haben, vorgestellt.

Folgende weitere Projekte laufen im Rahmen der „Allianz für Familie“ bzw. sind vorgesehen:

- In Zusammenarbeit mit der Bundesregierung betreiben acht Großunternehmen das Projekt „Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2005 präsentiert.

- Das Audit „Beruf und Familie“ einer gemeinnützigen Stiftung, ein Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen, wurde Anfang 2004 neu ausgerichtet und weiter entwickelt, um mehr Unternehmen für das Zertifikat zu gewinnen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sind in dem neu eingerichteten Koordinationausschuss vertreten, der die strategische Planung festlegt.
- Der Bundeswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie – der Unternehmenswettbewerb 2005“ soll dazu beitragen, dass sich noch mehr Unternehmen unterschiedlicher Größe und unterschiedlicher Branchen mit dem Thema Familienfreundlichkeit befassen. Der Bewerbungszeitraum läuft von September bis Dezember 2004. Im Mai 2005 werden die von einer Jury ausgewählten Unternehmen ausgezeichnet.
- Im Auftrag der Bundesregierung und in Kooperation mit dem ZDH wird eine Untersuchung zum Thema „Familienfreundliche Maßnahmen in Handwerksbetrieben“ durchgeführt, die die Arbeitsbedingungen im Handwerk analysiert und Handlungsempfehlungen für familienfreundliche Maßnahmen in Handwerksbetrieben entwickelt.

Die bundesweite Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ unterstützt örtliche Zusammenschlüsse, die konkrete Projekte für mehr Familienfreundlichkeit umsetzen, durch kostenlose Beratungsangebote eines Servicebüros. Als Partner in den Bündnissen finden sich nahezu alle Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, die mit verantwortlich für die Lebensbedingungen von Familien sind. Die im Januar 2004 gestartete Initiative besteht jetzt bereits aus 74 lokalen Bündnissen¹³. Die lokale Ebene wird durch bundesweite Vernetzung und die professionelle methodische Beratung des Servicebüros wirksam gestärkt.

Der Bund beteiligt sich am qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren durch die Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen, durch finanzielle Entlastungen der Kommunen sowie durch Modellprojekte. Ziele sind ein bedarfsgerechter Ausbau der Tagesbetreuung in den westlichen Ländern und der Erhalt der Angebote im Osten (statistische Angaben zu den verfügbaren Kinderbetreuungsplätzen 2002 siehe Tabelle 20; zum gegenwärtigen Stand des Ausbaus der Kinderbetreuung in den Ländern siehe Anhang 4). Auf der Grundlage des Tagesbetreuungsausbaugesetzes, dessen Entwurf die Bundesregierung im Juli 2004 in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht hat, sollen in den Jahren 2005 bis 2010 insgesamt 230 000 neue Plätze für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Tagespflege geschaffen werden. Eine finanzielle Entlastung hierfür wurde den Kommunen im Rahmen der Gesetzgebung zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (siehe Reaktion auf die Empfehlung zur Erhöhung der Arbeitsmarkteteiligung) zuteil.

¹³ Informationsstand des BMFSFJ August 2004.

7. Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt

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

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

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

Erschwerter Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Personengruppen

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist vor allem erschwert für niedrig Qualifizierte, schwerbehinderte Menschen sowie Migrantinnen und Migranten. Hier bedarf es neben der generellen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik maßgeschneiderter Hilfen.

- Sofern es um Qualifizierungsdefizite geht, gilt es – im Sinne einer ersten Präventionsschwelle – die Zahl frühzeitiger Schulabbrecherinnen und -abbrecher zu senken. Diese werden EU-weit als 18- bis 24-Jährige mit einem Abschluss der Sekundarstufe I oder weniger definiert, die sich in keiner Bildungsmaßnahme befinden. In Deutschland betrug der Anteil im Jahr 2001 12,4 Prozent und im Jahr 2002 12,7 Prozent. Allerdings ist bei den ausländischen Jugendlichen der Anteil derjenigen, die das allgemeinbildende Schulsystem ohne Abschluss verlassen, mit 19,5 Prozent (2002) deutlich höher als der deutscher Jugendlicher (8,2 Prozent).¹⁴
- Die ökonomischen Strukturveränderungen – wie auch die verhaltene konjunkturelle Entwicklung der Wirtschaft in Deutschland – spiegeln sich nach wie vor in der Zahl der ausländischen Beschäftigten und in der

¹⁴ Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1.

Höhe der Arbeitslosigkeit von ausländischen Menschen wider. So hat sich im Juni 2003 die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bundesweit im Jahresvergleich zu Juni 2002 um ca. 616 000 (–2,2 Prozent) verringert; bei den ausländischen Beschäftigten ist der Rückgang mit 4,4 Prozent (86 000 Personen) deutlicher ausgefallen. Die Arbeitslosenquote (bezogen auf die abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen) in Deutschland betrug im Durchschnitt 11,6 Prozent für alle Arbeitslosen, bei den Ausländern war sie mit 20,4 Prozent fast doppelt so hoch (EU Angehörige 15,4 Prozent; Drittstaatsangehörige 24,9 Prozent).

- Die schwierige Arbeitsmarktsituation zeigt sich nach wie vor auch bei der Entwicklung der Zahl arbeitsloser schwerbehinderter Menschen. Die Arbeitslosenquote betrug im Jahresdurchschnitt 2003 11,6 Prozent (bezogen auf alle abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen) gegenüber 17 Prozent bei schwerbehinderten Menschen. Der Anteil schwerbehinderter Menschen an allen Arbeitslosen ist zum Juni 2004 auf 4,1 Prozent gegenüber 3,8 Prozent im Juni 2003 gestiegen.

Präventive Maßnahmen zur Verringerung eines frühzeitigen Schulabgangs

Die im NAP 2003 aufgeführten präventiven Maßnahmen der Länder, die darauf zielen, die Zahl der frühzeitigen Schulabbrecher zu senken und eine drohende Abkoppelung lernschwacher und benachteiligter Schülerinnen und Schüler vom Berufsausbildungs- und Beschäftigungsbereich entgegenzuwirken, werden weiter ausgebaut und intensiviert. Ergänzend dazu sind auf der Ebene der Kultusministerkonferenz (KMK) eine Reihe weiterer Maßnahmen beschlossen worden, die die Länder in jeweils eigener Zuständigkeit umsetzen. Dazu gehören u. a.: die Verstärkung der individuellen Förderung von Kindern mit Lernschwierigkeiten (insbesondere auch solcher mit Migrationshintergrund), die Stärkung von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit, die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern sowie die Verstärkung der Beratung der Eltern. Hinzu kommt der Ausbau von schulischen und außerschulischen Ganztagsangeboten mit dem Ziel erweiterter Bildungs- und Fördermöglichkeiten, insbesondere für Schülerinnen und Schüler mit Bildungsdefiziten und besonderen Begabungen. Die KMK hat zudem eine Empfehlung zur „Stärkung und Weiterentwicklung des Gesamtzusammenhangs von Bildung, Erziehung und Betreuung“ verabschiedet.

Das von der Bundesregierung geförderte Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) zielt u. a. darauf ab, schon während der Schulzeit einer drohenden Ausbildungslosigkeit benachteiligter Schülerinnen und Schüler durch Verbesserung der Ausbildungsreife und der Ausbildungsvorbereitung entgegenzuwirken.

Integrationsförderung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt

Die Integrationsförderung von Migrantinnen und Migranten wird in Deutschland als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich durch mehrere Politikfelder zieht. Bund, Länder und Gemeinden führen vielfältige Maßnahmen zur Integration von Personen mit Migrationshintergrund durch. Schwerpunkte der Integrationspolitik der Bundesregierung sind Angebote zur Vermittlung deutscher Sprachkenntnisse und die Förderung der beruflichen Integration. Wichtige Neuerungen sind:

- 2004 wurde mit dem Zuwanderungsgesetz erstmalig ein gesetzlicher Mindestrahmen für staatliche Integrationsangebote festgelegt. Danach erhalten Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer einen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs. Bereits in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten können zur Teilnahme an Integrationskursen verpflichtet werden, sofern die Ausländerbehörde oder eine leistungsbewilligende Stelle wie z. B. die Bundesagentur für Arbeit hierfür eine Notwendigkeit sieht (zum Zuwanderungsgesetz siehe Text zu Leitlinie 5).
- Die Bundesregierung hat eine Neukonzeption zur beruflichen Integration von Personen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Grundsätzlich sollen alle Personen mit Migrationshintergrund gefördert werden, die individuelle Vermittlungsdefizite haben (siehe NAP 2003 und NAPinclusion 2003 bis 2005) und die primär über einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang und verfestigten Aufenthaltsstatus verfügen. Bislang war die Förderung auf ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, insbesondere die ehemaligen „Gastarbeiter“ und ihre Familien beschränkt.
- Die künftige Förderung auf Basis der Zielgruppenbestimmung soll sich zudem nach arbeitsmarktlichen Kriterien richten. Dabei sollen die Maßnahmen an migrationspezifischen Defiziten ansetzen, wie z. B. mangelnde Sprachkompetenz und fehlende Qualifizierung. Ab 2005 soll ein Netzwerk von Stellen zur Beratung und Information über berufliche Integration von erwachsenen Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des europäischen Förderprogramms EQUAL II aufgebaut werden. Im Rahmen des oben erwähnten BQF-Programms sind seit Anfang 2004 bundesweit 10 lokale und regionale Berufliche Qualifizierungsnetzwerke (BQN) zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingerichtet worden.
- Die Arbeitsverwaltung ist verstärkt bemüht, mit der Anwendung aller bestehenden individuellen arbeitsmarktpolitischen Instrumente vor allem das Qualifizierungspotenzial von Personen mit Migrationshintergrund stärker zu erschließen. Eine erste Eingliederungsbilanz für Personen mit Migrationshintergrund wird für September/Oktober 2004 erwartet. Zudem ist die Förderung von berufsbezogenen Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund in das ESF-BA-Programm aufgenommen worden.

- Die Bundesregierung fördert zur Verbesserung der Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund bundesweit ein Netzwerk von Jugendmigrationsdiensten. Das Konzept dieser Einrichtungen, die schon in der Vergangenheit erfolgreiche Eingliederungsarbeit für junge Menschen mit Migrationshintergrund geleistet haben, ist ab 2004 unter der neuen Bezeichnung „Jugendmigrationsdienste“ (JMD) weiterentwickelt und den Erfordernissen einer modernen Integrationspolitik angepasst worden.

Beschäftigungsförderung schwerbehinderter Menschen

Für die Integration behinderter, insbesondere schwerbehinderter Menschen in den Arbeitsmarkt stehen vor allem die Instrumente des Neunten Buch Sozialgesetzbuch zur Verfügung, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dies ist zuletzt durch das in wesentlichen Teilen am 1. Mai 2004 in Kraft getretene „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ erfolgt. Die Regelungen werden ergänzt durch spezielle Leistungen für schwerbehinderte und behinderte Menschen, die nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch zur Kompensation von Benachteiligungen dieser Personen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erbracht werden.

Durch das „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ sollen folgende Verbesserungen erreicht werden:

- Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen und Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für behinderte und schwerbehinderte Jugendliche. Ziel ist es, möglichst vielen ausbildungsplatzsuchenden, behinderten jungen Menschen schon im Ausbildungsjahr 2004/2005 einen Ausbildungsplatz anbieten zu können.
- Verbesserung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vor allem in kleineren und mittleren Betrieben. Ziel ist es Unternehmen, die keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, für eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu motivieren.
- Verbesserung der betrieblichen Prävention zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit insbesondere behinderter und schwerbehinderter Menschen in den Betrieben und Dienststellen durch Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.
- Ausbau der eingliederungsbegleitenden und berufs begleitenden Fachdienste (Integrationsfachdienste) und Verbesserung der Instrumente zur Förderung des Übergangs behinderter Menschen aus den Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Verbesserung der Ausbildungs- und Beschäftigungssituation behinderter Menschen und der betrieblichen Prävention werden auch von einer gemeinsamen Initiative von Bundesregierung, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Verbänden/Organisationen behinderter Menschen, Reha-

bilitationsträgern sowie Einrichtungen und Behörden des Bundes und der Länder unterstützt.

Die Bundesregierung wird über die Situation behinderter und schwerbehinderter Männer und Frauen auf dem Ausbildungsstellenmarkt bis zum 30. Juni 2005 und über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention bis zum 30. Juni 2007 berichten.

8. Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen

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

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

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

Arbeitsmarktpolitik stellt Geringverdienende stärker in den Mittelpunkt und verringert Anreize für Nichterwerbstätigkeit

Mit den Reformen der letzten zwei Jahre wurde die Arbeitsmarktpolitik grundlegend modernisiert. Grundgedanke ist das Konzept der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik noch stärker zu verankern. Der Fokus wird dabei u. a. auf Arbeitslose mit niedrigem Verdienstpotezial gelegt. Ihre Arbeitslosigkeit ist besonders hoch.

Bei den ersten Reformpaketen (siehe NAP 2003) standen vor allem neue Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt für alle Arbeitslosen (Mini- und Midijobs, „Ich-AG“, Entgeltssicherung etc.) sowie die Verkürzung der

Höchstbezugsdauer von Arbeitslosengeld I ab 2006 auf grundsätzlich 12 Monate und für 55-Jährige und ältere Arbeitslose auf längstens 18 Monate im Mittelpunkt.

Das „Vierte Gesetz für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ konzentriert sich hauptsächlich auf hilfebedürftige Erwerbsfähige, die in der Regel langzeitarbeitslos sind. Eine Mischung aus finanziellen Anreizen, Integrationsangeboten, intensiver Betreuung und Sanktionsmechanismen wird Chancen und Attraktivität einer Erwerbstätigkeit für die Betroffenen deutlich verbessern.

„Grundsicherung für Arbeitsuchende“ als zentrale Leistung für erwerbsfähige Hilfebedürftige

Ab 1. Januar 2005 wird es für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen einheitliche Leistungen geben. Die bisher getrennten Systeme von Arbeitslosen- und Sozialhilfe werden zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (Arbeitslosengeld II) zusammengeführt. Erwerbsfähige Hilfebedürftige sollen von einer Stelle betreut werden, im Regelfall in der aus Kommune und Arbeitsagentur errichteten Arbeitsgemeinschaft, in denen Job-Center als einheitliche Anlaufstelle für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen errichtet werden sollen. Der Zugang zu Leistungen und Förderangeboten wird damit erleichtert. Grundsätzliche Philosophie ist die persönliche Betreuung der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen. Im Job-Center erhalten die Arbeitsuchenden folgende Angebote zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit:

- Die Hinzuverdienstmöglichkeiten zum Arbeitslosengeld II werden insbesondere für größere Haushalte aufgestockt. So erhöht sich u. a. die Grenze, ab der der Verdienst zu 100 Prozent angerechnet wird, von rd. 700 Euro auf 1 500 Euro brutto.
- Bei Aufnahme einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Erwerbstätigkeit kann ein Einstiegsgeld als zeitlich befristeten Zuschuss geleistet werden.
- Erwerbsfähige Hilfebedürftige erhalten persönliche Ansprechpartner. Angestrebt wird ein Betreuungsschlüssel, bei dem ein persönliche Ansprechpartner künftig jeweils nur für 75 Hilfebedürftige und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft zusammenlebenden Angehörigen (Partnerin bzw. Partner, minderjährige Kinder und ihre Eltern bzw. Elternteile) zuständig ist.
- Für Hilfebedürftige mit einem erhöhten Betreuungsbedarf aufgrund schwerer persönlicher und sozialer Probleme ist ein Fallmanagement vorgesehen.
- Im Leistungskatalog der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ stehen ein Großteil der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der derzeitigen Arbeitslosenhilfe sowie die Leistungen der Hilfe zur Arbeit der heutigen Sozialhilfe und flankierend Dienstleistungen (wie Schuldner- und Suchtberatung oder Kinderbetreuung) nunmehr allen Langzeitarbeitslosen zur Verfügung.

Zudem wird ein einkommens- und vermögensabhängiger Kinderzuschlag eingeführt. Der Zuschlag kann in Ergänzung zum Kindergeld bis zu 140 Euro betragen. Er richtet sich an gering verdienende Eltern, die zwar ihren eigenen Bedarf, nicht aber den des Kindes abdecken können. Er wird für längstens 36 Monate gezahlt. Durch den Kinderzuschlag wird für diese Familien Hilfebedürftigkeit vermieden. Zudem wird das, den eigenen Bedarf übersteigende, Einkommen oder Vermögen der Eltern nur zu 70 Prozent auf den Kinderzuschlag angerechnet. Damit werden zusätzliche finanzielle Anreize zur Beibehaltung und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit geschaffen.

Ergänzend erhalten die Hilfebedürftigen u. a. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes und für Unterkunft und Heizung.

Entsprechend der Philosophie des „Fördern und Fordern“ wird von den Arbeitslosen aber auch noch stärker Eigeninitiative und Eigenverantwortung verlangt.

- Grundsätzlich ist jede Arbeit zumutbar, solange keiner der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmetatbestände vorliegt.
- Die maßgebliche Regelleistung wird z. B. bei Ablehnung einer zumutbaren Erwerbstätigkeit oder Eingliederungsmaßnahme oder bei fehlender Eigeninitiative um 30 Prozent gekürzt, wenn die erwerbsfähigen Hilfebedürftigen für ihr Verhalten keinen wichtigen Grund geltend machen können.

Entlastung der Arbeitseinkommen schreitet voran

Diese umfassenden Reformen der Arbeitsmarktpolitik werden umrahmt von den Fortschritten, die die Bundesregierung durch die Strukturreformen der Agenda 2010 und die kräftigen Steuersenkungen bei der Entlastung von Arbeitseinkommen erreicht hat. Der eingeschlagene Weg wird weiterhin fortgesetzt, um höhere Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

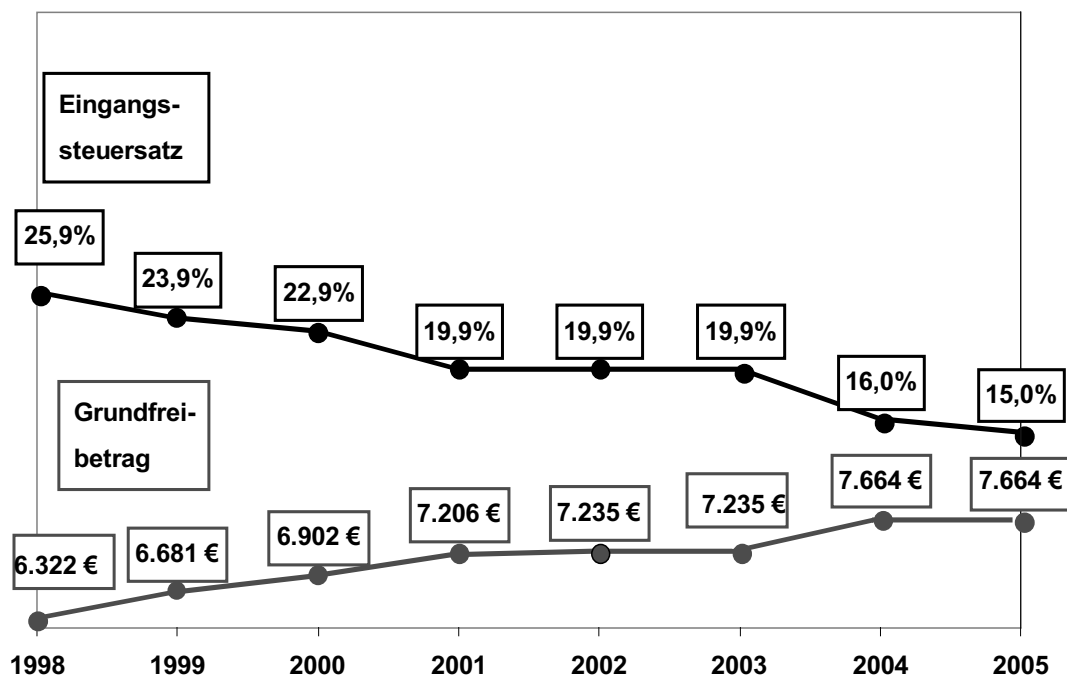
- Das zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ stärkt die Finanzgrundlagen der gesetzlichen Krankenversicherung und führt zur Senkung des Beitragssatzniveaus. Insgesamt ergibt sich aus den vorgesehenen Regelungen für die gesetzlichen Krankenkassen ein geschätztes finanzielles Entlastungsvolumen, das von rd. 10 Mrd. Euro in 2004 auf ca. 14 bis 15 Mrd. Euro in 2007 ansteigt. Die gesetzliche Krankenversicherung erhält aus dem Bundeshaushalt Mittel zur pauschalen Abgeltung versicherungsfremder Leistungen. Zur Gegenfinanzierung der Bundesleistungen wird die Tabaksteuer in drei Stufen erhöht. Schon im ersten Halbjahr 2004 haben Krankenkassen für 26 Millionen Versicherte Beitragssatzsenkungen durchgeführt. Kurz- und mittelfristig sind weitere Beitragssatzsenkungen zu erwarten.
- Zur kurz- und mittelfristigen Stabilisierung des Beitragssatzes sowie zur langfristigen Begrenzung des Beitragssatzanstiegs zur Rentenversicherung wurden

verschiedene Maßnahmen ergriffen: so u. a. Einführung eines Nachhaltigkeitsfaktor bei der Entwicklung der Rentenhöhe, die Verminderung der Anreize für Frühverrentung sowie Verwendung der Einnahmen der ökologischen Steuerreform zur Mitfinanzierung der Rentenversicherung (siehe Teil A).

- Durch das teilweise Vorziehen der Dritten Steuerreformstufe wurde der Eingangssteuersatz zum 1. Januar 2004 auf 16 Prozent gesenkt und der Grundfreibetrag pro Person auf 7 664 Euro angehoben. Insbesondere kleinere Einkommen werden dadurch – früher als ursprünglich vorgesehen – weiter entlastet. Zum 1. Januar 2005 wird der Eingangssteuersatz dann auf 15 Prozent gesenkt (siehe umseitige Abbildung).
- Weitere steuerliche Entlastungen resultieren aus dem zum 1. Januar 2005 in Kraft tretenden Alterseinkünftegesetz, mit dem die steuerrechtliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen neu geregelt wird. Altersvorsorgebeiträge, insbesondere Rentenversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer,

werden schrittweise steuerlich entlastet. Die Abzugsmöglichkeiten der Rentenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben werden schrittweise erhöht – ab 2005 zunächst auf mindestens 60 Prozent der gezahlten Beiträge. In den folgenden Jahren wird dieser Satz um jeweils 2 Prozentpunkte angehoben. Im Jahr 2005 werden daher die Steuerzahler um rund 2 Mrd. Euro entlastet. Diese Entlastung erhöht sich in jedem Jahr um rund 1 Mrd. Euro, so dass in der Endstufe – beim Vollabzug der Rentenversicherungsbeiträge – eine jährliche Entlastung von rund 20 Mrd. Euro erreicht wird, von der insbesondere die Arbeitnehmer profitieren. Im Gegenzug werden die Renten mit einem Übergangsstufenplan bis 2040 nach und nach stärker besteuert (nachgelagerte Besteuerung). Da die Freistellung der Altersvorsorgebeiträge bereits im Jahr 2025 vollständig umgesetzt sein wird, die nachgelagerte Besteuerung der Alterseinkünfte dagegen erst 2040 vollständig greift, ergibt sich eine erhebliche steuerliche Entlastung für Bürgerinnen und Bürger.

Entwicklung des Eingangssteuersatzes und des Grundfreibetrages von 1998 bis 2005



9. Überführung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung

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

Die Schwerpunkte bei der Bekämpfung der nicht angemeldeten Beschäftigung¹⁵ lagen in den Jahren 2003 und 2004 zum einen bei der Bündelung der Kompetenzen zur Kontrolle und Verfolgung von Schwarzarbeit sowie der Schaffung eines neuen „Gesetzes zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung“ (in Kraft seit 1. August 2004). Zum anderen wurde die Attraktivität von angemeldeter Erwerbstätigkeit deutlich erhöht.

Bekämpfung der Schwarzarbeit auf neuer gesetzlicher Grundlage

Mit dem oben genannten Gesetz zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit wird die Verfolgung von Schwarzarbeit und der damit einhergehenden Steuerhinterziehung auf eine neue Grundlage gestellt. Bestehende Regelungen werden zusammengefasst, der Begriff der Schwarzarbeit wird erstmals entsprechend dem allgemeinen Sprachgebrauch definiert, Prüf- und Kontrollrechte werden erweitert und Strafbarkeitslücken geschlossen.

Um legale Beschäftigung zu schützen, sollen die gewerbsmäßige und organisierte Schwarzarbeit und die damit verbundenen illegalen Praktiken wirksam verringert werden. Die erweiterten Prüfrechte, auch im Hinblick auf steuerrechtliche Belange, ermöglichen effektive Prüfungen, die das gesamte Spektrum illegalen Handelns im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen umfassen.

¹⁵ Offizielle Angaben über das Ausmaß der nicht angemeldeten Beschäftigung liegen für Deutschland wegen der schwierigen Messbarkeit nicht vor. Studien schätzen jedoch den Anteil der Schattenwirtschaft je nach Bezugsgröße auf 4 Prozent bis 6 Prozent des Bruttoinlandsproduktes bzw. des Arbeitsvolumens. Damit liegt Deutschland im mittleren Bereich der EU-15-Staaten. Für einen Überblick vgl. z. B. OECD (2004): OECD Employment Outlook, Paris und Renooy, P./Ivarsson, S./van der Wusten-Gritsai, O./Meijer, R. (2004): Undeclared Work in an enlarged Union, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs, Brussels.

Prüfungen und Ermittlungen werden sich auch künftig an der Höhe des Schadens für Sozialversicherungsträger und Fiskus orientieren. Der Schwerpunkt der Prüfungen liegt im gewerblichen Bereich, dabei stehen fiskalische Aspekte im Vordergrund.

Moderne, schlagkräftige Strukturen durch Bündelung der Kompetenzen

Zur Bekämpfung der Schwarzarbeit werden moderne Strukturen in der Zollverwaltung geschaffen. Die Verfolgungszuständigkeiten auf Bundesebene für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und der illegalen Beschäftigung sind seit 1. Januar 2004 bei der Zollverwaltung gebündelt. In einem erheblichen Umfang wurde Personal der Bundesagentur für Arbeit und der Zollverwaltung zusammengeführt.

Im Arbeitsbereich „Finanzkontrolle Schwarzarbeit“ werden an 113 Standorten künftig rund 7 000 Beschäftigte mit der Bekämpfung der Schwarzarbeit beschäftigt sein. Damit steht zugleich ein dienstleistungsorientierter Ansprechpartner für Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung.

Angemeldete Erwerbstätigkeit lohnt sich

Der zweite Teil der Strategie zur Umwandlung von unangemeldeter in angemeldete Erwerbstätigkeit setzt auf eine nachdrückliche Entlastung von Unternehmen, um angemeldete Marktaktivitäten einfacher und finanziell attraktiver zu machen. Im privaten Bereich steht dies sogar generell im Vordergrund. Entsprechend wurden 2003 und 2004 folgende Maßnahmen ergriffen:

- Abbau von bürokratischen Hemmnissen für Unternehmen und bei der Unternehmensgründung (siehe Text zu Leitlinie 2),
- Einführung der „Ich-AG“ und Erweiterung der Mini-Jobs auf 400 Euro (siehe Text zu Leitlinie 2 und NAP 2003),
- Absenkung des Eingangs- und Spitzensteuersatzes sowie Erhöhung des Grundfreibetrages bei der Einkommensteuer und Maßnahmen zur Stabilisierung und Verringerung der Beiträge zur Sozialversicherung (siehe Text zu Leitlinie 8),
- Erhöhung der Arbeitsanreize im Rahmen der Einführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende (siehe Text zu Leitlinie 8),
- Steuerliche Bevorteilung haushaltsnaher Dienstleistungen (siehe NAP 2003) sowie
- Reduzierung der Zahl der zulassungspflichtigen Handwerke und vereinfachter Zugang bei den verbleibenden zulassungspflichtigen Handwerken im Rahmen der Novellierung der Handwerksordnung (siehe Text zu Leitlinie 2).

10. Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung

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

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

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

Regionale Disparitäten zeigen sich in Deutschland weiterhin vor allem – aber nicht nur – bei einem Vergleich der Situation zwischen Ost- und Westdeutschland (siehe Teil C). Während die Arbeitslosigkeit in den alten Ländern im Jahresdurchschnitt 2003 8,4 Prozent betrug, lag sie in den neuen Ländern bei 18,5 Prozent. Für die Bewältigung regionaler Disparitäten sind u. a. Investitionen in Sach- und Humankapital notwendig.

Weiterhin Konzentration der Regionalförderung auf die neuen Länder

Ein Hauptinstrument zur Überwindung regionaler Disparitäten und zur Schaffung günstiger Bedingungen für privatwirtschaftliche Tätigkeiten und Investitionen in strukturschwachen Regionen in Deutschland ist die Bundesländer-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (GA). Die GA unterstützt darüber hinaus Investitionen in Human- und Wissenskapital sowie den Ausbau einer angemessenen wirtschaftsnahen Infrastruktur in strukturschwachen Regionen (für eine Darstellung der Fördermöglichkeiten der GA siehe NAP 2003). Dabei werden die Zielgebiete der GA, die Regionalfördergebiete, auf der Basis eines kombinierten Beschäftigungs-, Einkommens- und Infrastrukturindikators definiert. Der Beschäftigungs- und Unterbeschäftigungsanteil hieran beträgt 40 Prozent. Entsprechend lag der Schwerpunkt der Förderung 2003 in Ostdeutschland.

Im Zeitraum 2001 bis 2003 wurden in den neuen Ländern insgesamt Bewilligungen im Umfang von rd. 6,9 Mrd. Euro erteilt. Mit diesen Fördermitteln wurde ein Investitionsvolumen von rd. 26,5 Mrd. Euro angestoßen. Hiervon entfiel ein Investitionsvolumen von ca. 24,3 Mrd. Euro auf die gewerbliche Wirtschaft. Dadurch wurden knapp 78 000 zusätzliche Dauerarbeitsplätze geschaffen (Frauenanteil rd. 32 Prozent) und knapp 239 000 Dauerarbeitsplätze gesichert (Frauenanteil rd. 28 Prozent).

Um auch strukturschwache westdeutsche Regionen zu unterstützen, erfolgt im Rahmen der GA-Ebene auch eine Förderung in Westdeutschland.

Umfang und direkte Beschäftigungswirkungen der GA in Ostdeutschland 2003

Gewerbliche Wirtschaft				Wirtschaftsnahe Infrastruktur	
Investitionsvolumen in Mio. €	Eingesetzte GA-Mittel in Mio. €	Zusätzliche Dauerarbeitsplätze	Gesicherte Dauerarbeitsplätze	Investitionsvolumen in Mio. €	Eingesetzte GA-Mittel in Mio. €
8.813,43	1.756,26	22.358	77.043	694,21	566,33

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

Umfang und direkte Beschäftigungswirkungen der GA in Westdeutschland 2003

Gewerbliche Wirtschaft				Wirtschaftsnahe Infrastruktur	
Investitionsvolumen in Mio. €	Eingesetzte GA-Mittel in Mio. €	Zusätzliche Dauerarbeitsplätze	Gesicherte Dauerarbeitsplätze	Investitionsvolumen in Mio. €	Eingesetzte GA-Mittel in Mio. €
2.253,86	259,32	8.482	18.035	350,44	181,78

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

Zwischen 2001 und 2003 wurde in den alten Ländern durch eine Förderung in Höhe von rd. 1 Mrd. Euro ein Investitionsvolumen von rd. 5,6 Mrd. Euro induziert, ca. 4,9 Mrd. Euro davon entfielen auf die gewerbliche Wirtschaft. Auf diese Weise wurden knapp 24 000 zusätzliche Dauerarbeitsplätze geschaffen (Frauenanteil rd. 31 Prozent) und 41 542 Dauerarbeitsplätze gesichert (Frauenanteil rd. 25 Prozent).

Basis für weiteren Aufholprozess der neuen Länder gelegt

Als Ergebnis des bisherigen Abbaus der regionalen Disparitäten verfügen die neuen Länder heute über eine leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur und eines der modernsten Kommunikationsnetze in Europa. Die kommunale Infrastruktur wurde erheblich ausgebaut. In wettbewerbsfähigen Wachstumsbranchen (u. a. Optoelektronik, chemische Industrie, Computer- und Biotechnologie, Automobil- und Zulieferindustrie) wurden neue Arbeitsplätze geschaffen. Diese Stärken sind der Schlüssel für die Zukunft der neuen Länder und bilden den Anknüpfungspunkt für die Weiterentwicklung der Förder- und Entwicklungskonzeption für den Aufbau Ost. Der Einsatz der Mittel von Bund, Ländern und Europäischer Union soll fokussiert und optimiert werden. Gemeinsam mit den neuen Ländern soll deshalb eine Identifizierung der zukunftsfähigen regionalen und sektoralen Potenziale sowie der überregionalen spezifischen Bedürfnisse der Wirtschaft vorgenommen werden, um so Beschäftigungspotenziale zu aktivieren.

Europäische Fonds unterstützen Wachstumsprozess

Die Entwicklung der strukturschwachen Regionen wurde durch die Europäischen Strukturfonds, insbesondere den Europäischen Regionalfonds, erheblich gefördert. Nachhaltiges Wirtschaftswachstum, Anhebung des Beschäftigungsniveaus und Reduzierung der Arbeitslosigkeit waren und sind hier die Zielgrößen. Von den für die Strukturfondsförderperiode 2000 bis 2006 geplanten Mitteln aus dem Europäischen Regionalfonds in Höhe von rd. 14,5 Mrd. Euro wurden bis Ende 2003 bereits 4,5 Mrd. Euro für durchgeführte Maßnahmen ausgezahlt. Schwerpunkt der Strukturfondsförderung sind die ostdeutschen Ziel-1-Regionen.

Die private Investitionstätigkeit wurde in beträchtlichem Ausmaß unterstützt. Mehr als 4 100 Einzelvorhaben wurden gefördert, das förderfähige Investitionsvolumen lag bei knapp 9 Mrd. Euro und die Zahl der damit direkt geschaffenen bzw. gesicherten Arbeitsplätze beträgt gut 36 000 bzw. knapp 116 000.

Arbeitsmarktpolitik stärkt Beschäftigung in den neuen Ländern

Im Hinblick auf die weiterhin hohe Arbeitslosigkeit in den neuen Ländern wird die aktive Arbeitsmarktpolitik hier auf hohem Niveau beibehalten. In Ostdeutschland spielt dabei nach wie vor die Entlastung des Arbeitsmarktes durch öffentliche Beschäftigung eine Rolle. Die Bun-

desagentur für Arbeit hat im Jahr 2003 insgesamt 8,8 Mrd. Euro für die aktive Arbeitsmarktpolitik in den neuen Ländern verausgabt. Damit werden überproportional viele Mittel für aktive Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland verwendet.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und in der Erhöhung der Ausbildungschancen für junge Menschen. So werden vom vereinbarten „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ (siehe Text zu Leitlinie 4) wegen der besonders schwierigen Lage auf dem Ausbildungsmarkt vor allem die neuen Länder profitieren. Außerdem wird das Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost im Jahr 2004 mit 14 000 Plätzen fortgeführt.

II. Reaktion auf die Empfehlungen des Rates

Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen steigern

- Mit dem Ziel der Absenkung der Lohnnebenkosten die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme überprüfen und gleichzeitig die Haushaltskonsolidierung weiterverfolgen;
- an die Verantwortung der Sozialpartner appellieren, die Lohnfindungsmechanismen noch ausgeprägter so zu gestalten, dass sie lokale, regionale und sektorale Unterschiede in Produktivität und Arbeitsmarktbedingungen widerspiegeln, und weitere Fortschritte in der Arbeitszeitflexibilisierung und im Weiterbildungsangebot, z. B. durch Einführung von Weiterbildungskonten, anzustreben (Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 5);
- die Entwicklung der KMU fördern, insbesondere durch Deregulierung und leichteren Zugang zu Finanzmitteln; die unternehmerische Kultur vor allem im östlichen Teil des Landes stärken.

Lohnnebenkosten verringern

- Die Bundesregierung hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um die Lohnnebenkosten abzusenken und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme abzusichern. Mit dem zum 1. Januar 2004 in Kraft getretenen „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ konnten die Ausgaben wirksam begrenzt und die Einnahmehasis der gesetzlichen Krankenkassen deutlich gestärkt werden.
- Mit dem „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ wurde – neben der Erhöhung der Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeitarbeit – u. a. ein Nachhaltigkeitsfaktor in die Rentenanpassungsformel eingeführt (siehe NAP 2003). Hierdurch wird das Verhältnis von Leistungsbeziehenden und -beziehern sowie versicherungspflichtig Beschäftigten bei der Rentenanpassung berücksichtigt. Zur Ermittlung der Lohnentwicklung

wird künftig stärker auf die beitragspflichtige Lohn- und Gehaltssumme abgestellt. Die Modifikation der Rentenanpassungsformel soll im Zusammenwirken mit den übrigen Reformmaßnahmen zu einer Begrenzung des Beitragssatzanstiegs beitragen.

Stärkere Differenzierung der Arbeitsbedingungen

- Das kollektive Arbeitsrecht ist weitgehend durch das autonome Tarifvertragssystem geprägt. Die Arbeitgeber, deren Verbände und die Gewerkschaften können frei und ohne staatlichen Einfluss über den Abschluss von Tarifverträgen und ihre Inhalte entscheiden. In den letzten zehn Jahren sind die Tarifverträge durch Öffnungsklauseln und zahlreiche andere Elemente, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit- und Lohngestaltung erheblich flexibilisiert worden. Während die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) weiteren Flexibilisierungsbedarf entsprechend der Empfehlung sieht, hält der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die gegenwärtigen Möglichkeiten für ausreichend. Der bisherige Verlauf der Tarifrunde 2004 zeigt in jedem Fall, dass die Tarifpartner die Empfehlung des Rates angenommen und in vielen Branchen neue Handlungsoptionen für die Betriebe beim Entgelt und bei der Arbeitszeit geschaffen haben. So ermöglicht z. B. eine neue vereinbarte Öffnungsklausel in der chemischen Industrie den Betriebsparteien, die im Entgeltabschluss vereinbarte Einmalzahlung zu verschieben oder aus wirtschaftlichen Gründen zu kürzen bzw. entfallen zu lassen. Auch in der Metall- und Elektroindustrie wurden insbesondere bei der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens die betrieblichen Handlungsspielräume deutlich erweitert. Der im Februar vereinbarte Tarifabschluss ermöglicht vom Branchentarifvertrag abweichende Vereinbarungen, um auf diesem Wege die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu verbessern sowie die Investitionsbedingungen zu stärken und so Beschäftigung zu sichern und zu fördern.
- Nach einer Untersuchung des Instituts der Deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 2002 bestehen bereits in 33 Prozent der Unternehmen Jahresarbeitszeitkonten, in 13 Prozent längerfristige Arbeitszeitkonten und in 2 Prozent Lebensarbeitszeitkonten (siehe Anhang 3). Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitflexibilisierung befürworten die Sozialpartner auch die Einführung und den Ausbau von Weiterbildungskonten.

Unternehmerische Tätigkeit fördern

- Um kleinen und mittleren Unternehmen und Existenzgründungen den Zugang zu Kapital zu erleichtern, wurden 2003 und 2004 mit dem KfW-Unternehmerkredit, der Produktfamilie „Unternehmerkapital“ sowie einem Beteiligungskapitaldachfonds neue Angebote eingeführt, die sich speziell an den Bedürfnissen dieser Unternehmen orientieren (siehe Text zu Leitlinie 2).

- Besondere Aufmerksamkeit wird gegenwärtig dem Themenbereich „Mikrodarlehen“ gewidmet, die auf den Bedarf von Klein- und Kleinstgründungen zugeschnitten sind. Zur weiteren Verbesserung der bereits vorhandenen Förderprodukte „Startgeld“ und „Mikrodarlehen“ tagen gegenwärtig Arbeitsgruppen auf nationaler Ebene.
- Mit der Novellierung der Handwerksordnung, der Initiative „Bürokratieabbau“ und den Erleichterungen für Unternehmensgründungen (siehe Text zu Leitlinie 2) wurden 2003 umfangreiche Deregulierungs- und Entbürokratisierungsmaßnahmen eingeleitet und die Rahmenbedingungen für Existenzgründungen erleichtert.
- Der Grundstock für die Unternehmenstätigkeit in den Neuen Ländern wurde u. a. durch die Reprivatisierung und MBO-Privatisierung (management-buy-out) sowie Maßnahmen der Absatzförderung gelegt. Mit dem Überbrückungsgeld und der neuen „Ich-AG“ (siehe Text zu Leitlinie 2) stehen neben den allgemeinen Existenzgründungshilfen zudem wirksame Instrumente zur Förderung der Existenzgründung aus Arbeitslosigkeit zur Verfügung. In den ostdeutschen Ländern konnte folglich auch im Jahr 2003 ein leicht überproportionaler Anstieg von Gründungen verzeichnet werden.¹⁶

Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen und dafür sorgen, dass Arbeit sich für alle lohnt

- Die Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems fortsetzen und dabei ausreichende Arbeitsanreize einbauen; die Durchführung der Hartz- und der weiteren Arbeitsmarktreformen genau überwachen und bewerten, um die Effizienz der Arbeitsverwaltungen bei der Unterstützung der Arbeitsuchenden weiter zu steigern;
- überprüfen, ob und inwieweit sich steuerliche Regelungen negativ auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen auswirken; die Kinderbetreuungseinrichtungen vor allem in den westlichen Bundesländern ausbauen und die Schulunterrichtszeiten beschäftigungsfreundlicher gestalten; die Sozialpartner dazu auffordern ihre Verantwortung zur deutlichen Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wahrzunehmen;
- eine umfassende Strategie des aktiven Alterns weiter entwickeln, um die Menschen, insbesondere die über 60-Jährigen, länger in Arbeit zu halten; die Teilzeitbeschäftigung der Männer stärker fördern und den Zugang vor allem der älteren Arbeitskräfte zur Weiterbildung verbessern;
- die Anstrengungen zur Integration der Zuwanderer verstärken.

¹⁶ Verhältnis Neugründungen 2003 (siehe Statistik, Tabelle 13) zu Erwerbspersonen.

Steuer- und Sozialleistungssysteme reformieren

- Durch die Steuerreform wurden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer seit 1998 deutlich bei der Einkommensbesteuerung entlastet. Die Bundesregierung hat damit wirksame Anreize zur Aufnahme legaler Arbeit geschaffen. Zum 1. Januar 2005 werden Eingangs- und Spitzensteuersatz der Einkommensteuer weiter abgesenkt (siehe Text zu Leitlinie 8). Künftig wird es in erster Linie darum gehen, das Steuerrecht weiter zu vereinfachen und transparenter zu gestalten.
- Die jüngsten umfassenden Reformen in der Arbeitsmarktpolitik stellen Geringverdienende stärker in den Mittelpunkt und verringern Anreize für Nichterwerbstätigkeit. Vor allem das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zielt durch eine Mischung aus finanziellen Anreizen, Integrationsangeboten, intensiver Betreuung und Sanktionsmechanismen auf eine deutliche Verbesserung von Chancen und Attraktivität einer Erwerbstätigkeit für arbeitslose Erwerbsfähige (siehe Text zur Leitlinie 8).

Arbeitsmarktreformen evaluieren

- Die „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ werden hinsichtlich ihrer Wirkungen und deren Effizienz wissenschaftlich evaluiert. Gemäß Auftrag des Deutschen Bundestages ist dem Deutschen Bundestag Ende 2005 ein Bericht der Bundesregierung vorzulegen, der erste belastbare Ergebnisse präsentiert. Gegenstand dieser Untersuchung sind u. a. auch geschlechterspezifische Auswirkungen der Reformen. Im Jahr 2006 erfolgt die Vorlage des Endberichts zur Evaluation der Wirkungen der ersten drei „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Zur Grundsicherung für Arbeitsuchende wird eine weitere Evaluation durchgeführt. Hier ist dem Bundesrat und dem Deutschen Bundestag im Jahr 2008 ein Bericht vorzulegen.

Auswirkung des Steuerrechts auf die Erwerbstätigkeit von Frauen wird überprüft

- Die Regelungen des deutschen Steuerrechts sind für sich genommen geschlechtsneutral (zu den steuerlichen Auswirkungen der Lohnsteuerklassenwahl siehe die ausführliche Darstellung im Anhang 2). Auswirkungen auf die Frauenbeschäftigung sind jedoch im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen und anderen institutionellen Rahmenbedingungen möglich. Dass letztlich 94 Prozent derer, die die Lohnsteuerklasse V nutzen, Frauen sind, steht am Ende einer Wirkungskette. Hierbei spielen gesellschaftliche Wertevorstellungen, partnerschaftliche Rollenfestlegungen in Haushalt und Kindererziehung, die Angebote und die Kosten der Kinderbetreuung durch Dritte und nicht zuletzt die Balance von Arbeitswelt und Familie eine Rolle. Mit der Einführung eines steuerlichen Entlastungsbetrages in Höhe von 1 308 Euro pro Jahr und dem Erhalt der Lohnsteuerklasse II für bestimmte Al-

leinerziehende ab dem 1. Januar 2004 wird für diesen Personenkreis Erwerbsarbeit attraktiver. Die im Rahmen des Koalitionsvertrags 2002 bis 2006 von den Regierungsparteien vereinbarte Überprüfung der Auswirkungen der Steuerklasse V auf die Erwerbstätigkeit von Frauen wird fortgesetzt, um weitere Anhaltspunkte zu den Auswirkungen zu gewinnen.

Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen

- Der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen soll ab 2005 schrittweise bis 2010 erfolgen. Die Bundesregierung strebt bis Anfang 2005 eine gesetzliche Regelung an, die einen an Kriterien orientierten bedarfsgerechten Ausbau qualifizierter Angebote vorsieht und Kindertagespflege attraktiver macht. Hierzu hat die Bundesregierung im Juli 2004 den Entwurf eines Tagesbetreuungs- und Ausbausgesetzes beschlossen. Zur Finanzierung von Investitionen und des Ausbaus der Betreuungsangebote insbesondere im Elementarbereich entlastet der Bund die Kommunen jährlich um 2,5 Mrd. Euro. Die Bundesregierung erwartet, dass davon (ansteigend bis 2010) jährlich 1,5 Mrd. Euro für den Ausbau der Tagesbetreuung verwendet werden (siehe Text zur Leitlinie 6 und Anhang 4).
- Die Bundesregierung unterstützt die Länder beim weiteren Ausbau eines bedarfsgerechten Angebots von Ganztagschulen mit insgesamt 4 Mrd. Euro.

Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede reduzieren

- Um die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede weiter zu verringern, wirkt die Bundesregierung aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ angewandt wird (Artikel 141 EGV). Dabei geht es auch um die Entwicklung von entsprechenden Entgeltstrukturen, die Aufgabe der Sozialpartner ist. Insgesamt gilt es einen mehrdimensionalen Ansatz zu berücksichtigen, der verschiedene Ursachen mit einbezieht, wie auch der 2002 vorgelegte Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern zeigt. Insofern dienen die unter Leitlinie 6 dargestellten Maßnahmen auch diesem Ziel. Eine Reihe von Initiativen und Projekten, die darauf zielen, das Thema Entgeltgleichheit einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen und die Verantwortlichen zu sensibilisieren, positive Beispiele zu verbreiten und politische Perspektiven und Strategien zu entwickeln, wurden bereits in den vergangenen Jahren zum Teil mit EU-Mitteln von Bundesregierung und Gewerkschaften gemeinsam durchgeführt. Insbesondere wurde ein Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit vorgelegt¹⁷. Der

¹⁷ Der Deutsche Gewerkschaftsbund befürwortet – geregelt durch einen gesetzlichen Rahmen - für die Tarifvertragsparteien ein Verfahren zur Herstellung der Entgeltgleichheit. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände hingegen hält eine gesetzliche Regelung nicht für erforderlich; eine systematische Lohndiskriminierung sei empirisch nicht nachweisbar.

Bericht zur Lage der Gleichstellung von Frauen und Männern, den die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode erstmals dem Deutschen Bundestag vorlegen wird, wird auch das Thema Entgeltgleichheit beinhalten.

Strategie des „Aktiven Alterns“ weiter entwickeln

- Bundesregierung und Sozialpartner haben sich eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Ziel gesetzt (siehe NAP 2002 und NAP 2003). Im März 2001 hat das „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ einen Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeleitet. Seitdem hat die Bundesregierung durch entsprechende gesetzliche Regelungen die Rahmenbedingungen für ältere Arbeitskräfte weiter verbessert (siehe NAP 2003). Bundesregierung und Sozialpartner setzen den eingeschlagenen Weg fort (siehe Text zur Leitlinie 5 und Teil C). So wurde beispielsweise auf Initiative der Bundesregierung eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingerichtet, Maßnahmen zur Verbesserung der Ausschöpfung von Potenzialen älterer Menschen in Wirtschaft und Gesellschaft in den Aktionsfeldern „Beschäftigung“, „Lebenslanges Lernen“ und „Betriebliche Gesundheitsförderung“ effektiver zu verzahnen. Insgesamt gilt es, den eingeleiteten Paradigmenwechsel in Gesellschaft und Arbeitswelt fest zu verankern, damit die verabschiedeten gesetzlichen Rahmenbedingungen volle Wirkung entfalten können.

Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern verstärken

- Mit der Verabschiedung des Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern ist eines der wichtigsten Reformvorhaben beschlossen worden, um Deutschland auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Mit diesem Gesetz wird erstmalig ein gesetzlicher Mindestrahmen für staatliche Integrationsangebote festgelegt. Auf dessen Grundlage erhalten erwachsenen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer einen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs (siehe Text zur Leitlinie 5).
- Im Mittelpunkt einer von der Bundesregierung begonnenen Neukonzeption im Bereich der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten steht der Aufbau eines bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerkes im Rahmen des europäischen Förderprogramms EQUAL sowie konkrete Maßnahmen zum Abbau migrationspezifischer Defizite (siehe Text zur Leitlinie 7).
- Auf Länderebene werden verstärkt Maßnahmen zur Deutschsprachförderung in Kindergärten, vorschulischen Fördermaßnahmen und Schulen ergriffen.

Mehr und effizienter in Humankapital und Lebenslanges Lernen investieren

- Das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung anheben und die Anreize für eine stärkere Beteiligung am Lebenslangen Lernen, insbesondere für Geringqualifizierte, KMU-Beschäftigte und ältere Arbeitskräfte, verstärken.
- die Modernisierung des dualen Systems fortsetzen und den Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss senken.

Bildungsniveau anheben und Lebenslanges Lernen fördern

- Der Bund hat auch im Jahre 2004 seine Aufwendungen für Bildung und Forschung kontinuierlich gesteigert,¹⁸ beispielsweise durch das Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ zur Schaffung eines bedarfsgerechten Angebots an Ganztagschulen¹⁹ oder die Ausbildungsförderung nach dem Berufsausbildungsförderungsgesetz (siehe Text zur Leitlinie 4). Ebenso haben die Länder ihre Ausgaben für diesen Bereich in den letzten Jahren kontinuierlich angehoben,²⁰ insbesondere zur Umsetzung der Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems (siehe Text zu Leitlinie 4).
- Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung hat am 5. Juli 2004 eine von Bund und Ländern erarbeitete „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ verabschiedet (siehe Text zur Leitlinie 4). Diese Strategie umfasst auch die Qualifizierung von bisher Geringqualifizierten und Älteren zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Es bleibt die Aufgabe der zuständigen Akteure in den Ländern und im Bund, den Rahmen, der mit diesem Strategiepapier abgesteckt ist, je nach ihren bildungspolitischen Schwerpunktsetzungen auszufüllen.
- Aufgrund der erkennbaren Veränderungen im Handwerk, z. B. dem Trend zu Leistungen aus einer Hand, wurde das traditionelle Aufstiegskonzept des Handwerks – vom Gesellen zum Meister – um zwei Ebenen erweitert. Aufbauend auf dem Ausbildungsabschluss umfasst es nun drei aufeinander aufbauende Fortbildungsebenen: die mittlere Führungsebene (z. B. Fachwirt), die Meisterebene und die Ebene Meister plus, die in der Regel an den Akademien des Handwerks vermittelt wird.

Modernisierung des Dualen Systems fortsetzen

- Ziel ist es, die duale Berufsausbildung zeitnah an neue Erfordernisse anzupassen und die Qualität der beruflichen Erstausbildung zu sichern. Dazu arbeiten Bund,

¹⁸ Siehe Statistik Tabellen 15 und 16.

¹⁹ Investitionsvolumen 2003 – 2007: 4 Mrd. Euro.

²⁰ Siehe Statistik Tabelle 16.

Länder und Sozialpartner in enger Abstimmung zusammen. Die für die berufliche Bildung Verantwortlichen in Deutschland halten die duale Berufsausbildung – trotz gegenwärtiger Schwierigkeiten – für eine zukunftsste Form der beruflichen Qualifizierung. Sie sichert der Wirtschaft den benötigten Fachkräftenachwuchs und bildet für die Absolventen des dualen Systems ein solides, den Einzelberuf übergreifendes Fundament beruflicher Qualifikationen für die Berufstätigkeit, berufliche Weiterbildung und berufliche Mobilität schafft. Im dualen System der Berufsausbildung erfolgt die Ausbildung für ca. 1,6 Millionen Jugendliche in einem der ca. 350 anerkannten Ausbildungsberufe an den Lernorten Betrieb und Berufsschule (Dauer: in der Regel 3 bis 3 ½ Jahre).

- Die duale Berufsausbildung befindet sich in einem permanenten Erneuerungs- und Angleichungsprozess an die dynamischen Entwicklungen der Lebens- und Berufswelt. So ist in den vergangenen Jahren eine neue Generation von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen entstanden, die durch Verbindung von inhaltlichen und strukturellen Innovationen unter Einschluss neuer Prüfungskonzepte sowie durch die Einführung von branchentypischen Spezialisierungen (im dritten Jahr der Berufsausbildung) gekennzeichnet ist. Zwischen 1996 und 2002 wurden 125 Ausbildungsordnungen überarbeitet und modernisiert. 652 000 Auszubildende erhielten im Jahre 2002 eine Ausbildung in einem dieser Berufe. Zusammen mit den 117 000 Plätzen in den ganz neu geschaffenen Berufen gelten für gut 47 Prozent der Auszubildenden neueste Ausbildungsordnungen. Allein am 1. August 2003 sind für 28 Berufe neue mit den Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, davon sieben für neue Berufe. Im Jahre 2004 treten voraussichtlich Ausbildungsordnungen für rund 30 Berufe in Kraft, davon allein für sieben neu geschaffene Ausbildungsberufe.
- Für Berufstätigkeiten mit weniger komplexen Anforderungen werden verstärkt 2-jährige Ausbildungsberufe neu geschaffen und die Modernisierung bereits bestehender Berufsausbildungen dieser Art wird vorangetrieben. Damit erhalten auch Jugendliche mit schlechteren Startchancen Ausbildungsmöglichkeiten im Dualen System.

Schulabgängerquote senken

- Um den Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss zu senken, wird in Deutschland eine Vielzahl von verschiedenen Maßnahmen durchgeführt (siehe Text zu Leitlinie 7).

C. Partnerschaft bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien

In Übereinstimmung mit der Agenda von Lissabon orientiert sich die deutsche Beschäftigungspolitik an den drei übergreifenden Zielen: Vollbeschäftigung, Steigerung der

Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Integration. Um die beschäftigungspolitischen Leitlinien durchzuführen und umzusetzen bedarf es gemeinsamer Anstrengungen aller in der Beschäftigungspolitik Verantwortlichen.

In die Erstellung des Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplanes wurden daher alle wichtigen Akteure, die auf die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Strategie einen maßgeblichen Einfluss haben, beteiligt. Der Nationale Beschäftigungspolitische Aktionsplan wurde von der Bundesregierung unter Beteiligung der Länder und der Sozialpartner sowie des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbands des Deutschen Handwerks und der Bundesagentur für Arbeit erstellt. Der Bundesrat hat zum Beschäftigungspolitischen Aktionsplan am 15. Oktober 2004 einen Beschluss gefasst.

Beiträge und Zuständigkeiten der Länder

Im Zusammenhang mit den im föderalen Staatsaufbau begründeten unterschiedlichen Kompetenzen von Bund und Ländern und der Tatsache, dass erhebliche regionale Disparitäten in der Wirtschaftsstruktur und der Situation am Arbeitsmarkt regionalspezifische Differenzierungen erfordern, leisten die Länder – entsprechend den länderspezifischen Problemlagen – unterschiedliche Beiträge zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien. In einzelnen Leitlinien sind die Möglichkeiten der Länder jedoch begrenzt (z. B. Leitlinien 8 und 9). In anderen Leitlinien (z. B. Leitlinie 4) übernehmen sie aufgrund ihrer Zuständigkeiten wesentliche Verantwortung.

Länder setzen Leitlinien vielfältig um

Die Arbeitslosenquote (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) differierte im Dezember 2003 bei einem Wert von 10,4 Prozent in Gesamtdeutschland zwischen 24,5 Prozent im Agenturbezirk Sangerhausen (Sachsen-Anhalt) und 4,3 Prozent im Agenturbezirk Freising (Bayern). Zudem ist die Struktur der Arbeitslosigkeit regional durchaus unterschiedlich. Größere regionale Differenzen sind zum Beispiel beim Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen erkennbar. Während im Osten Deutschlands 43,4 Prozent der Arbeitslosen bereits länger als ein Jahr arbeitslos waren, betrug dieser Anteil im westlichen Bundesgebiet 32,3 Prozent. Dies korrespondiert mit dem nach wie vor hohen strukturellen Arbeitsplatzdefizit im Osten Deutschlands. Während im westlichen Bundesgebiet 13 Arbeitslose auf eine gemeldete offene Stelle kommen, sind dies in den ostdeutschen Ländern 34 Arbeitslose auf jede offene gemeldete Stelle. Dabei gibt es sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern durchaus Abweichungen von den jeweiligen Durchschnittswerten. Ausgehend von Analysen der regionalen Arbeitsmarktsituation, den Schwerpunktsetzungen der Arbeitsmarktpolitik des Bundes und eigenen Vorstellungen haben die Länder eigenständige, den regionalen Gegebenheiten entsprechende beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ergriffen.

Dabei zeigt sich, dass Qualifizierung und Kompetenzentwicklung in klein- und mittelständischen Unternehmen (Leitlinien 3 und 4), aber auch die Förderung des Unternehmergeistes (Leitlinie 2) ebenso wie der Gesichtspunkt des Gender-Mainstreaming und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Leitlinie 6) an Bedeutung gewinnen. Unverändert hoch bleibt in den meisten Ländern der Miteinsatz auch mit Unterstützung des ESF im Bereich der Ausbildung junger Menschen (Leitlinie 4). Dies gilt insbesondere für die ostdeutschen Länder. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang auch die regionalen Ausbildungspakte der Landesregierungen mit der Wirtschaft, die auf Bundesebene durch einen Ausbildungspakt mit der Wirtschaft ergänzt werden, der die Schaffung von 30 000 neuen Ausbildungsplätzen vorsieht. Die zielgruppenorientierte Arbeitsmarktpolitik bleibt – wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung in den einzelnen Regionen – ein wichtiger Eckpfeiler der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Länder, insbesondere für Langzeitarbeitslose, von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohte, Migranten und Migrantinnen, schwerbehinderte Menschen, Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen sowie weitere Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. Damit leisten die Länder einen wichtigen Beitrag im Rahmen der Leitlinie 7.²¹

Ein Hauptinstrument zur Überwindung regionaler Disparitäten und zur Schaffung günstiger Bedingungen für privatwirtschaftliche Tätigkeiten und Investitionen in strukturschwachen Regionen in Deutschland ist, besonders in den neuen Ländern, die Bund-Länder-Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ (siehe Text zur Leitlinie 10).

Bildungsbereich

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

Eine verfassungsrechtliche Kompetenz, die eine Koordination im Bildungsbereich erzwingen könnte, gibt es in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Unbeschadet dessen besteht in Deutschland zwischen den Ländern sowie zwischen Bund und Ländern ein breiter Konsens über die Ziele, die das Bildungswesen im Hinblick auf die schnell-

len gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und technischen Wandlungsprozesse bei seiner Weiterentwicklung anvisieren muss. Lebenslanges Lernen und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sind in allen Ländern wesentliche Ziele der Bildungspolitik.

Arbeitsmarktpolitik

Die Länder haben in der Vergangenheit mit Unterstützung durch den ESF ergänzende landesspezifische Arbeitsmarktprogramme entwickelt, durch die u. a. modellhaft neue Instrumente der Arbeitsförderung erprobt und bestehende, auf Bundesgesetz beruhende Förderungen ergänzt wurden. Die Erfahrungen der Länder sind im Zuge von Reformen des Arbeitsförderungsrechts auch in die Bundesgesetzgebung eingeflossen.

Entsprechend den Zielen der europäischen Strukturfondsförderung führt der Einsatz der ESF-Mittel in den Ländern zu einer erheblichen quantitativen Ausweitung und qualitativen Verbesserung ihres arbeitsmarktpolitischen Engagements und versetzt sie vielfach erst in die Lage, eine eigenständige Arbeitsmarktpolitik durchzuführen. Dabei werden in den Ländern teilweise Kompetenzen auf die kommunale oder regionale Ebene verlagert, um arbeitsmarktpolitische Akteure vor Ort stärker einzubeziehen. Zudem werden auch neue Instrumente verwendet, um regionale Bedarfe noch besser einschätzen und entsprechend darauf reagieren zu können. Insbesondere die Förderung modellhafter Ansätze der beruflichen Integration von Zielgruppen und der präventiven Arbeitsmarktpolitik, des Gender-Mainstreaming sowie die Unterstützung des transnationalen Erfahrungsaustausches haben der Arbeitsmarktpolitik in den Ländern wichtige Impulse gegeben.²²

Insbesondere in den neuen Ländern kommt dem ESF eine vielfältige Funktion in der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu: Erhaltung und Verbesserung des Humankapitals im Bereich der wettbewerbsfähigen Wachstumsbranchen, bei den Informations- und Kommunikationstechnologien, auf dem Gebiet der neuen zukunftssträchtigen Dienstleistungen sowie bei der Befähigung der Unternehmen zur Heranbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses.

Mit dem in Kraft treten der „Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ ist ein Prozess der Umgestaltung der Arbeitsmarktpolitik der Länder eingeleitet worden. Als Trend zeichnet sich eine länderspezifisch differenzierte Umgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktsetzung ab. Auch ist eine Tendenz zur stärkeren Verzahnung von Arbeitsmarktprogrammen der Länder mit der Struktur- und Wirtschaftspolitik zu verzeichnen. Dies wird sich auch auf die Ausgestaltung der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktpolitik auswirken, wobei der Beitrag der Länder zu den einzelnen beschäftigungspolitischen Leitlinien neu akzentuiert wird.

²¹ Zu den Länderprogrammen für behinderte und schwerbehinderte Menschen siehe Tabelle 24.

²² Nähere Angaben zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien durch den ESF enthalten die Jahresberichte zu den Operationellen Programmen der Länder und des Einheitlichen Programmplanungsdokument (Ziel 3).

Mit der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe ab dem 1. Januar 2005 wachsen den Ländern neue Aufgaben zu. Träger der neuen Leistung „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ sind der Bund und die Kommunen, die verfassungsrechtlich Teil der Länder sind. Zur Umsetzung der „Grundsicherung“ werden in einigen Ländern ergänzende Ländergesetze folgen.

Mitwirkung der Sozialpartner

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

Angesichts der gegenwärtigen Probleme auf dem Ausbildungsmarkt haben Bundesregierung und Wirtschaft am 16. Juni 2004 einen Ausbildungspakt geschlossen. Mit diesem Pakt verpflichten sich die Partner gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern allen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten. Dabei bleibt die Vermittlung in das duale Ausbildungssystem vorrangig. Auch Jugendliche mit eingeschränkten Vermittlungschancen sollen Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und das Berufsleben erhalten.

Anpassungsfähigkeit und Flexibilisierung

Die Erhöhung der Flexibilität der Unternehmen bei angemessener Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten ist ein Schwerpunkt der Tätigkeit der Sozialpartner. Hierbei haben die Mitgliedsorganisationen der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) in den Jahren 2003 und 2004 erneut eine Reihe von Fortschritten erreicht.

2004 haben die Tarifpartner in vielen Branchen neue Handlungsoptionen für die Betriebe beim Entgelt und bei der Arbeitszeit ermöglicht (siehe Reaktionen auf die Empfehlungen zur Anpassungsfähigkeit).

Auf sektoraler Ebene wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen oder Bestimmungen in die Tarifverträge aufgenommen, die die vorübergehende Verkürzung der Wochenarbeitszeit zur Sicherung von Arbeitsplätzen ermöglichen. Bei den Haustarifverträgen beispielsweise sieht der Tarifabschluss 2004 für die Deutsche Telekom AG eine Arbeitszeitverkürzung unter Anpassung des Entgelts bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2008 vor.

Förderung der Existenzgründung

Die 81 deutschen Industrie- und Handelskammern (IHKs) haben mit ihrem vielfältigen Angebot für Existenzgründer und Unternehmen (Beratung, Coaching, Patenschaften, Kooperationen) zu einer positiven Trendwende bei den Unternehmensgründungen beigetragen. Im Jahr 2003

haben sich erstmals seit fünf Jahren trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen wieder mehr Betriebe in das Gewerbe- und Handelsregister eingetragen: Die Zahl der Gewerbebeanmeldungen stieg von 720 000 im Jahr 2002 auf 761 000 im Jahr 2003²³.

Neben eigenen umfangreichen Aktivitäten zur Förderung von Unternehmen unterstützen die Sozialpartner zudem die Bundesregierung bei ihren Ansätzen zum Abbau von bürokratischen Hemmnissen.

Aus- und Weiterbildung

Im Rahmen einer präventiven Beschäftigungspolitik hat die Qualifizierung der am stärksten gefährdeten Personengruppen einen bedeutenden Stellenwert. Im Vorfeld der beruflichen Bildung zielt das Handwerk bei der Entwicklung von Bildungsstandards auf eine spürbare Verbesserung der Einstiegsqualifikationen der Ausbildungsplatzbewerber. Da Schulreformen erst mit Zeitverzögerung als Kompetenzsteigerung der Schulabgänger wirksam werden, entwickelten der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und die „Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk“ bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, um Defizite bei Lehrstellenbewerbern zu beheben. Die ersten abgestimmten 63 Qualifizierungsbausteine liegen vor und sollen im Rahmen des Ausbildungspaktes bis Ende 2004 auf über 100 erhöht werden.

Durch einzelne Projekte und Initiativen der Arbeitgeber werden die Berufsorientierung in allen Schularten sowie die Erkennung der Potenziale und die Ableitung des Förderbedarfs „leistungsschwächerer“ Hauptschüler in den Fokus genommen. Dies steht u. a. im Mittelpunkt der Arbeit des bundesweiten *SCHULEWIRTSCHAFT*-Netzwerkes mit 450 regionalen Arbeitskreisen und 15 Landesarbeitsgemeinschaften. Wichtige Bestandteile der Berufsorientierungskonzepte sind die Durchführung von Berufserkundung, Betriebserkundungen und Bewerbertrainings sowie die Erstellung von Potenzialanalysen. Bei der Bildung und Erziehung von Hauptschülern haben sich spezielle Methoden, wie kleine Schritte und Lernen am Erfolg beim Erreichen von Zwischenzielen, bewährt. Eine nachhaltige und systematische Kooperation zwischen Hauptschulen und kleinen/mittleren Betrieben stellt einen dauerhaften Kontakt mit den Schülern sicher. Beispielhaft sind hier Praxis- und Kooperationsklassen in verschiedenen Ländern zu nennen.

Auch die Tarifpartner sehen die schwierige Lage am Ausbildungsmarkt mit Besorgnis. Daher haben einige Branchen in den letzten Monaten in Tarifverträgen Maßnahmenbündel zur Förderung von Ausbildung vereinbart. Allen ist die Zielsetzung gemein, durch ausbildungsfreundliche Rahmenbedingungen die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu stärken. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der ZDH haben im Rahmen des Ausbildungspaktes zugesagt, dass zusätzlich

²³ Quelle: Verband der Vereine Creditreform e.V.: <http://www.creditreform.de>.

800 Ausbildungsplatzwerber zur Ausschöpfung betrieblicher Ausbildungspotenziale eingesetzt werden.

Durch regionale oder branchenbezogene Ausbildungsinitiativen leisten die Sozialpartner Beiträge zur Erschließung neuer Ausbildungsplätze. Im Rahmen ihrer Ausbildungsinitiative engagieren sich die Arbeitgeber insbesondere auf Branchen- und Regionalebene intensiv für die Mobilisierung von Ausbildungsplätzen, eine verbesserte Ausbildungsreife der Jugendlichen sowie eine effizientere Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage. Zudem kooperieren die Sozialpartner auf Landesebene mit Landesregierungen, Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern, der Arbeitsverwaltung und anderen Partnern im Rahmen von regionalen Ausbildungsakten, -bündnissen, -konsensen sowie runden Tischen.

Qualifizierung der Beschäftigten in den Betrieben und Branchen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Personalentwicklung und -planung und ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Der DGB spricht sich für einen Ausbau betrieblicher wie außerbetrieblicher Weiterbildungsangebote aus, deren Nutzung zum Beispiel durch die Einführung von Weiterbildungskonten forciert werden sollte. Aus Sicht der BDA ist Qualifikation nur dort sinnvoll, wo Weiterbildungsmaßnahmen zielorientiert zur Deckung des betrieblichen Qualifikationsbedarfs nötig sind. Insgesamt zeigt sich im Bereich Aus- und Weiterbildung ein breites Feld von Ansätzen zur Qualifizierung der Beschäftigten.

Seit dem Jahre 2001 können die 820 000 Beschäftigten der Metallindustrie im Südwesten der Bundesrepublik regelmäßig Gespräche über Qualifizierungsnotwendigkeiten und Qualifizierungswünsche mit ihrem Arbeitgeber einfordern. Diese sollten möglichst jährlich stattfinden. Ein ab 1. Januar 2004 gültiger Tarifvertrag zur Qualifizierung im Organisationsbereich der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie sieht vor, dass die Tarifparteien unter Einbeziehung einer Weiterbildungsstiftung ein Beratungsangebot aufbauen. Insgesamt bildet der Tarifvertrag dabei den Rahmen für weitere, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen festzulegende, Bestimmungen.

Die Zahl der öffentlich-rechtlichen Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handelskammern (IHKs) ist weiter leicht angestiegen, auf mehr als 66 000 Teilnehmer im Jahr 2003. Zur besseren Bewältigung der beruflichen Anforderungen, die durch den beschleunigten technologischen Wandel hervorgerufen werden, bieten die IHKs darüber hinaus eine Vielzahl von Zertifikatslehrgängen an. Im Jahr 2003 wurden diese von über 30 000 Personen genutzt.

Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen sind für die Verwirklichung der drei übergreifenden Ziele von Lissabon von grundlegender Bedeutung. Der Erfolg der von den Unternehmen eingeleiteten Maßnahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit und die sich hieraus ergebenden Fort-

schritte²⁴ sind hierbei auch stark an den Ausbau der Kinderbetreuung gekoppelt. Die Sozialpartner appellieren daher, den Ausbau einer qualitativ hochwertigen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung zu forcieren.

Eine verbesserte Teilhabe von Frauen an Ausbildungs- und Studiengängen der Informationstechnologie wird von den Sozialpartnern unterstützt. So haben sich beispielsweise DGB und BDA wiederum aktiv am „Girls‘ Day“ 2004²⁴ beteiligt. Die BDA hat gemeinsam mit dem Bundesverband der Deutschen Industrie, dem ZDH und dem DIHK am 21. November 2003 eine Konferenz mit allen Aktionspartnern organisiert, bei der die Erfahrungen vergangener „Girls Days“ ausgetauscht und Perspektiven für die Zukunft erarbeitet wurden. Der DGB wird im Herbst 2004 in Kooperation mit dem Verband der Deutschen Industrie anlässlich des „Jahres der Technik“ eine von der Bundesregierung geförderte Tagung „Innovationen-Technikwelten-Frauenwelten“ zur Karriere von Frauen in Technikberufen veranstalten. Der DIHK hat gemeinsam mit der Bundesregierung die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ ins Leben gerufen. Mittlerweile gibt es in 70 der 81 IHKs Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zahl der IHKs, die in diesem Bereich konkrete Projekte in Kooperation mit anderen Partnern initiieren und unterstützen, ist im ersten Halbjahr 2004 stark angestiegen. Zu Beginn der Initiative Anfang 2004 kooperierten rund ein Drittel der IHKs mit unterschiedlichen Partnern zum Thema „Familienfreundlichkeit“. Mittlerweile sind es mehr als die Hälfte.

Mit dem Aktionsprogramm „Chancengleichheit im Betrieb“ (Start Juli 2003) wollen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Impulse zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen geben und den Aufbau von Netzwerken zwischen betrieblichen Interessenvertretungen unterstützen. Der DGB hat ein Handbuch für Betriebsräte zur Chancengleichheit herausgegeben, in dem insbesondere die Sicherung von Beschäftigung bei betrieblichen Umstrukturierungen unter Gleichstellungsgesichtspunkten behandelt wird. Daneben hat er 2003 ein Beratungsprojekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in kleinen und mittleren Unternehmen gestartet, das diesen eine kostenlose Beratung ermöglicht. Mit dem Projekt werden Praxislösungen zusammen mit Personalabteilungen, Betriebsräten und Beschäftigten erarbeitet.

Beitrag des Europäischen Sozialfonds

Der Europäische Sozialfonds (ESF) unterstützt Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie zur Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Für das Jahr 2003 standen in Deutschland für Maßnahmen von Bund und Ländern insgesamt rd. 1,737 Mrd. Euro an ESF-Mitteln zur Verfügung. Hiervon entfielen auf die Ziel-1-Gebiete rd. 872 Mio. Euro, auf die Ziel-2-Gebiete rd. 70 Mio. Euro, auf die Ziel-3-Gebiete rd. 708 Mio. Euro und auf

²⁴ Vergleiche auch die Bilanz 2003 der Vereinbarung der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft mit der Bundesregierung (siehe Text zu Leitlinie 6).

die Gemeinschaftsinitiative „EQUAL“ rd. 87 Mio. Euro. Nachfolgend werden die wichtigsten Programme und Projekte vorgestellt.

Aktive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen (Leitlinie 1)

- Im Jahr 2003 wurde das ESF-BA-Programm an die Änderungen im SGB III mit Wirkung zum 1. April 2003 angepasst. Das Programm wurde gestrafft und umfasste 2003 drei Säulen: ESF-Unterhaltsgeld, Coaching sowie Qualifizierung während des Bezugs von Kurzarbeitergeld. Insgesamt wurden im Jahr 2003 rd. 140 000 Teilnehmer gefördert. Hierzu wurden rd. 200 Mio. Euro an ESF-Mitteln als Kofinanzierung eingesetzt.
- Auch für das seit 1999 bestehende „Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ wurden im Jahr 2003 weiterhin rd. 270 Mio. Euro an ESF-Mitteln zur Verfügung gestellt. Vom Beginn des Programms (1. Januar 1999) bis Ende 2003 sind rd. 560 000 Jugendliche in Maßnahmen eingetreten.

Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist (Leitlinie 2)

- Mit dem ESF-BA-Programm wurden im Jahr 2003 rd. 30 000 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Maßnahmen sowohl zur Vorbereitung (Existenzgründungsseminare) als auch zur Begleitung (Coaching) der Selbstständigkeit gefördert.
- Die Länder tragen weiterhin über spezifische Projekte (siehe NAP 2003) zum Erhalt und zur Schaffung von Arbeitsplätzen insbesondere in kleineren und mittleren Unternehmen bei.

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit (Leitlinie 3)

- Durch das ESF-BA-Programm konnten im Jahr 2003 rd. 14 000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Strukturkurzarbeitergeld bezogen haben, im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme gefördert werden.
- Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur-Kompetenzentwicklung“ (siehe NAP 2003) wurde auch im Jahr 2003 fortgesetzt. Es hat u. a. die Förderung der beruflichen Lernkultur und die Erprobung neuer Formen der Zertifizierung von informell erworbenen Kompetenzen zum Ziel.
- Die Länder fördern über vielfältige und spezielle Programme und Projekte die berufliche Qualifizierung und Anpassung von Arbeitskräften und Erwerbstätigen, insbesondere aus kleinen und mittleren Unternehmen.

Förderung des Aufbaus von Humankapital/ „Lebenslanges Lernen“ (Leitlinie 4)

- Auf Bundesebene leistet insbesondere das Programm „Lernende Regionen“ mit einem Gesamtbudget von 118 Mio. Euro (davon rd. 51 Mio. Euro ESF-Mittel) im Zeitraum 2001 bis 2006 und derzeit über 350 Teil-

projekten in 72 Regionen einen erheblichen Beitrag. Neben dem regionalbasierten Ansatz ist auch die degressive Förderung als Anreiz für die Schaffung nachhaltiger Strukturen/Netzwerke hervorzuheben.

- Im April 2003 wurde das Programm „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“ (STARRegio) ins Leben gerufen. Ziel dieses Programms ist es, die Wirtschaft durch gezielte regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu gewinnen. Das Ausbildungsprogramm fördert innovative Initiativen zur Bereitstellung weiterer Ausbildungsplätze. Die Bundesregierung hat im Rahmen des Ausbildungspaktes zugesagt, die Mittel des Programms aufzustocken.
- Auch die ESF-kofinanzierten Bund-Länder-Programme „Schule-Wirtschaft-Arbeitsleben“ und das Bund-Länder-Kommission Modellversuchsprogramm „Lebenslanges Lernen“ wurden im Jahr 2003 fortgesetzt.
- In den Ländern trägt der ESF auch im Bildungs- und Kulturbereich durch eine Fülle von Aktivitäten zur Umsetzung der Ziele der Beschäftigungspolitik bei. Dazu gehören u. a. Maßnahmen zur Sicherung und Nachholen von Schulabschlüssen, die Förderung beruflicher Mobilität von Schülerinnen und Schülern, die Verbesserung der Berufsvorbereitung Jugendlicher, Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation, Maßnahmen zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften sowie berufspädagogische Maßnahmen und Maßnahmen im Zusammenhang mit Lebenslangem Lernen. Umfasst sind auch Maßnahmen zur Vorbereitung einer Existenzgründung oder Betriebsübernahme, Alphabetisierung für Erwachsene sowie Qualifizierung und Verstärkung des Arbeitskräftepotenzials in Forschung, Wissenschaft und Technologie.

Gleichstellung der Geschlechter (Leitlinie 6)

- Im Jahr 2003 wurde das Programm „Power für Gründerinnen“ entwickelt, das ab dem Jahr 2004 durchgeführt wird. Ziel des Programms ist es, durch ein Bündel verschiedener Maßnahmen, Frauen bei Unternehmensgründungen zu unterstützen. Kernstück des Programms ist der Aufbau einer bundesweiten Agentur für Gründerinnen. Durch die Bündelung von Know-how und Service in einem zentralen Informations- und Servicezentrum zusammen mit dem Aufbau eines Internetportals sollen die notwendigen Strukturen für eine wirkungsvolle Beförderung der Aktivitäten von Frauen im Bereich Unternehmensgründung geschaffen werden.
- Zudem wurde 2003 die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ gestartet. Das Ziel dieses Programms besteht in der Etablierung einer möglichst großen Zahl nachhaltig arbeitsfähiger und wirksamer Zusammenschlüsse lokaler Partner, die gemeinsam familienfreundliche Maßnahmen in Gang setzen. Im Mittelpunkt steht die Verbesserung der Balance von Familie

- und Erwerbsarbeit durch betriebliche Maßnahmen und flankierende Angebote von Kommunen und sozialen Organisationen; u. a. verbesserte Kinderbetreuungsangebote, flexible Arbeitszeiten und Qualifizierungsangebote.
- Der „Girls‘ Day – Mädchen-Zukunftstag“ wird als Maßnahme zur Erweiterung des Berufswahlspektrums mit ESF-Mitteln bis Ende 2007 verstetigt. Zusammen mit den Ländern soll das Thema gendergerechte Berufsorientierung in den Schulen vorangetrieben werden. Es wird ein flächendeckendes Netzwerk aufgebaut, das den „Girls‘ Day“ in den Ländern koordiniert.
 - Ziel des Projekts „Neue Medien für LandFrauen – IT-LandFrauen“ (2002 bis 2004) ist es, der digitalen Spaltung zwischen Stadt und Land und zwischen den Geschlechtern entgegen zu wirken und Instrumente zu schaffen, die Frauen im ländlichen Raum die Nutzung der Neuen Medien nahe bringen. Konkret sollen Wege und Methoden aufgezeigt werden, wie die Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit durch Vermittlung von Medienkompetenzen und Internet-Know-how positiv beeinflusst und gestaltet werden kann.
 - Zunehmend unterstützt der ESF auch Einzelmaßnahmen im Rahmen der Allianz für Familie; so u. a. das Audit Beruf & Familie einer gemeinnützigen Stiftung und den Bundeswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie – der Unternehmenswettbewerb 2005“ (siehe auch Text zu Leitlinie 6).
 - Gefördert werden aus dem ESF in einzelnen Ländern auch Maßnahmen zur Erleichterung der Rückkehr von Frauen in den Beruf und für alleinerziehende Sozialhilfeempfängerinnen.

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

- Das von 2001 bis 2006 laufende Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ zielt im Wesentlichen darauf ab, das vorhandene System der beruflichen Benachteiligtenförderung strukturell und organisatorisch weiterzuentwickeln, um so die Integration von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen für eine Ausbildung beziehungsweise eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme zu verbessern. In dem Programm werden insgesamt 107 Modellvorhaben gefördert.
- Mit dem „Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr“ werden derzeit über 1 700 besonders benachteiligte junge Frauen und junge Männer aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Fast 50 Prozent der mit dem Modellprojekt erreichten Jugendlichen waren vorher erwerbslos und 40 Prozent hatten keinen Schulabschluss.
- In diesem Kontext spielt auch das Programm „XENOS“ eine wichtige Rolle. Das aus dem ESF geförderte Bundesprogramm zielt darauf ab, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft nachhaltig entgegen zu wirken. XENOS verbindet an der Schnittstelle von Schule und Arbeits-

welt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

- Im Rahmen des „Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit“ (JUMP) wurde mit der Förderung der „Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen“ für arbeitslose oder ausbildungssuchende Jugendliche mit Migrationshintergrund die Möglichkeit geschaffen, die Sprachkompetenz in Deutsch zu verbessern und damit die Aufnahme einer Beschäftigung zu erleichtern.
- Auch in das ESF-BA-Programm wird die Förderung von Sprachkursen für arbeitslose Migrantinnen und Migranten zur Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen aufgenommen. Hiefür sind jährlich 50 Mio. Euro vorgesehen.
- Das vom 1. September 2003 bis 31. Dezember 2004 laufende Sonderprogramm „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ wird mit ESF-Mitteln unterstützt. Als Baustein der Agenda 2010 fördert es 100 000 Langzeitarbeitslose sowie Sozialhilfeempfängerinnen und Sozialhilfeempfänger, die länger als sechs Monate arbeitslos und älter als 25 Jahre sind.
- Die mit rd. 1 Mrd. Euro Gesamtkosten umfassende und aus dem ESF mit über 500 Mio. Euro kofinanzierte Gemeinschaftsinitiative EQUAL wird in zwei Förderrunden umgesetzt. EQUAL zielt darauf ab, neue Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Arbeitenden und Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt zu erproben.

Seitens des ESF stehen für die Förderperiode 2000 bis 2006 bei Bund und Ländern für die Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von sozialer Ausgrenzung Mittel in einem Gesamtvolumen von ca. 5,6 Mrd. Euro zur Verfügung.

Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung (Leitlinie 10)

- Seit 2002 wird das ESF-Bundesprogramm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS) umgesetzt. Für die Durchführung des Programms LOS stehen bis Mitte 2006 derzeit rd. 75 Mio. Euro zur Verfügung. Mit LOS sollen soziale und beschäftigungswirksame Potenziale vor Ort aktiviert werden, die durch zentrale Programme wie die Regelförderung des Europäischen Sozialfonds nicht erreicht werden. Mit Mikroprojekten von bis zu 10 000 Euro werden lokale Initiativen angeregt und unterstützt.
- Mit der teilweisen Übertragung von Kompetenzen bei der Umsetzung der ESF-Förderungen auf kommunale und regionale Ebenen setzen die neuen Länder das Regionalisierungsprinzips im ESF um und versetzen die regionalen Akteure in die Lage, vor Ort vorhandenes Potenzial zur Beschäftigungsentwicklung und zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu mobilisieren und so regionale Antworten auf regionale Bedürfnisse zu finden.

Anhang 1

Stand der Reform der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat – unabhängig von den gesetzlichen Regelungen – eigenständige umfassende Reformen eingeleitet. Diese ergänzen die gesetzlichen Reformen der Bundesagentur durch das „Dritte und Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Mit beiden Gesetzen wurde insbesondere die Ergebnisverantwortung der Geschäftsführungen der Arbeitsagenturen und eine konsequente Trennung von Verantwortung für die Geschäftspolitik und Kontrolle der Geschäftsführungen durch einen Verwaltungsrat eingeführt. Die BA befindet sich derzeit mitten im größten Umbauprozess, den es bei einer Behörde in Deutschland je gab. Nachdem 2003 vor allem Konzepte erarbeitet wurden, steht 2004 die Umsetzung im Mittelpunkt. Zu Beginn des Jahres 2004 sind die Konzeptarbeiten im Veränderungsprozess zu 85 Prozent abgeschlossen. Ein Viertel dieser Konzepte sind bereits umgesetzt. U. a. folgende Reformpakete werden derzeit verwirklicht:

Das „Kundenzentrum der Zukunft“

Mit dem neuen „Kundenzentrum der Zukunft“ soll die BA in den Agenturen Arbeitsuchende, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Unternehmen gleichermaßen optimal bedienen. Dort sollen alle Dienstleistungen für die Kunden schneller, professioneller und gezielter als bisher bereitgestellt werden. Diese können über das Kundenzentrum auf verschiedenen Wegen mit der Agentur in Kontakt treten: telefonisch, per Internet oder persönlich. Eine der wichtigsten Einrichtungen des Kundenzentrums ist das ServiceCenter. Hier gehen sämtliche Telefonanrufe ein. Angaben zu Adressänderungen und Bankverbindungen können telefonisch erledigt werden, ebenso werden Fragen zu allgemeinen leistungsrechtlichen Anliegen beantwortet.

Je nach Anliegen wenden sich die Kunden in den Agenturen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Empfang oder in der Eingangszone. Bei Bedarf werden Termine für Gespräche mit den Vermittlern und Beratern vereinbart. Kundenströme werden gelenkt und Arbeitsuchende, je nach Integrationschance und Unterstützungsbedarf, unterschiedlichen Gruppen zugeordnet. Durch die Vereinfachung, Verkürzung und Verlagerung von Prozessen sollen Freiräume geschaffen werden. Vermittlungsgespräche werden nicht mehr wie bisher durch Telefonate oder formale Anliegen gestört. Die Agenturen können sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren – die Beratung und Integration von Arbeitsuchenden.

Für Arbeitgeber-Serviceleistungen wird ein spezifisches Zeitbudget reserviert und die kontinuierliche Erreichbarkeit der zuständigen Vermittlungsfachkräfte sichergestellt. Vermittlerinnen und Vermittler sollen spezialisiert werden: Um effizienter geeignete Bewerberinnen und Bewerber auswählen und die Bedürfnisse der Unternehmen optimal berücksichtigen zu können, müssen sie über spezifische Markt- und Branchenkenntnisse verfügen. Im

Vermittlungsprozess werden neue Qualitätsstandards eingeführt. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen werden künftig nach ihrem individuellen Unterstützungsbedarf betreut, der beim ersten Kontakt festgestellt wird. Das Verfahren in der Kundenbetreuung wird verkürzt und eine Differenzierung nach ihrem Betreuungsbedarf vorgenommen. Die Einführung des Kundenzentrums soll bis Ende 2005 in allen Agenturen abgeschlossen sein.

Leistungen nach dem SGB II einführen

Mit dem „Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ werden die bisherigen Leistungen der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer Grundsicherung für Arbeitsuchende (Arbeitslosengeld II) zusammengeführt. Dabei sieht das Gesetz eine geteilte Trägerschaft vor (Bundesagentur für Arbeit und kommunale Träger). Im Interesse der Zusammenarbeit und Leistungserbringung aus einer Hand soll im Bezirk jeder Agentur eine Arbeitsgemeinschaft eingerichtet werden. Derzeit bestehen 22 so genannte Pilot-Arbeitsgemeinschaften, in denen modellhaft Verträge für eine spätere Zusammenarbeit zwischen BA und Sozialhilfeträgern erarbeitet werden.

Wirkungsvoll führen und steuern

Wirkungsvoll führen und steuern, Produkte und Programme für den Arbeitsmarkt entwickeln – das sind seit dem 1. Januar die Aufgaben der neuen BA-Zentrale, die nun die Funktion einer strategischen und personell verschlankten Steuerungseinheit hat. Bis zum 31. Dezember 2005 wird die Zentrale von derzeit 1 100 auf unter 400 Stellen verkleinert, etwa 500 Stellen werden in neue besondere Dienststellen ausgegliedert. Flexible Projektarbeit ersetzt starre Regelwerke, eine straffere Führungsstruktur verringert die Zahl der Referate und Blockaden durch das Tagesgeschäft werden aufgehoben. Operative Aufgaben übernehmen dezentrale Einheiten wie die Regionaldirektionen. Die Vorgabe strategischer Ziele mit einem leistungsfähigen Controlling ersetzt die bisherige Führung über Weisungen.

Für die unterjährige Steuerung der geschäftspolitischen Ziele 2004 wurden Zielindikatoren formuliert und mit konkreten Veränderungszielen hinterlegt. Diese wurden zum Abschluss des Planungsprozesses im ersten Quartal 2004 in verbindlichen Zielvereinbarungen zwischen der Zentrale und den Regionaldirektionen sowie zwischen den Regionaldirektionen und den Agenturen für Arbeit festgehalten.

Diese Verknüpfung von Zielvereinbarungs- und Haushaltsaufstellungsprozess ist Bedingung für die Abbildung der neuen Steuerungslogik der BA. Die Zielvereinbarungen über Budgets und Wirkungen ordnen Kompetenzen und Verantwortungen eindeutig zu. Die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele wird über Zielindikatoren abgebildet, die die zentralen Inhalte der Führungsdialoge zwischen allen Ebenen der BA darstellen.

Die Zielvereinbarungen sind die Basis für den Leistungsdialog zwischen allen Führungsebenen. Die in ihnen enthaltenen Ziele sind nicht bloße Absichtserklärung, sondern müssen verbindlich realisiert werden. Damit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen für eine erfolgreiche Vermittlung motiviert und in die Pflicht genommen. Hierzu erfolgt ein kontinuierlicher Zielnachhaltungsprozess auf allen Ebenen. Im Dialog zwischen Zentrale und Regionaldirektionen werden die erreichten Zwischenergebnisse bewertet und ggf. Gegenmaßnahmen eingeleitet. Entsprechende Dialoge zur Zielnachhaltung finden zwischen Regionaldirektionen und den Agenturen für Arbeit statt.

Die Zielindikatoren sind Gegenstand der verbindlichen Zielvereinbarungen und werden mit Richtgrößen, die wesentlichen Einfluss auf die Zielerreichung haben, hinterlegt. Zur Vervollständigung der Abbildung der Aktivitäten der BA und zur Protokollierung der Einhaltung z. B. europäischer oder nationaler Bestimmungen werden in den Planungsprozess und der Kontrolle der Zielerreichung Leitwerte einbezogen. Diese, u. a. an den europäischen Regelungen orientierten Leitwerte sind:

- Dauer der Arbeitslosigkeit bis zur Erstellung individueller Aktionspläne (Eingliederungsvereinbarungen für Arbeitslose),
- Dauer der Arbeitslosigkeit bis zum Neuanfang in Form einer Ausbildung oder Erwerb von Berufserfah-

rung (bei Jugendlichen binnen sechs Monaten, bei Erwachsenen binnen zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit),

- Anzahl/Quote der Langzeitarbeitslosen, die an einer Maßnahme in Form einer Ausbildung oder des Erwerbs von Berufserfahrung teilnehmen sowie
- Anteil der „Arbeitslosen benachteiligter Personengruppen“ an der Gesamtzahl der Arbeitslosen.

Virtueller Arbeitsmarkt (VAM)

Der Virtuelle Arbeitsmarkt ist am 1. Dezember 2003 gestartet. Inzwischen werden bis zu 27 Millionen Seitenaufrufe pro Woche verzeichnet. Mehr als 30 000 Arbeitgeber und über 300 000 Bewerber haben ihre Angebote selbst in das Internet eingestellt. Derzeit stehen den Arbeitsvermittlern zusätzlich über 70 000 Arbeitsstellen zur Verfügung, die durch den Job-Roboter (Suchmaschine) auf den Internetseiten bei Unternehmen identifiziert wurden. Die Bundesagentur für Arbeit schafft mit dem Virtuellen Arbeitsmarkt die Voraussetzungen, die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und die Möglichkeit der eigenständigen Integration zu steigern. In weiteren Schritten soll ein Bewerbermanagement eingeführt sowie Funktionalitäten zur Verfügung gestellt werden, die die Vermittlungsaktivitäten der Agenturen unterstützen.

Anhang 2

Steuerklassenwahlrecht in Deutschland

Allgemein

Beim Ehegattensplitting handelt es sich um eine geschlechtsneutrale einkommensteuerrechtliche Umsetzung verfassungsrechtlicher Vorgaben zur Ermittlung der für Ehegatten zutreffenden Einkommensteuerlast auf der Grundlage des auch für Alleinstehende geltenden Einkommensteuertarifs. Diesen Anforderungen wird auch bei der Umsetzung der Ehegattenbesteuerung im Lohnsteuerabzugsverfahren durch die für Ehegatten möglichen Steuerklassenkombinationen Rechnung getragen.

Darstellung und Wirkung des Splittingverfahrens

Nach dem geltenden Einkommensteuerrecht wird grundsätzlich jeder Steuerpflichtige nach dem für alle Steuerpflichtigen geltenden Einkommensteuertarif besteuert. Lediglich für (nicht dauernd getrennt lebende) Ehegatten besteht die Möglichkeit der Zusammenveranlagung zur Einkommensteuer unter Anwendung des Splittingverfahrens. Das Splittingverfahren stellt die Ehegatten so, als ob jeder die Hälfte des gemeinsamen Einkommens erzielt und diese Hälfte nach dem allgemeinen Einkommensteuertarif zu versteuern hätte.

Diese fiktive Aufteilung der gemeinsamen Einkünfte auf beide Ehegatten (Splitting) stellt sicher, dass unabhängig von der Aufteilung der Erwerbs- und Hausarbeit auf die Ehegatten und geschlechtsneutral die verfassungsrechtlich gebotene Freistellung des Existenzminimums beider Ehegatten gesichert wird. Auch wenn nur ein Ehepartner ein Erwerbseinkommen erzielt, wird der im Einkommensteuertarif eingearbeitete Grundfreibetrag für jeden Ehegatten gewährt. Das Splittingverfahren führt zudem zu einer Milderung der Tarifprogression, wenn nur ein Ehegatte Einkünfte hat oder die Ehegatten unterschiedlich hohe Einkünfte haben. Der Splittingeffekt nimmt rasch ab, wenn der andere Ehepartner zunehmend zum Erwerbseinkommen des Haushalts beiträgt. Tragen beide Ehepartner mit gleichen Teilen zum gemeinsamen zu versteuernden Einkommen bei, ist der Splittingeffekt gleich Null. Dies gilt auch, wenn beide Ehepartner ein zu versteuerndes Einkommen im Bereich des Spitzensteuersatzes erzielen. Aufgrund des in diesem Bereich konstanten Grenzsteuersatzes bringt die fiktive hälftige Aufteilung keine Tarifentlastung mehr.

Geschlechtsneutralität und Verfassungskonformität des Splittingverfahrens

Das Splittingverfahren beruht auf der Überlegung, dass die Ehegatten das Haushaltseinkommen gemeinsam erwirtschaften und auch über die Verwendung des Einkommens im Rahmen der bestehenden Wirtschafts- und Verbrauchsgemeinschaft gemeinsam entscheiden. Das Ehegattensplitting ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Es ermöglicht den Ehegatten daher die freie Entscheidung darüber, ob nur ein Ehepartner – gleich welchen Ge-

schlechts – einen möglichst hohen Beitrag zum Familieneinkommen erwirtschaftet, während der andere Partner den Haushalt führt, oder ob beide sich sowohl Haushalt als auch Erwerbstätigkeit teilen, ohne ertragsteuerlich schlechter gestellt zu sein. Eine solche Schlechterstellung je nach Aufteilung der Berufstätigkeit zwischen den Ehegatten wäre im Hinblick auf das Grundgesetz (Widerspruch zum „Gleichheitsgrundsatz“ und „Schutz von Ehe und Familie“) unzulässig, da die Entscheidung über die Verteilung von Familien- und Berufsarbeit den Ehegatten selbst vorbehalten bleiben muss.

Zudem bestehen zwischen Eheleuten gesetzliche Unterhaltsverpflichtungen. Damit ist das Splittingverfahren auch nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts keine beliebig veränderbare Steuervergünstigung, sondern eine an dem Schutzgebot des Artikels 3 Abs. 1 Grundgesetz und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Ehegatten nach Artikel 2 Abs. 1 Grundgesetz orientierte, sachgerechte Besteuerung.

Umsetzung in Lohnsteuerabzugsverfahren

Die bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom Arbeitslohn zu zahlende Einkommensteuer wird im laufenden Jahr im Wege des Abzugs vom Arbeitslohn erhoben (Lohnsteuer). Die Lohnsteuer ist vom Arbeitgeber einzubehalten. Erst nach Ablauf des jeweiligen Jahres wird ggfs. zu viel erhobene Lohnsteuer erstattet bzw. zu wenig erhobene Steuer nachgefordert.

Um es den Ehegatten zu ermöglichen, die Belastung mit Lohnsteuer im Jahresverlauf dem einkommensteuerrechtlichen Jahresergebnis anzupassen, wird ihnen ein Wahlrecht eingeräumt, sich für eine von mehreren Lohnsteuerkombinationen zu entscheiden. Überzahlungen durch unterbliebene Berücksichtigung des Splittingeffekts beim Lohnsteuerabzug sollen so möglichst vermieden werden. Den Ehegatten stehen folgende – geschlechtsneutrale – Lohnsteuerklassenkombinationen zur Verfügung:

- Für Ehegatten mit beidseitigen Arbeitnehmereinkommen ist grundsätzlich die Steuerklasse IV vorgesehen, die in ihrer Wirkung der Steuerklasse I für Alleinstehende entspricht; für das Ehepaar ergibt sich die Kombination IV/IV.
- Für allein verdienende Ehepartner steht die Steuerklasse III mit dem verdoppelten Grundfreibetrag, der Vorsorgepauschale und reduzierter Progressionswirkung zur Verfügung.
- In den Fällen, in denen neben einen Hauptverdienst durch einen Ehepartner noch ein Hinzuverdienst durch den anderen Ehepartner tritt, kann der hinzuverdienende Partner die Steuerklasse V wählen, ohne dass der Hauptverdiener die Steuerklasse III verlassen muss (Steuerklassenkombination III/V). In der Steuerklasse V beginnt die Steuerbelastung jedoch bereits oberhalb eines Pauschbetrags in Höhe von 920 Euro

für berufsbedingte Aufwendungen. Ein Grundfreibetrag kann nicht mehr gewährt werden, weil er bereits in der Tabelle für die korrespondierende Steuerklasse III „verbraucht“ ist.

Trotz der bei isolierter Betrachtung feststellbaren höheren Grenzbelastung in der Steuerklasse V ist in zahlreichen Fällen eine Steuerklassenkombination III/V für die Ehe-

gatten gegenüber der Steuerklassenkombination IV/IV hinsichtlich der Steuerbelastung günstiger, wenn das Gesamtergebnis der Lohnsteuerbelastung beider Ehepartner zusammen betrachtet wird.

Über die Möglichkeit der Wahl der Steuerklasse hinaus können Ehegatten eine getrennte Veranlagung wählen sowie eine Aufteilung der Steuerschuld beantragen.

Anhang 3

Flexibilisierung und Differenzierung des deutschen Tarifsystems

Das deutsche Tarifvertragssystem ist nach seiner rechtlichen Ausgestaltung und tatsächlichen Struktur vielfältigen Formen der Differenzierung und Flexibilisierung zugänglich. Die Arbeitgeber, deren Verbände und die Gewerkschaften können frei und ohne staatlichen Einfluss über den Abschluss von Tarifverträgen und ihre Inhalte entscheiden. Auf dieser Basis ist in den mehr als 50 Jahren seit Bestehen des Tarifvertragsgesetzes eine vielgestaltige Tariflandschaft entstanden.

Bei den Verbandstarifverträgen (Tarifvertragsparteien sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) bestehen mehr als 1 100 nach Wirtschaftszweigen und Bundesländern unterschiedliche Tarifbereiche mit rund 33 000 einzelnen, gültigen Tarifverträgen. Daneben gibt es für mehr als 7 800 Unternehmen eigenständige Firmentarifverträge (Tarifvertragsparteien sind einzelne Arbeitgeber und Gewerkschaften) mit rund 27 000 gültigen Tarifverträgen.

Jeder Tarifvertrag berücksichtigt die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der jeweiligen Branche und Region bzw. des Unternehmens. Die Gesamtheit der Tarifverträge weist eine große Vielfalt unterschiedlicher branchenspezifischer Regelungen auf, sowohl bei der Höhe der Arbeitsentgelte als auch bei der Regelung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Arbeitszeit.

Differenzierung des Arbeitsentgelts

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Arbeitsentgelte mit den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen grundsätzlich frei vereinbaren. Sofern jedoch eine Bindung des Arbeitsverhältnisses an den Verbandstarifvertrag (sog. Flächentarifvertrag) besteht, können von den Tarifvertragsparteien abweichende kollektive Regelungen durch Firmentarifvertrag vereinbart werden. In beiden Fällen ist ein hohes Maß an Differenzierung und Flexibilisierung möglich. Weiterhin besteht die Möglichkeit der Nutzung von tarifvertraglich vorgesehenen Öffnungsklauseln, z. B. durch Vereinbarung kürzerer oder längerer Arbeitszeit mit entsprechender Anpassung der Arbeitsentgelte.

Zusätzlich gibt es in zahlreichen Tarifverträgen generelle Ausnahmen in Bezug auf die Struktur und die Höhe des Arbeitsentgelts durch

- freiwillige Betriebsvereinbarung aufgrund tarifvertraglicher Gestattung,
- abweichende Regelung durch die Tarifvertragsparteien, die im Betrieb unmittelbar angewendet werden können (z. B. Härteklause, geringere Einstiegsentgelte für neu eingestellte Arbeitnehmer, generell geringere Arbeitsentgelte in Klein- und Mittelbetrieben) sowie

- firmenbezogene Ausnahmen vom Verbandstarifvertrag.

Aber auch ohne Inanspruchnahme von Ausnahmen ergibt sich für tarifgebundene Arbeitgeber innerhalb eines jeden Tarifvertrages die Möglichkeit der Entgeltendifferenzierung durch die unterschiedlich hoch dotierten Lohn- und Gehaltsgruppen, die je nach Ausbildung, Qualifikation und Tätigkeit der Arbeitnehmer gestaffelt sind.

Über die Grundvergütungen hinaus enthalten fast alle Tarifverträge weitere Differenzierungsregelungen, z. B. in Form von unterschiedlich zu bemessenden individuellen Leistungszulagen, Erschwerniszulagen, Zulagen für bestimmte Tätigkeiten oder zu bestimmten Zeiten, Montageszulagen, Sozialzulagen und Akkordregelungen, um nur einige zu nennen. Darüber hinaus ist mehr Differenzierung und Flexibilisierung durch übertarifliche Bezahlung möglich, die unterschiedlich gestaltet und auch wieder abgebaut werden kann.

Jeder Tarifvertrag enthält aber auch niedrig dotierte Lohngruppen für unqualifizierte Tätigkeiten. So hat eine vollständige Auswertung aller Verbands-Tarifverträge ergeben, dass es in mehr als 130 Tarifverträgen Stundenlöhne von unter 6,00 Euro gibt.

Schließlich sind auch im Rahmen der Tarifbewegungen Veränderungen der Tarifbedingungen möglich durch Abschlüsse neuer Tarifverträge, die entsprechend der jeweiligen wirtschaftlichen Situation und unterschiedlich in den Wirtschaftszweigen Entgelterhöhungen oder aber auch Entgeltminderungen bzw. Verschlechterung sonstiger Arbeitsbedingungen vorsehen können (jüngste Beispiele: Lohnsenkung im Gebäudereinigerhandwerk, längerfristige Lohnerhöhungspause im Maler- und Lackiererhandwerk).

Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die tarifvertraglichen Regelungen über die Arbeitszeit sehen fast ausnahmslos flexible Abweichungsmöglichkeiten von der wöchentlichen Regelarbeitszeit vor. Der in praktisch allen Tarifbereichen vorgesehene Regelfall ist die Möglichkeit der ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf die Tage, Wochen oder Jahreszeiten, wobei als Ausgleichszeitraum meist zwölf Monate zur Verfügung stehen, um im Durchschnitt die Regelarbeitszeit zu erreichen.

Mit dieser Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist auf Betriebsebene die Vereinbarung einer beweglichen Jahresarbeitszeit möglich. Einzelne Tarifverträge sehen auch noch längere Ausgleichszeiträume vor. So ist z. B. in der chemischen Industrie bei projektbezogenen Tätigkeiten eine Arbeitszeitverteilung bis zu 36 Monaten zulässig. In der Metallindustrie Baden-Württembergs kann der Ausgleichszeitraum in begründeten Einzelfällen und mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien auf bis zu 24 und in Ausnahmefällen auf bis zu 27 Monate ausgedehnt werden.

Bei einer Anwendung der flexiblen Arbeitszeit sind Arbeitszeitkonten zu führen, damit die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfasst werden können. Die Vorschriften über die Arbeitszeitkonten enthalten auch Höchstgrenzen für die Über- bzw. Unterschreitung der Regelarbeitszeit in einem bestimmten Zeitraum.

Weitergehende Flexibilisierungen der Arbeitszeit gibt es in verschiedenen Formen, z. B.:

- In der chemischen Industrie überlässt es der Tarifvertrag den Betriebspartnern, die Regelarbeitszeit von 37,5 Stunden innerhalb eines Arbeitszeitkorridors zwischen 35 und 40 Stunden auf Dauer anders festzulegen, ohne dass die Regelarbeitszeit im Durchschnitt erreicht werden muss.
- In der Metall- und Elektroindustrie können die Betriebsparteien in Betrieben mit einem hohen Anteil (mehr als 50 Prozent) der Beschäftigten in oberen Gehaltsgruppen für bis zu 50 Prozent der Arbeitnehmer anstelle der Regelarbeitszeit von 35 Stunden eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf Dauer und ohne Zeitausgleich festlegen.
- Im Baugewerbe ist die Einrichtung von Arbeitszeitkonten vor allem zur Abdeckung witterungsbedingter Arbeitsausfälle vorgesehen.

- In der Textil- und Bekleidungsindustrie kann im Rahmen einer Jahresarbeitszeitregelung die Arbeitszeit um 6,75 Prozent – das sind 130 Stunden – verlängert oder verkürzt werden, wenn dies zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

- In Bereichen der Nahrungsmittelindustrie besteht die Möglichkeit, eine früher geltende Arbeitszeit beizubehalten und den Effekt einer vereinbarten Arbeitszeitverkürzung durch Freischichten zu erreichen.

- Durch einzelne Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung werden Arbeitszeitverkürzungen auf bis zu 30 Stunden und teilweise noch darunter (z. B. Volkswagen AG: 28,8 Stunden) bei entsprechender Entgeltminderung zugelassen.

Jüngere Entwicklungen in der Tarifpolitik zeigen, dass die Tarifvertragsparteien bereit sind, in den Flächentarifverträgen generelle Regelungen über Abweichungen von den bisherigen Arbeitszeitvorschriften zu vereinbaren und darüber hinaus zusätzliche und weitgehende Ausnahmen von den Arbeitszeitregelungen der Flächentarifverträge durch betriebsbezogene Vereinbarungen zuzulassen, wobei je nach der Situation im Einzelfall sowohl längere Arbeitszeiten (z. B. Siemens) als auch kürzere Arbeitszeiten (z. B. bei öffentlichen Verwaltungen und Betrieben in Ostdeutschland) die jeweils angemessene Lösung darstellen können.

Anhang 4

Ausbau der Kinderbetreuung²⁵

Baden-Württemberg

Kinderbetreuungsplätze in Baden-Württemberg zum 1. Januar 2003

für Kinder unter 3 Jahren	in Kinderkrippen, altersgemischten Gruppen und in der Tagespflege	13.931 Plätze
für Kinder im Alter von 3 Jahren bis zur Einschulung	in Kindergärten und altersgemischten Einrichtungen	415.000 Plätze
für Schulkinder	in Horten	22.242 Plätze
für Schulkinder	im Rahmen der verlässlichen Grundschule, der flexiblen Nachmittagsbetreuung und sonstigen Betreuungsformen	62.205 Plätze

Planungen

- Zielsetzung des Konzepts „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ ist der bedarfsgerechte Ausbau der Kleinkinder- und Schulkinderbetreuung sowie der Ganztagsbetreuung. Hierfür wurden zusätzliche Mittel bereitgestellt. Im Rahmen dieses Konzepts ist das Land in die Krippenförderung eingestiegen. Entsprechende Förderrichtlinien sind am 1. Januar 2003 in Kraft getreten. Seither hat sich das Platzangebot deutlich erhöht. Gleichzeitig fördert das Land den Ausbau der Strukturen in der Tagespflege.
- Mit dem am 1. Januar 2004 in Kraft getretenen neuen Kindergartengesetz wurde die kommunale Planungs- und Finanzierungsverantwortung gestärkt. Nach Erreichen einer Vollversorgung (Versorgungsgrad rund 104 Prozent, bezogen auf dreieinhalb Jahrgänge) soll das Platzangebot noch stärker dem örtlichen Bedarf (flexible Öffnungszeiten, Ganztagsbetreuung, plurales Angebot) angepasst werden.
- Das von einer Expertengruppe entwickelte Rahmenkonzept „Sprachförderung im Vorschulalter“ enthält folgende Bausteine:
 - grundlegende Sprachförderung
 - ergänzende Sprachförderung
 - Qualifizierung von Personal der Kindertageseinrichtungen
 - weitere flankierende Maßnahmen.

²⁵ Die nachfolgend dargestellten Versorgungsquoten in den Bundesländern beziehen sich auf das Verhältnis der Kinderanzahl zu den angebotenen Betreuungsplätzen der entsprechenden Altersgruppe, soweit nicht anders erläutert.

- Eine interministerielle Arbeitsgruppe erarbeitet derzeit einen Orientierungsplan für frühkindliche Bildung und Erziehung. In ihm wird das Bildungs- und Erziehungsverständnis sowie der Bildungsauftrag von Tageseinrichtungen für Kinder konkretisiert. Unter Berücksichtigung der Bildungsbereiche, die sich auf den „Gemeinsamen Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen“ beziehen, soll der Orientierungsplan Bildungsprozesse von Geburt an und die Kooperation und Verzahnung zwischen Kindertageseinrichtung und Schule thematisieren. Es wird aufgezeigt, wie im Sinne einer kontinuierlichen Bildungsbiographie des Kindes die Bildungs- und Erziehungsprozesse in der Schule fortgesetzt werden können. Der Orientierungsplan für Bildung und Erziehung soll ab dem Kindergartenjahr 2005/06 innerhalb eines Zeitraums von 5 Jahren implementiert werden.

Bayern

Kinderbetreuungsplätze in Bayern zum 1. Januar 2003	
für unter Dreijährige in Kinderkrippen, Kindergärten, Tagespflege und sonstigen Betreuungsformen	15.010
für Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung in Kindergärten, Tagespflege, Schulvorbereitenden Einrichtungen und sonstigen Betreuungsformen	390.062
für Schulkinder in Kindergärten, Kinderhorten, Tagespflege, Schülermittagsbetreuung und sonstigen Betreuungsformen	82.271

Planungen

- In Umsetzung des Gesamtkonzepts Kinderbetreuung der Bayerischen Staatsregierung sollen in den Jahren 2002 bis 2006 insgesamt 30 000 neue Plätze für Kleinkinder und Schüler geschaffen werden, wobei jährlich für Kinder unter drei Jahren jeweils 1 000 Plätze und für Schulkinder jeweils 5 000 Plätze entstehen sollen. Bedarfsdeckung soll im Jahr 2008 erreicht werden.
- Seit September 2003 wird ein Bildungs- und Erziehungsplan zur zielorientierten Lernförderung der Kinder im Vorschulalter in die Praxis eingeführt und unter wissenschaftlicher Begleitung modellhaft erprobt und weiterentwickelt. Ende 2004 wird die endgültige Fassung für die Entscheidung zu einer generellen Einführung vorliegen. Der Schwerpunkt des Bildungs- und Erziehungsplans liegt in der Darstellung der Bildungsinhalte für die Kindertageseinrichtungen, in deren Rahmen die Basiskompetenzen einschließlich der lernmethodischen Kompetenz zu vermitteln sind.

- Im Rahmen des Gesamtkonzepts Kinderbetreuung fördert die Bayerische Staatsregierung den Ausbau und die Erweiterung der Vielfalt an Kinderbetreuungsangeboten. Neben den institutionellen Formen der Kinderbetreuung (Krippe, Kindergarten, Hort) werden neue, innovative Formen (Häuser für Kinder, Netze für Kinder und Tagespflege) in die staatliche Förderung einbezogen. Ziel ist, den Eltern ein auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmtes Betreuungsangebot zur Verfügung zu stellen.
- Für 2005 ist das Inkrafttreten eines neuen Kindertagesstättengesetzes geplant, das erstmals für alle Formen der außerschulischen Kinderbetreuung eine gesetzliche Grundlage schaffen soll. Damit soll auch die bisher im Kindergarten- und Hortbereich praktizierte, gruppenbezogene Personalkostenförderung in eine kind- und buchungszeitbezogene Förderung übergeführt werden.

Brandenburg

Bestandsaufnahme der Versorgung mit Plätzen (unter 3 J/3 J bis Eintritt in die Schule/Schulalter) (siehe Tabelle unten)

Planungen mit inhaltlichen Aussagen (institutionelle Angebote und Tagespflege)

Der demografische Umbruch ist weitgehend überstanden. Obwohl die Versorgungsgrade seit Anfang der neunziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts nicht sehr stark zu-

rückgegangen sind, wurden durch den Kinderrückgang ca. 10 000 Erzieherinnen freigesetzt. Die ehemals getrennten Einrichtungen Krippe, Kindergarten, Hort sind überwiegend gemischten Einrichtungen gewichen. Fachlich haben sich durch die guten Fundamente und die neuen Freiheiten gute und innovative Einrichtungen entwickelt. Ein Aufgabenschwerpunkt der kommenden Jahre ist die Umsetzung der „Grundsätze elementarer Bildung in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung im Land Brandenburg“.

Angesichts der finanziellen Lage wurden in den vergangenen Jahren Einschnitte am System der Kindertagesbetreuung vorgenommen (Reduzierung der Personalschlüssel und der Rechtsansprüche). Dass diese Entwicklung nicht weitergehen soll, ist gegenwärtig politischer Konsens. Allerdings gibt es weiterhin den deutlichen Bedarf zum strukturellen Umbau. Die Eckpunkte der Diversifikationsbemühungen, an denen Brandenburg gegenwärtig arbeitet, sind:

- Tagespflege für Kleinstkinder, als Betreuungsform im dünnbesiedelten Räumen und für ungewöhnliche Betreuungszeiten (Abend- und Wochenendbetreuung)
- Tagespflege oder ergänzende Einzelbetreuung an Kindertageseinrichtungen für ungewöhnliche Betreuungszeiten
- Spielkreise als Angebote für Eltern und Kinder zur Entlastung der Eltern, zur Verbesserung ihrer Erziehungskompetenz und als Ort der Anregung für Kinder

	Gesamtzahl Kinder (2002)	Kinder in Tages-Betreuung (2002)	Versorgungsgrad ²⁶ (2002)
Kinderzahlen bis unter 12 Jahre ²⁷	210.052		
Kinderzahl bis Ende Grundschule	233.805	123.465	52,81 %
Kinder im Krippenalter	54.830	23.648	43,13 %
Kinder im Kindergartenalter	62.517	57.776	92,42 %
Kinder im Hortalter	116.459	42.041	36,10 %
Kinder in Kita	120.816	Davon Mindestanspruch ²⁸	Verlängerte Betreuungszeit
Plätze in Krippe	22.537	9.508	13.029
Plätze im Kindergarten	57.776	24.792	32.984
Plätze im Hort	40.504	28.887	11.617
		davon bis 6 Std.:	davon über 6 Std.:
Plätze in Tagespflege	1.111	327	784
Plätze in anderen Angeboten	1.537		

²⁶ Anzahl Kinder in Relation zu betreuter Kinder, nicht angebotener Plätze.

²⁷ Quelle: Statistisches Jahrbuch Brandenburg 2003.

²⁸ Mindestanspruch: mind. 6 Stunden Krippe und Kindergarten, 4 Stunden Hort.

- Planungsdaten für das Jahr 2004:

Krippe: Gesamtzahl der betreuten Kinder: 7 883;
Versorgungsgrad (0,5–3 Jahre): 21,5 Prozent

Elementar: Gesamtzahl der betreuten Kinder: 44 401;
Versorgungsgrad (über 3–6 Jahre): 99,2 Prozent

Hort: Gesamtzahl der betreuten Kinder: 17 421;
Versorgungsgrad (über 6–12 Jahre): 19,5 Prozent

Hessen

- Die hessische Landesregierung hat in ihrem Regierungsprogramm vom März 2003 die Absicht bekräftigt, Hessen zu einem kinderfreundlichen Familienland weiter zu entwickeln. Dabei hat die Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren hohe Priorität. Der Versorgungsgrad an Plätzen in Tageseinrichtungen liegt derzeit im Landesdurchschnitt für die Unter-Drei-Jährigen bei etwa 4 Prozent. Mit dem Förderprogramm „Offensive für Kinderbetreuung“ unterstützt das Land in 2004 mit 10,5 Mio. Euro die kommunale Ebene bei dem Ausbau von Plätzen für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Tagespflege. Auch für die kommenden Jahre ist von Seiten des Landes ein steigender Fördermitteleinsatz geplant. Insbesondere die Aufwertung und der Ausbau der Tagespflege sind erklärte Ziele der Landesregierung. Kinderbetreuung in Tagespflege soll in den nächsten Jahren zahlenmäßig deutlich ausgeweitet und qualifiziert werden.
- Für die Drei- bis Sechsjährigen gibt es – von einzelnen regionalen Besonderheiten abgesehen – in Hessen ein ausreichendes Platzangebot: Am 1. Januar 2004 lag der Versorgungsgrad im Landesdurchschnitt bei 100 Prozent. Rund drei Viertel der Kindergärten und altersstufenübergreifenden Kindertageseinrichtungen bieten bedarfsgerechte verlängerte Öffnungszeiten einschließlich Mittagsversorgung an. Der rückläufige Bedarf an Kindergartenplätzen in einigen Regionen soll zunehmend durch die Umwandlung von Kindergartengruppen in altersstufenübergreifende Gruppen zur Schaffung von Plätzen für Unter-Drei-Jährige genutzt werden.
- Der Versorgungsgrad, bezogen auf die Kinder im Schulalter unter elf Jahren, liegt inzwischen bei 9 Prozent. Darüber hinaus stellen die zusätzlichen Angebote in der Regie der Schulträger, z. B. Betreuungsangebote an Grundschulen, weitere verlässliche Betreuungsalternativen dar und decken ihrerseits einen erheblichen Teil des Bedarfs ab.
- Mit der Entwicklung eines Bildungs- und Erziehungsplanes für Kinder von 0 bis 10 Jahren soll das System der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen zu einem kontinuierlichen, aufeinander aufbauenden System der kindlichen Bildung ausgebaut werden, und zwar von der Geburt an bis zum Ende der Grundschulzeit. Mit der Vorlage eines ersten Entwurfs ist im Spätherbst dieses Jahres zu rechnen. Zur Umsetzung dieses

Vorhabens arbeitet Hessen gemeinsam mit Bayern im Rahmen eines Projektes zusammen.

- Der Erwerb der deutschen Sprache ist die wichtigste Voraussetzung für erfolgreiche Integration. Daher hat Hessen mit der vorschulischen Sprachförderung, dem „Landesprogramm zur Förderung der Deutschkenntnisse bei Kindern im Kindergartenalter“ und mit schulischen Vorlaufkursen den landesweiten Ausbau von vorschulischen Sprachförderangeboten angestoßen. Der Mittelansatz der Förderprogramme wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht. Seit dem Start der Programme nahmen in Hessen rund 20 000 Kinder an der Förderung teil. Mehr als 5 000 Fachkräfte wurden als Sprachvermittler geschult. Damit Eltern ihre Kinder aktiv beim Spracherwerb unterstützen, werden als Schwerpunkt im Bereich der Integrationsförderung insbesondere Deutschkurse für Eltern gefördert, bei jüngeren Kindern sind dies zumeist die Mütter („Mama lernt Deutsch – Kurse“). In diesen niedrigschwelligen Sprachkursen werden insbesondere Informationen zum Kindergarten und zum Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland vermittelt.

Nordrhein-Westfalen

- In der Zeit von 1990 bis 2003 hat das Land NRW insgesamt rd. 181 000 neue Kindergartenplätze (Altersgruppe 3 Jahre bis Schuleintritt) geschaffen. Nach dieser enormen Ausbauleistung standen zum 31. Dezember 2003 insgesamt 545 600 Kindergartenplätze für rd. 547 600 Kinder zur Verfügung. Das entspricht einer Versorgungsquote von 99,6 Prozent. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ist in NRW somit grundsätzlich erfüllt. Bei regionalen Disparitäten können neue Kindergartenplätze gefördert werden, wenn an anderer Stelle die entsprechende Zahl von Kindergartenplätzen frei wird und die damit verbundene Mittel dem Jugendamt zur Verfügung gestellt werden.
- Neben dem Ausbau der Kindergartenplätze erfolgte auch der Ausbau an Angeboten für Kinder unter 3 Jahren und über 6 Jahren. Zum 31. Dezember 2003 waren rd. 44 100 Hortplätze und 10 800 Plätze für Kinder unter drei Jahren in Betrieb. Neue Hortplätze oder Plätze für Kinder unter 3 Jahren können durch die Umwandlung von nicht mehr benötigten Kindergartenplätzen oder durch eine Umstrukturierung nach dem dem Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder geschaffen werden (§ 9 Abs. 4 GTK).
- In Nordrhein-Westfalen wird die vorhandene Angebotsstruktur der Ganztagsbetreuung – insbesondere in Schule und Jugendhilfe – für Kinder im Grundschulalter qualitativ und quantitativ ausgebaut. Ziel ist es, die Schulen im Primarbereich unter Nutzung der bisher nebeneinander bestehenden Angebote in Schule und Jugendhilfe schrittweise zur offenen Ganztagschulen umzubauen und zusammenzuführen. Bis zum Jahr 2007 sollen rd. 200 000 Ganztagsplätze in der offenen Ganztagsgrundschule geschaffen werden. Angebote in

der offenen Ganztagsgrundschule werden dann vom Land pro Jahr mit rd. 160 Mio. Euro gefördert.

- Das Land NRW unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung, ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen für Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Tagespflege vorzuhalten. Die Finanzierung des Ausbaus wird jedoch als problematisch angesehen. Ggf. können die in Folge der demografischen Entwicklung nicht mehr benötigten Mittel für Kindergartenplätze in den nächsten Jahren in den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für die unter Dreijährigen eingebracht werden.
- In NRW haben Tageseinrichtungen für Kinder entsprechend dem GTK neben dem Betreuungsauftrag einen eigenständigen Erziehungs- und Bildungsauftrag. Mit dem Ziel, den Bildungsauftrag zu stärken, hat die Landesregierung im August 2003 mit den öffentlichen und freien Trägern die Bildungsvereinbarung NRW abgeschlossen. Schwerpunkt ist die Förderung der Bildungsprozesse vom vollendeten 3. Lebensjahr bis zur Einschulung mit besonderem Blick auf das letzte Jahr vor der Einschulung. Zur Umsetzung und Weiterentwicklung der Bildungsvereinbarung wurde das Projekt „Professionalisierung frühkindlicher Bildung“ in Auftrag gegeben. Bis 2005 sollen Bildungsprozesse exemplarisch dokumentiert, Leitfäden zur Beobachtung der Kinder erstellt, Konzepte zur Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen sowie zur Zusammenarbeit mit Eltern entwickelt werden.

Rheinland-Pfalz

- Nach dem Kindertagesstättengesetz vom 15. März 1991 ist es Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe, für Kinder der verschiedenen Altersgruppen Tageseinrichtungen zu schaffen, die sich an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Familien orientieren und die Erziehung in der Familie ergänzen.
- Das Land unterstützt das bedarfsgerechte Angebot an Kindertagesstätten und schafft Anreize zum Ausbau von Ganztags-, Krippen und Hortplätzen durch Landeszuweisungen zu den Personalkosten.
- Gegenwärtig stehen Plätze für 2,7 Prozent der Kinder unter 3 Jahre und knapp 5 Prozent für Kinder von 6 bis 10 Jahren zur Verfügung. Für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren besteht landesweit sogar eine Versorgungsquote von 105 Prozent.
- Der Ausbau von Tageseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren und für Schulkinder, für den durch eine Gesetzesänderung im Jahre 2002 weitere finanzielle Anreize geschaffen wurden, ist ein wesentlicher Schritt zur bedarfsgerechten Versorgung im Gesamtbereich der familienergänzenden Erziehung, Bildung und Betreuung. In sozialen Brennpunkten können Spiel- und Lernstuben eingerichtet werden, bei denen die notwendige Gemeinwesenarbeit fachlich sichergestellt und durch Landeszuweisung gefördert wird.

– Unter einem breiten Einbezug der Praxis ist es gelungen, gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden, den Kirchen, der LIGA der freien Wohlfahrtspflege die in diesem Jahr erschienenen Bildungs- und Erziehungsempfehlungen für Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz zu erarbeiten. Die Empfehlungen stellen eine gute Orientierungs- und Reflexionshilfe für Erzieherinnen und Erzieher in den Einrichtungen dar. Ihre Umsetzung soll nunmehr auch durch begleitende Maßnahmen unterstützt werden, die das Land entsprechend fördert.

- Kinder mit Migrationshintergrund sind in besonderer Weise von Bildungsbenachteiligungen betroffen. Ein entscheidender Faktor für die Bildungskarriere dieser Kinder ist die Sprachkompetenz. Daher wurde das bereits 2002 begonnene Förderprogramm für zusätzliche Sprachfördermaßnahmen weiter ausgebaut, um so Kinder mit nicht-deutscher Herkunftssprache bereits im Kindergartenalter intensiv beim Erlernen der deutschen Sprache zu unterstützen.“

Saarland

- Freiwerdende Kapazitäten, die durch den Geburtenrückgang entstehen, werden u. a. für den Auf- und Ausbau von Kinderkrippenplätzen und den Ausbau des Ganztagesbereiches genutzt. Von 1999 bis 2004 ging die Platzzahl in den Kindergärten von 35 111 auf 33 168 (5,5 Prozent) zurück. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Ganztagsplätze im Kindergarten von 3 048 auf 5 021 (65 Prozent), die Kinderkrippenplätze von 636 auf 934 (47 Prozent) und die Hortplätze von 1 653 auf 2 789 (68 Prozent). Derzeit gibt es für 5 Prozent der Kinder unter drei Jahren²⁹ einen Kinderkrippenplatz.
- Im Kindergarten gibt es eine Versorgungsquote von 106 Prozent. Den vorhandenen 33 168 Plätzen stehen 32 080 Kindergartenkinder gegenüber. Für 17 Prozent der Kindergartenkinder stehen Ganztagsbetreuungsplätze zur Verfügung und für 7 Prozent der sechs bis zehn Jährigen einen Hortplatz. Außerdem ist der Bereich der Ganztagschule erheblich ausgebaut worden, so dass Familien eine wesentlich bessere Betreuungssituation vorfinden.
- Aufgrund der Abschaffung des Elternbeitrages seit August 2000 im dritten Kindergartenjahr, kann man davon ausgehen, dass praktisch alle Kinder den Kindergarten tatsächlich besuchen.

Sachsen-Anhalt

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in Sachsen-Anhalt durch die Verknüpfung des Rechtsanspruchs auf einen ganztägigen Platz mit der Erwerbstätigkeit, der Aus-, Fort- und Weiterbildung oder

²⁹ Hinsichtlich der Versorgungsquote werden bei Krippenkindern die Hälfte der 0-1-Jährigen sowie die Zwei- und Dreijährigen einberechnet.

- Teilnahme der Eltern an einer Maßnahme der Arbeitsverwaltung in einer Tageseinrichtung für Kinder von 0 Jahren bis zur Versetzung in den 7. Schuljahrgang gesichert. Zur Verbesserung der Qualität der pädagogischen Arbeit hat das Land ein Bildungsprogramm für Kindertageseinrichtungen entwickelt und erprobt, dass ab 2004 in das System der Kinderbetreuung implementiert wird.
- Sachsen-Anhalt hält ein flächendeckendes und bedarfsgerechtes Angebot zur Kinderbetreuung vor. In den 1 976 Tageseinrichtungen für Kinder wurden 2003 insgesamt 107 449 Kinder, davon 25 208 im Alter von 0–3 Jahren, 55 229 Kinder ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt und 27 012 Schulkinder in Horten von 12 621 Fachkräften und 81 Hilfskräften betreut. Die Betreuungsquote bei Kindern von 0 bis 3 Jahren ist von 47,6 Prozent in 2002 weiter angestiegen auf 48,3 Prozent in 2003. Die Anzahl der betreuten Kinder im Alter von 3 Jahren bis zum Schuleintritt ist mit 92 Prozent konstant geblieben. Durch die Grundschule mit verlässlichen Öffnungszeiten (bis 13.00 Uhr) und die sich anschließende Hortbetreuung wird in Sachsen-Anhalt ein Ganztagsangebot durch Schule und Jugendhilfe gesichert. 44,6 Prozent der Schulkinder nehmen an der Hortbetreuung teil.
 - Ziel des Landes ist es bis 2006:
 - Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf trotz Kostendruck durch ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsleistungen weiterhin zu gewährleisten.
 - Das Betreuungssystem durch ein ergänzendes Angebot an Tagespflege flexibler zu gestalten.
 - Die Kinder durch alters- und entwicklungsangemessene Bildungsangebote in den Tageseinrichtungen zu fördern.
 - Durch die Kooperation zwischen Tageseinrichtungen und Grundschulen die Kinder und ihre Eltern beim Übergang vom Kindergarten in die Schule zu unterstützen.

Statistik**A. Wesentliche Daten zum Arbeitsmarkt**

Tabelle 1a

Arbeitslose und Arbeitslosenquote im Bundesgebiet
(bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)

	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	4.280.630	11,1	2.273.369	10,5	2.007.261	11,9
1999	4.100.499	10,5	2.160.461	9,9	1.940.038	11,3
2000	3.889.695	9,6	2.053.377	9,2	1.836.317	10,1
2001	3.852.564	9,4	2.063.852	9,2	1.788.712	9,6
2002	4.061.345	9,8	2.239.919	9,9	1.821.426	9,6
2003	4.376.769	10,5	2.446.201	10,9	1.930.568	10,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 1b

Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den alten Ländern
(bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)

	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	2.751.535	9,2	1.553.131	9,1	1.198.404	9,3
1999	2.604.720	8,6	1.448.541	8,4	1.156.179	8,8
2000	2.380.987	7,6	1.312.127	7,5	1.068.861	7,7
2001	2.320.500	7,2	1.287.412	7,2	1.033.088	7,1
2002	2.498.392	7,6	1.425.756	8,0	1.072.637	7,2
2003	2.753.054	8,4	1.594.380	8,9	1.158.673	7,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 1c

Arbeitslose und Arbeitslosenquote in den neuen Ländern
(bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen)

	Männer und Frauen		Männer		Frauen	
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	1.529.095	17,8	720.238	15,8	808.857	20,0
1999	1.495.779	17,3	711.920	15,6	783.859	19,2
2000	1.508.707	17,1	741.250	16,0	767.457	18,4
2001	1.532.064	17,3	776.440	16,7	755.624	18,0
2002	1.562.953	17,7	814.164	17,5	748.789	17,9
2003	1.623.715	18,5	851.821	18,5	771.895	18,5

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 2

Teilzeitarbeitsuchende Arbeitslose

	Absolut	davon Frauen	Frauenanteil in Prozent
1998	341.333	331.354	97,1
1999	351.658	340.823	96,9
2000	345.308	334.530	96,9
2001	352.186	338.627	96,2
2002	371.081	354.429	95,5
2003	394.215	375.403	95,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 3

Erwerbstätige¹ und Erwerbstätigenquote
(15 bis 64 Jahre)

	Erwerbstätige		Männer		Frauen	
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	Absolut	Quote
1998	35.498	63,8	20.278	71,8	15.220	55,5
1999	36.026	64,8	20.421	72,4	15.606	56,9
2000	36.231	65,4	20.439	72,8	15.793	57,7
2001	36.414	65,8	20.376	72,7	16.039	58,8
2002	36.128	65,4	20.073	71,9	16.046	58,8
2003	35.732	64,9	19.720	70,9	16.014	58,8

Quelle: Statistisches Bundesamt

¹ Die Zahl der Erwerbstätigen, die der Mikrozensus ausweist, ist niedriger als die Zahl der Erwerbstätigen nach der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung, da der Mikrozensus die Teilgruppe der geringfügig Beschäftigten untererfasst.

B. Statistische Informationen zu einzelnen Leitlinien

Tabelle 4 (Leitlinie 1)

**Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
von Bund und Bundesagentur für Arbeit
(jahresdurchschnittlicher Bestand)**

Maßnahmeart	2002			2003		
	Insgesamt	Darunter Frauen	%-Anteil Frauen	Insgesamt	darunter Frauen	%-Anteil Frauen
Berufliche Weiterbildung ¹	331.586	171.084	51,6	250.976	130.442	52,0
Deutsch Sprachlehrgänge ¹	23.612	11.985	50,8	22.040	11.228	50,9
Trainingsmaßnahmen ¹	61.950	29.540	47,7	77.887	35.828	46,0
ABM	124.709	58.966	47,3	92.443	40.727	44,1
Eingliederungszuschüsse	112.272	48.321	43,0	134.348	54.891	40,9
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	10.406	3.638	35,0	13.611	4.964	36,5
Freie Förderung	62.899	26.915	42,8	48.719	13.032	26,7
Berufliche Rehabilitation	126.108	45.442	36,0	140.767	50.542	35,9
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	106.859	43.607	40,8	108.018	43.901	40,6
Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher	131.480	42.303	32,2	130.946	42.687	32,6
Überbrückungsgeld	54.305	15.838	29,2	72.081	19.503	27,1
Strukturanpassungsmaßnahme an Wirtschaftsunternehmen	12.978	6.221	47,9	3.062	1.407	46,0
Traditionelle Strukturanpassungsmaßnahmen	54.443	25.233	46,3	44.781	19.832	44,3
Langzeitarbeitslosenprogramm	32.076	14.627	45,6	8.245	3.826	46,8
Existenzgründungszuschuss	–	–	–	40.266	16.345	40,6
Personal-Service-Agenturen	–	–	–	18.421	6.101	33,1
Jugendsofortprogramm	85.851	34.518	40,2	75.600	30.262	40,0
Sonderprogramm zum Einstieg arbeitsloser Jugendlicher in Beschäftigung „Jump Plus“ ²	–	–	–	15.781	6.466	41,0
Sonderprogramm Arbeit für Langzeitarbeitslose (AfL) ²	–	–	–	6.480	2.852	44,0
Zuschuss für Geringverdienende Mainzer Modell	4.581	3.167	69,1	8.675	6.324	72,9
Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer ³	–	–	–	1.754	491	28,0
Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung	406	4	1,0	1.296	15	1,2
Arbeitsentgeltzuschuss bei Weiterbildung	168	84	50,0	883	524	59,8
Job-Rotation Einstellungszuschuss bei Vertretung	183	86	47,0	811	386	47,6
Insgesamt	1.336.872	581.579	43,5	1.317.891	542.576	41,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹ Auswertungen aus der STADA.² Die Zahlen beziehen sich auf die Durchschnittsberechnung der drei Monate Oktober bis Dezember 2003.³ Jahresdurchschnitt aus elf Monatswerten ermittelt.

Tabelle 5 (Leitlinie 1)

Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Länder
(Bestand 2003)

Maßnahmeart	Ausgaben in € (Angaben gerundet)	Teilnehmer Bestand		Anteil der geförderten Frauen
		Gesamt	Frauen	
Bezeichnung der Maßnahme	Gesamt	Gesamt	Frauen	
Ausbildungsmaßnahmen, Förderung von Berufsschülern	424.254.519	249.641	82.205	32,93 %
Berufliche Weiterbildung (Fortbildung, Umschulung) sowie Qualifizierung	739.606.595	147.215	73.580	49,98 %
Arbeitsplatztausch und Job-Sharing	10.018.120	2.013	909	45,16 %
Beschäftigungsanreize (Lohnkostenzuschüsse, Mobilitätshilfen)	60.297.574	14.385	5.026	34,94 %
Integrationsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung	56.360.365	9.868	2.167	21,96 %
Direkte Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen	482.425.990	82.225	32.660	39,72 %
Anreize zur Unternehmensgründung	159.805.760	18.362	8.097	44,10 %
Insgesamt	1.932.768.923	523.709	204.644	39,08 %

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

Tabelle 6 (Leitlinie 1)

Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit für junge Menschen

Maßnahme	2003	Prognose 2004¹
Berufsberatung in 180 Agenturen für Arbeit	rd. 2,132 Mio. Ratsuchende 3,24 Mio. Beratungsgespräche	rd. 2 Mio. Ratsuchende
Berufsorientierung ²	rd. 230.000 Maßnahmen u. Veranstaltungen	rd. 230.000 Maßnahmen u. Veranstaltungen
Berufsinformationszentren (180 BIZ und 30 BIZ-mobil) ²	rd. 5,3 Mio. Besucher jährlich	rd. 5 Mio. Besucher jährlich
Betriebsbesuche zur Gewinnung von Ausbildungsstellen ²	rd. 340.000	rd. 350.000
Ausbildungsvermittlung ²	rd. 740.500 Suchende rd. 427.300 Stellen	rd. 740.000 Suchende rd. 420.000 Stellen
Ausbildungsvermittlung durch Dritte	rd. 18.840 Vermittlungen	rd. 19.000 Vermittlungen
Einschaltung des Psychologischen und Ärztlichen Dienstes zur Unterstützung der beruflichen Erstberatung	rd. 181.750 Fälle	rd. 175.000 Fälle
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	rd. 162.690 Eintritte	rd. 160.000 Eintritte
Ausbildungsförderung für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Auszubildende (ohne Menschen mit Behinderungen)	rd. 103.900 Eintritte	rd. 104.000 Eintritte
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	rd. 156.040 Personen im JD	rd. 157.000 Personen im JD
Förderung der beruflichen Weiterbildung	rd. 45.190 Eintritte	rd. 40.000 Eintritte
Leistungen zur Unterstützung der Beratung und Vermittlung	rd. 537.930	rd. 545.000
Trainingsmaßnahmen	rd. 232.570 Eintritte	rd. 235.000 Eintritte
Mobilitätshilfen	rd. 74.700 Eintritte	rd. 74.000 Eintritte
Berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen	rd. 91.130 Eintritte	rd. 92.000 Eintritte

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

¹ Schätzung des BMWA.² Berichtsjahr 2002/2003 – vom 1. Oktober 2002 bis 31. Oktober 2003.

Tabelle 7a (Leitlinie 1)

Präventionsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Jugendliche
(Maßnahmen nach Kategorie 1 bis 7 der LMP-Datenbank)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl der Jugendlichen, die von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden	1.498.141	570.668
B	Zahl der Jugendlichen, die von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden und nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren	343.390	126.881
B/A	Quotient [B/A]: Output-Indikator	22,9 %	22,2 %
D	Zahl der Jugendlichen, die im Jahr von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden, nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes eingetreten sind	19.925	7.893
D/B	Quotient [D/B]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	5,8 %	6,2 %
D/A	Quotient [D/A]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	1,3 %	1,4 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹ Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 1 bis 7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialstatistik (ESSOSS): Intensive Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.

Tabelle 7b (Leitlinie 1)

Präventionsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Jugendliche
(Maßnahmen nach Kategorie 2 bis 7 der LMP-Datenbank)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl der Jugendlichen, die von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden	1.498.141	570.668
B	Zahl der Jugendlichen, die von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden und nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren	343.390	126.881
B/A	Quotient [B/A]: Output-Indikator	22,9 %	22,2 %
D	Zahl der Jugendlichen, die von Juli 2002 bis Juni 2003 arbeitslos wurden, nach sechs Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes eingetreten sind	156.466	57.697
D/B	Quotient [D/B]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	61,9 %	61,5 %
D/A	Quotient [D/A]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	10,4 %	10,1 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

Tabelle 8a (Leitlinie 1)

Präventionsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Erwachsene
(Maßnahmen nach Kategorie 1 bis 7 der LMP-Datenbank)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden	4.673.277	1.943.140
B	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden und nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren	1.125.911	511.380
B/A	Quotient [B/A]: Output-Indikator	24,1 %	26,3 %
D	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden, nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes eingetreten sind	92.020	44.035
D/B	Quotient [D/B]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	8,2 %	8,6 %
D/A	Quotient [D/A]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	2,0 %	2,3 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

¹ Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 1 bis 7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialstatistik (ESSOSS): Intensive Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen, Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.

Tabelle 8b (Leitlinie 1)

Präventionsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Erwachsene
(Maßnahmen nach Kategorie 2 bis 7 der LMP-Datenbank)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden	4.673.277	1.943.140
B	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden und nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren	1.125.911	511.380
B/A	Quotient [B/A]: Output-Indikator	24,1 %	26,3 %
D	Zahl der erwachsenen Arbeitslosen, die im Jahr 2002 arbeitslos wurden, nach zwölf Monaten immer noch arbeitslos waren und in keine Maßnahme im Rahmen eines konkreten Eingliederungsplanes eingetreten sind	662.452	306.418
D/B	Quotient [D/B]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	58,8 %	59,9 %
D/A	Quotient [D/A]: Input-Indikator – Nichterfüllungsquote	14,1 %	15,8 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

Tabelle 9 (Leitlinie 1)

Aktivierungsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Jugendliche
(Jahresdurchschnitt 2003)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl von registrierten jugendlichen Langzeitarbeitslosen (6 Monate Arbeitslosigkeit)	128.605	81.640
B	Jugendliche Langzeitarbeitslose, die an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben	53.576	33.053
B/A	Quotient [B/A] ²	<i>41,7 %</i>	<i>43,7 %</i>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / Eurostat

- ¹ Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 2 bis 7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialstatistik (ESSOSS): Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.
- ² Die Bestände Langzeitarbeitsloser (B) können nicht für alle Maßnahmen angegeben werden. Daher liegt eine Untererfassung Langzeitarbeitsloser in Maßnahmen vor. Der Indikator hat einen höheren Wert als angegeben.

Tabelle 10 (Leitlinie 1)

Aktivierungsindikator¹ Arbeitsmarktpolitik: Erwachsene
(Jahresdurchschnitt 2003)

		Insgesamt	Frauen
A	Zahl von registrierten erwachsenen Langzeitarbeitslosen (12 Mon. Arbeitslosigkeit)	1.481.359	703.628
B	Erwachsene Langzeitarbeitslose, die an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, des Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilgenommen haben	242.811	109.871
B/A	Quotient [B/A] ²	<i>16,4 %</i>	<i>15,6 %</i>

Quelle: Bundesagentur für Arbeit/Eurostat

- ¹ Einbezogen wurden die Maßnahmen der Kategorien 2 bis 7 der LMP-Datenbank als ein Modul des Europäischen Systems der integrierten Sozialstatistik (ESSOSS): Aus- und Weiterbildung, Arbeitsplatztausch und Job-Sharing, Beschäftigungsanreize, Eingliederung von behinderten Menschen, direkte Beschäftigungsschaffung und Gründungsinitiativen.
- ² Die Bestände Langzeitarbeitsloser (B) können nicht für alle Maßnahmen angegeben werden. Daher liegt eine Untererfassung Langzeitarbeitsloser in Maßnahmen vor. Der Indikator hat einen höheren Wert als angegeben.

Tabelle 11 (Leitlinie 1)

Eingliederungsquote¹ von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
(im Zeitraum 7/2001 bis 6/2002; in %)

	Insgesamt	Frauen
Berufliche Weiterbildung	38,6	39,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	26,4	26,1
Eingliederungszuschuss	71,1	74,3
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	65,4	69,0
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	42,6	41,5
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	60,5	61,1
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	*	*
ausbildungsbegleitende Hilfen	64,4	69,5
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	32,1	34,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

* Ausweis der Eingliederungsquote nicht relevant, da Selbständige nicht sozialversicherungspflichtig sind.

Tabelle 12 (Leitlinie 1)

Verbleibsquote¹ von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen
(im Zeitraum 1/2003 bis 12/2003; in %)

	Insgesamt	Frauen
Berufliche Weiterbildung	60,0	58,5
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	40,7	39,2
Eingliederungszuschuss	77,8	80,6
Einstellungszuschuss bei Neugründungen	71,6	74,1
Strukturanpassungsmaßnahmen allgemein	51,7	52,1
Strukturanpassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen (SAM OfW)	69,0	69,8
Überbrückungsgeld für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	85,1	86,7
Ausbildungsbegleitende Hilfen	86,7	86,8
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen	68,6	71,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

Tabelle 13 (Leitlinie 2)

Existenzgründungen

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

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

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

Jahr 2003	Alte Länder	Neue Länder	Insgesamt
Gründungen	404.000	100.600	504.600
Liquidationen	317.000	79.700	396.700
Saldo	87.000	20.900	107.900

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

Tabelle 14 (Indikator zu Leitlinie 3)

Zahl der Arbeitslosen 2003 und der offenen Stellen¹

		Insgesamt
U	Zahl der Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt	4.376.769
V	Zahl der gemeldeten offenen Stellen	354.762
U/V	Verhältnis (U)/(V)	12:1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

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

Tabelle 15 (Leitlinie 4)

Budget für Bildung, Forschung und Wissenschaft 2001 in der Finanzierungsbetrachtung

Bereich		Ausgaben in Mrd. Euro							
		öffentlicher Bereich				Private	Ausland	gesamte Volkswirtschaft	
		Bund	Länder	Gemeinden	zusammen				
A		Ausgaben für den Bildungsprozess (Finanzierung)¹							
	10	Öffentliche Vorschulen, Schulen, Hochschulen	0,9	55,0	10,5	66,4	2,3	0,0	68,7
	11	Vorschulische Erziehung ²	0,0	2,3	1,1	3,4	0,9		4,3
	12	Allgemeinbildende Schulen	0,1	35,7	7,9	43,8	0,8		44,6
	13	Berufliche Schulen ³	0,1	6,7	1,5	8,2	0,1		8,3
	14	Hochschulen ⁴	0,7	10,2	0,0	10,9	0,5		11,5
	20	Private Vorschulen, Schulen, Hochschulen	0,0	3,7	3,8	7,4	4,2	0,0	11,6
	21	Vorschulische Erziehung ²	0,0	0,4	3,5	3,9	3,5		7,4
	22	Allgemeinbildende Schulen	0,0	2,5	0,1	2,6	0,2		2,9
	23	Berufliche Schulen ³	0,0	0,6	0,2	0,8	0,3		1,1
	24	Hochschulen ⁴	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1		0,3
	30	Betriebliche Ausbildung im Rahmen der dualen Bildung	0,1	0,4	0,5	1,0	12,8	0,0	13,8
	31	des öffentlichen Bereichs	0,1	0,4	0,5	1,0	0,0		1,0
	32	des nichtöffentlichen Bereichs	0,0	0,0	0,0	0,0	12,8		12,8
	40	Betriebliche Weiterbildung der Unternehmen, privaten Organisationen ohne Erwerbszweck, Gebietskörperschaften⁵	0,2	0,8	0,5	1,5	8,3	0,0	9,9
	50	Sonstige Bildungseinrichtungen	6,6	1,8	1,4	9,8	0,3	0,0	10,1
	51	Serviceleistungen der öff. Verwaltung	0,1	0,7	0,0	0,8	0,0		0,8
	52	Einrichtungen der Jugendarbeit	0,1	0,2	1,0	1,4	0,1		1,4
	53	Sonstige öffentliche Bildungseinrichtungen ⁶	0,2	0,7	0,2	1,1	0,2		1,3
	54	Sonstige private Bildungseinrichtungen ^{7, 8}	6,3	0,1	0,1	6,5	0,0		6,5
	60	Ausgaben von Schülern und Studierenden für Nachhilfe, Lernmittel u. dgl.	0,0	0,0	0,0	0,0	4,6	0,0	4,6
	70	Ausgaben für den Bildungsprozess insgesamt	7,9	61,6	16,6	86,1	32,5	0,0	118,6

noch Tabelle 15 (Leitlinie 4)

Bereich		Ausgaben in Mrd. Euro							
		öffentlicher Bereich				Private	Ausland	gesamte Volkswirtschaft	
		Bund	Länder	Gemeinden	zusammen				
B		Förderung von Bildungsteilnehmern⁹							
	10	Bildungsförderung durch Gebietskörperschaften	1,1	1,2	1,3	3,7	1,4	0,0	5,1
	11	Schülerförderung	0,4	0,5	1,3	2,3	0,1		2,3
	12	Förderung der Studierenden	0,7	0,7	0,0	1,4	1,4		2,7
	13	Zuschüsse an Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0
	20	Förderung von Bildungsteilnehmern durch die Bundesanstalt für Arbeit^{7, 8}	5,4	0,0	0,0	5,4	0,0	0,0	5,4
	30	Kindergeld für kindergeldberechtigte Bildungsteilnehmer ab 19 Jahren	1,3	1,3	0,5	3,1	0,0	0,0	3,1
	40	Förderung von Bildungsteilnehmern insgesamt	7,8	2,5	1,8	12,1	1,4	0,0	13,5
A–B		Bildungsbudget	15,7	64,2	18,4	98,3	33,9	0,0	132,2
C	10	Ausgaben für Forschung und Entwicklung^{1, 10}	7,8	8,4	0,1	16,3	34,4	1,3	52,0
	11	Wirtschaft	2,0	0,5	0,0	2,5	33,0	0,9	36,3
	12	Staatliche Forschungseinrichtungen ¹¹	0,5	0,4	0,1	0,9	0,0	0,0	1,0
	13	Private Forschungseinrichtungen ohne Erwerbszweck	3,9	1,7	0,0	5,6	0,3	0,2	6,1
	14	Hochschulen	1,4	5,8	0,0	7,3	1,1	0,2	8,5
D	20	Sonstige Bildungs- und Wissenschaftsinfrastruktur¹	1,3	1,5	1,5	4,3	0,1	0,0	4,4
	21	Wissenschaftliche Museen und Bibliotheken, Fachinformationszentren (ohne FuE-Ausgaben)	0,3	0,2	0,0	0,6	0,0	0,0	0,6
	22	Nichtwissenschaftliche Museen und Bibliotheken	0,1	0,7	1,4	2,2	0,1	0,0	2,3
	23	Ausgaben der außeruniversitären Einrichtungen für Wissenschaft und Forschung (ohne FuE-Ausgaben)	0,8	0,6	0,1	1,5	0,0	0,0	1,5
A–D		Ausgaben für Bildung, Forschung und Wissenschaft zusammen	24,8	74,0	20,0	118,8	68,4	1,3	188,5

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen u. Schätzungen des BMBF a. d. Basis diverser amtlicher u. nichtamtlicher Statistiken. (vgl. umseitige Anmerkungen)

Anmerkungen zu Tabelle 15 (Leitlinie 4)

- ¹ Ausgaben nach dem Finanzierungskonzept, Abgrenzung nach dem Konzept 2001, 2000 revidiert.
- ² Kindergärten (ohne Kinderhorte), Vorklassen, Schulkindergärten; Berechnungsergebnisse durch Privatisierung von Kindergärten u. U. verzerrt.
- ³ einschließlich Fachschulen, Berufsakademien, Schulen des Gesundheitswesens.
- ⁴ ohne Ausgaben für die Krankenbehandlung, Forschung und Entwicklung.
- ⁵ Schätzung der Kosten für interne und externe Weiterbildung (ohne Personalkosten der Teilnehmer) auf der Basis der Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) laut Mikrozensus und der durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Beschäftigten laut der zweiten Europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Eventuelle Doppelzählungen bei externen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. in Hochschulen) wurden nicht bereinigt.
- ⁶ Einschl. behördeninterner Angaben für die Beamtenausbildung, zum Teil geschätzt.
- ⁷ Zuschüsse der staatlichen und kommunalen Haushalte an private Einrichtungen der Erwachsenenbildung sowie der Bundesagentur für Arbeit an private überbetriebliche Aus- und Weiterbildungsstätten; eventuelle Doppelzählungen (Duale Ausbildung, Weiterbildung) konnten nicht bereinigt werden.
- ⁸ Aufteilung der Bildungsausgaben der Bundesagentur für Arbeit auf Ausgaben für den Bildungsprozess und Bildungsförderung aufgrund von vorläufigen Ergebnissen einer Studie des StBA über die Bildungsausgaben der Bundesagentur für Arbeit.
- ⁹ Zahlungen der öffentlichen Haushalte an Bildungsteilnehmer zur Finanzierung der Lebenshaltung auf Zuschuss- oder Darlehensbasis (brutto), einschl. BAföG-Darlehen der Deutschen Ausgleichsbank und Ausgaben der Studentenwerke.
- ¹⁰ Berechnet nach den Methoden der FuE-Statistik (Frascati-Handbuch/OECD-Meldung).
- ¹¹ Einschl. FuE-Ausgaben der wissenschaftlichen Bibliotheken und Museen.

Tabelle 16 (Leitlinie 4)

**Ausgaben (Grundmittel) der öffentlichen Haushalte für Bildungswesen, Wissenschaft und Forschung
(einschl. Jugendarbeit und Tageseinrichtung für Kinder) nach Ländern 1998 bis 2003**
(Angaben in 1 000 Euro)

	1998	1999	2000	2001	2002 (Ist vorl.)	2002 Soll	2003 Soll
Baden-Württemberg	9.759.099	10.143.575	10.451.593	10.782.738	10.946.723	10.964.147	11.029.523
Bayern	11.064.785	11.235.608	11.377.210	11.861.270	12.244.088	12.708.653	12.501.072
Berlin	4.568.828	4.524.618	4.222.384	4.210.188	4.530.434	4.441.218	4.634.783
Brandenburg	2.482.671	2.452.417	2.319.236	2.264.721	2.395.719	2.325.411	2.319.245
Bremen	726.116	733.886	767.141	794.121	826.817	796.193	781.210
Hamburg	2.193.574	2.288.813	2.319.164	2.322.581	2.220.886	2.182.889	2.164.601
Hessen	5.127.786	5.297.684	5.409.736	5.618.315	5.807.454	5.854.153	5.961.253
Mecklenburg- Vorpommern	1.883.258	1.856.801	1.833.544	1.822.566	1.830.299	1.812.615	1.772.627
Niedersachsen	6.689.985	6.853.539	7.050.883	7.701.726	7.832.770	7.748.739	7.919.590
Nordrhein-Westfalen	15.966.309	16.278.173	16.656.001	17.065.304	18.365.076	18.260.154	18.349.329
Rheinland-Pfalz	3.344.608	3.350.214	3.504.741	3.551.982	3.595.928	3.612.314	3.675.167
Saarland	827.102	856.664	871.795	903.959	913.737	914.649	940.986
Sachsen	4.291.709	4.346.523	4.338.039	4.297.290	4.321.275	4.590.804	4.547.223
Sachsen-Anhalt	2.939.398	2.866.166	2.807.695	2.821.159	2.860.874	2.901.682	2.806.000
Schleswig-Holstein	2.225.160	2.260.361	2.288.567	2.301.466	2.325.645	2.327.652	2.348.003
Thüringen	2.704.753	2.704.326	2.643.448	2.637.740	2.596.586	2.644.894	2.518.622
Länder (insgesamt)	76.795.141	78.049.369	78.861.186	80.957.129	83.614.313	84.086.167	84.269.234
Bund	8.847.080	8.286.714	9.205.882	9.971.492	10.291.183	10.302.727	10.737.629
Bund und Länder (insgesamt)	85.642.221	86.336.083	88.067.069	90.928.625	93.905.495	94.388.439	95.006.863

Quelle: Auszug aus BLK Bildungsfinanzbericht 2002/2003

Tabelle 17 (Leitlinie 6)

Anteil von Frauen an mathematischen, naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen
(1992 bis 2002; in %)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Anteil Frauen an Studierenden math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge	21,8	22,5	22,9	23,7	24,5	25,4	26,2	27,1	27,7	28,3	28,7
Anteil Frauen an Studienanfängern math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge	24,5	25,2	25,8	28,4	28,9	29,9	29,9	30,7	30,5	30,8	31,2
Anteil von Studentinnen math., nat- und ing-wissenschaftlicher Studiengänge an Studentinnen aller Fächergruppen	18,5	20,5	20,1	19,7	19,2	19,0	18,9	19,1	19,5	19,8	19,9
Anteil der Studienanfängerinnen math., nat.- und ing.-wissenschaftl. Studiengänge an Studienanfängerinnen aller Fächergruppen	19,7	18,7	18,1	18,1	18,2	18,5	19,0	20,0	21,1	20,9	20,8

Quelle: Statistisches Bundesamt

Tabelle 18 (Leitlinie 6)

Anteil der Frauen an den Professuren in den Hochschulen

Jahr	Professuren insgesamt	darunter Frauen	Frauenanteil in %
1995	37.672	3.073	8,2
1996	37.589	3.185	8,5
1997	37.668	3.392	9,0
1998	37.626	3.592	9,5
1999	37.974	3.740	9,8
2000	37.794	3.986	10,5
2001	37.661	4.216	11,2
2002	37.861	4.512	11,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, eigene Berechnungen

Tabelle 19 (Leitlinie 6)

Auszubildende in IT- und Medienberufen nach Geschlecht von 1998 bis 2002
(alle Ausbildungsjahre)

Ausbildungsberuf	1998		1999		2000		2001		2002	
	Insgesamt	Frauenanteil in %	Insgesamt	Frauenanteil in %	Insgesamt	Frauenanteil in %	Insgesamt	Frauenanteil in %	Insgesamt	Frauenanteil in %
Film- und Videoeditor/-in	57	51	90	50	128	50	142	50	109	44
Mediengestalter/-in in Bild und Ton	965	33	1.319	35	1.534	31	1.768	30	1.745	30
Fachinformatiker/in insgesamt	5.636	11	11.385	12	18.178	11	23.931	11	24.915	11
davon:										
Fachinformatiker/in	5.636	11	11.359	11	18.098	11	23.874	11	1.526	11
Anwendungsentwicklung	–	–	–	–	–	–	–	–	10.486	14
Systemintegration	–	–	–	–	–	–	–	–	12.851	8
Fachinformatiker/in (ÖD)	–	–	26	38	80	38	57	23	0	0
Anwendungsentwicklung(ÖD)	–	–	–	–	–	–	–	–	4	50
Systemintegration (ÖD)	–	–	–	–	–	–	–	–	48	10
Informatikkaufmann/-frau	2.194	23	3.911	23	5.398	22	6.884	22	7.190	23
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in	3.663	4	6.366	4	7.973	4	9.277	4	9.516	4
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau	2.188	26	4.024	28	5.822	30	7.016	30	7.238	29
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (ÖD)	540	90	911	87	1.220	86	1.259	84	1.262	84
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (IH)	33	67	108	70	167	72	196	74	209	67
Kaufmann/-frau für audiovisuelle Medien	269	64	569	62	786	62	859	62	849	63
Mediengestalter/-in für Digital- und Printmedien insgesamt	2.659	54	6.679	56	10.790	55	12.842	56	12.464	55
davon:										
Mediengestalter/in für Digital- und Printmedien	2.602	54	–	–	–	–	–	–	–	–
Medienberatung	–	–	180	61	302	63	429	61	446	63
Mediendesign	–	–	4.497	58	7.530	58	9.130	58	8.925	57
Medienoperating	–	–	1.520	47	2.248	47	2.506	47	2.347	47
Medientechnik ohne Fachrichtungsangabe, Handwerk	57	32	334	54	440	49	457	44	422	42
Handwerk	57	32	148	61	270	58	320	58	324	60
Insgesamt	18.204	24	35.362	26	51.996	26	64.174	25	65.497	24

Quelle: Statistische Bundesamt/Bundesinstitut für Berufsbildung

Tabelle 20 (Leitlinie 6)

**Verfügbare Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder nach der Anzahl der Kinder im Krippen-,
Kindergarten- und Hortalter sowie Platz-Kind-Relation**
(31. Dezember 1998, 31. Dezember 2002)

	Plätze für Kinder von 0 bis unter 3 Jahren	Plätze je 100 der unter 3-Jährigen	Plätze für Kinder zwi- schen 3 Jah- ren bis zum Schuleintritt	Plätze je 100 der 3- bis unter 6 ½-jäh- rigen	Plätze für Kinder von 6½ bis unter 10 Jahren	Plätze je 100 der 6½- bis unter 10-jährigen
31.12.1998						
Deutschland	166.927	7,0	2.486.780	89,5	450.734	14,2
alte Länder (ohne Berlin)	44.334	2,2	2.104.854	87,2	151.293	5,9
neue Länder (ohne Berlin)	94.623	34,8	308.808	113,4	258.760	54,0
31.12.2002						
Deutschland	190.395	8,5	2.507.744	89,8	398.394	14,3
alte Länder (ohne Berlin)	50.775	2,7	2.088.176	88,1	176.830	7,3
neue Länder (ohne Berlin)	108.944	37,0	341.328	105,1	186.865	68,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 16, Reihe 6.3.1 „Tageseinrichtungen für Kinder am 31. Dezember 1998“, Stuttgart 2001; Statistisches Bundesamt: Tageseinrichtungen für Kinder am 31. Dezember 2002 (Arbeitsunterlagen), Wiesbaden 2003; zusammengestellt und berechnet von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Tabelle 21 (Leitlinie 7)

Ausländische Bevölkerung nach Familienstand und nach Beteiligung am Erwerbsleben
(Ergebnisse des Mikrozensus je 1 000/Deutschland)

Jahr	Wohnbevölkerung				Erwerbs- personen	Erwerbs- tätige	Erwerbs- lose	Nicht- erwerbs- personen	Erwerbs- quote in %
	Insgesamt	ledig	Ver- heiratet	verwit- wet/ge- schieden					
Männer									
April 1997	3.923	1.805	1.986	132	2.333	1.866	467	1.591	59,5
April 1998	3.860	1.789	1.936	136	2.259	1.820	439	1.601	58,5
April 1999	3.819	1.736	1.944	140	2.274	1.861	413	1.545	59,5
Mai 2000	3.795	1.692	1.950	153	2.252	1.908	344	1.544	59,3
April 2001	3.755	1.644	1.955	156	2.273	1.918	355	1.482	60,5
April 2002	3.750	1.626	1.955	169	2.264	1.885	380	1.485	60,4
Mai 2003	3.745	1.595	1.979	172	2.278	1.816	462	1.467	60,8
Frauen									
April 1997	3.317	1.351	1.755	211	1.242	1.003	239	2.075	37,4
April 1998	3.329	1.322	1.794	213	1.242	1.017	225	2.088	37,3
April 1999	3.306	1.301	1.784	221	1.272	1.059	212	2.034	38,5
Mai 2000	3.345	1.274	1.835	235	1.294	1.104	190	2.051	38,7
April 2001	3.345	1.252	1.836	258	1.341	1.158	186	2.004	40,1
April 2002	3.378	1.262	1.837	279	1.369	1.165	204	2.009	40,5
Mai 2003	3.416	1.221	1.901	294	1.425	1.175	250	1.991	41,7
Insgesamt									
April 1997	7.240	3.156	3.741	343	3.575	2.868	707	3.665	49,4
April 1998	7.190	3.111	3.730	349	3.501	2.837	664	3.689	48,7
April 1999	7.125	3.036	3.728	361	3.545	2.920	625	3.579	49,8
Mai 2000	7.140	2.967	3.786	388	3.546	3.012	534	3.595	49,7
April 2001	7.100	2.896	3.790	414	3.615	3.074	541	3.486	50,9
April 2002	7.128	2.888	3.793	448	3.633	3.050	584	3.495	51,0
Mai 2003	7.161	2.816	3.880	465	3.703	2.991	712	3.458	51,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen BMWA

Tabelle 22 (Leitlinie 7)

Arbeitslose Ausländerinnen und Ausländer

Jahres- durch- schnitt	Arbeitslose (gesamt)		davon Ausländerinnen und Ausländer		Differenz der Quoten in %
	Absolut	Quote	Absolut	Quote	
1997	4.384.457	12,7 %	547.816	21,1 %	8,4
1998	4.279.288	12,3 %	534.698	20,3 %	8,0
1999	4.099.209	11,7 %	510.168	19,2 %	7,5
2000	3.888.652	10,7 %	470.994	17,3 %	6,6
2001	3.851.636	10,3 %	464.739	17,4 %	7,1
2002	4.060.317	10,8 %	505.443	19,1 %	8,3
2003	4.376.027	11,6 %	548.458	20,4 %	8,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 23 (Leitlinie 7)

Arbeitslose schwerbehinderte Menschen

Jahr	Arbeitslose Bestand (insgesamt)	Arbeitslose, Bestand an schwerbehinder- ten Menschen	Arbeitslosen- quote, abhängige Erwerbspersonen (insgesamt)	Arbeitslosen- quote, schwer- behinderte Menschen	Differenz (Spalten 4–5) in %
	1	3	4	5	6
1995	3.611.921	176.118	10,4 %	15,4 %	5,0
1996	3.965.064	180.756	11,5 %	16,2 %	4,7
1997	4.384.456	195.161	12,7 %	17,9 %	5,2
1998	4.279.288	194.412	12,3 %	17,5 %	5,2
1999	4.099.209	193.236	11,7 %	17,9 %	6,2
2000	3.888.652	184.089	10,7 %	17,1 %	6,4
2001	3.851.636	171.325	10,3 %	16,1 %	5,8
2002	4.060.317	156.882	10,8 %	14,5 %	3,7
2003	4.376.027	167.856	11,6 %	17,0 %	5,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 24 (Leitlinie 7)

Länderprogramme für behinderte und schwerbehinderte Menschen

Land	Laufzeit	Förderungsumfang	Förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)
Baden-Württemberg	01.01.1992– 31.12.2004	66 Mio. € (für 2004: 3,6 Mio. €)	Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz in Baden-Württemberg, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, insbesondere arbeitslose Jugendliche und Ältere. Ohne vorherige Arbeitslosigkeit können behinderte Menschen im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung (oder sonstige berufliche Bindung) bei anschließender Übernahme in ein Arbeitsverhältnis gefördert werden.
Bremen	01.01.2003– 31.12.2004	1,2 Mio. €	Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Land Bremen, die ohne diese Leistung voraussichtlich nicht in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.
Hessen	01.01.2002– 31.12.2004	20 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen mit Hauptwohnsitz Hessen, die wegen Art oder Schwere der Behinderung oder sonstiger Umstände im Arbeitsleben besonders betroffen sind oder die im Anschluss an eine Beschäftigung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder in einem Integrationsprojekt eingestellt werden.
Mecklenburg-Vorpommern	wird derzeit aufgelegt	noch keine Mittel	Schwerbehinderte Menschen aus anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen
Niedersachsen	01.01.2003– 31.12.2004	8 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Land Niedersachsen, die ohne diese Leistung voraussichtlich nicht in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.
Nordrhein-Westfalen	01.07.2004– 31.12.2007	ca. 44 Mio €	Arbeitslosen schwerbehinderten Menschen soll die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, Ausbildungsverhältnisses oder Beschäftigungsverhältnisses zur beruflichen Bildung ermöglicht werden. Schwerbehinderte Menschen aus anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen und Jugendliche aus Sonderschulen für geistig, körper- oder sinnesbehinderte Jugendliche sowie aus integrativer Beschulung sollen beim Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützt werden.
Rheinland-Pfalz	ab 01.01.2002	nach Bedarf 2004: rd. 1 Mio. €	Besonders betroffene schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen mit Hauptwohnsitz in Rheinland-Pfalz.
Saarland	01.08.1994– 30.06.2004 (Neuaufgabe in Vorbereitung)	2004: 500.000 €	Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen mit Hauptwohnsitz im Saarland, insbesondere solche, die zuvor in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt waren oder als Teilzeitbeschäftigte behinderungsbedingt nur kürzer als betriebsüblich beschäftigt werden können.
Sachsen	01.01.2001– 31.12.2004	10 Mio. €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen, die bei einem Arbeitsamt in Sachsen arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht und arbeitsuchend gemeldet sind

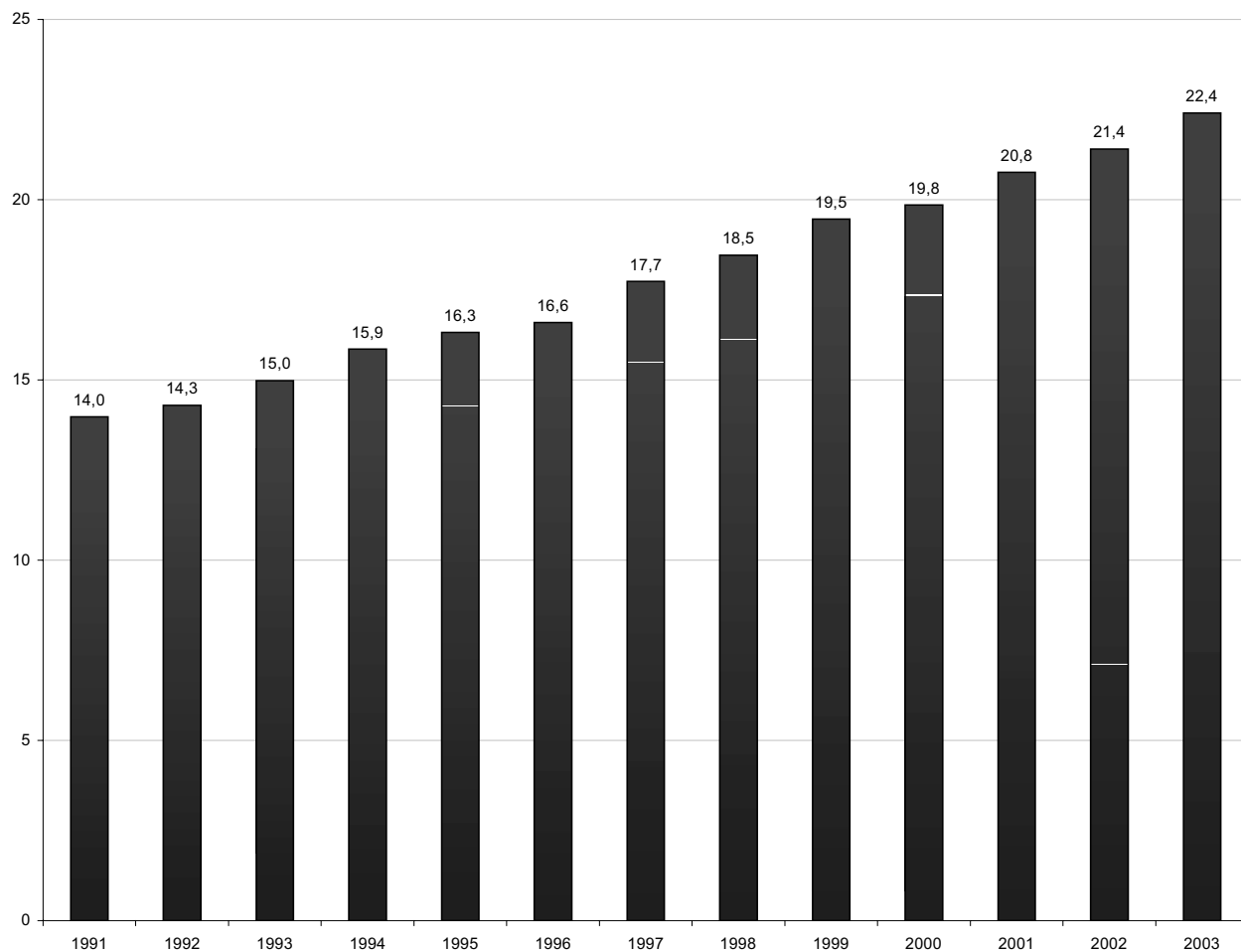
noch Tabelle 24 (Leitlinie 7)

Land	Laufzeit	Förderungs- umfang	Förderungsfähiger Personenkreis (schwerbehinderter Menschen)
Sachsen-Anhalt	01.04.1999– 31.03.2003, verlängert bis 31.03.2006	6,135 Mio € , aufgestockt auf 11,135 Mio €	Schwerbehinderte Menschen ab 50. Lebensjahr und alleinerziehende Frauen und Männer, die durch Langzeitarbeitslosigkeit bedroht oder wegen der besonderen Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, vorher in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt gearbeitet haben, oder teilzeitbeschäftigt oder zur Aus- und Weiterbildung angestellt sind.
Thüringen	01.01.2000– 31.12.2004	21,203 Mio €	Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen, die durch Langzeitarbeitslosigkeit bedroht oder wegen der besonderen Schwere ihrer Behinderung besonders betroffen sind, vorher in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt gearbeitet haben, oder teilzeitbeschäftigt oder zur Aus- und Weiterbildung angestellt sind.
Schleswig-Holstein	01.01.2000– 31.12.2006	bis zu 18,8 Mio €	Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte schwerbehinderte Menschen, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind, insbesondere Langzeitarbeitslose und Ältere.

Quelle: Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

Schaubild 1 (Leitlinie 3)

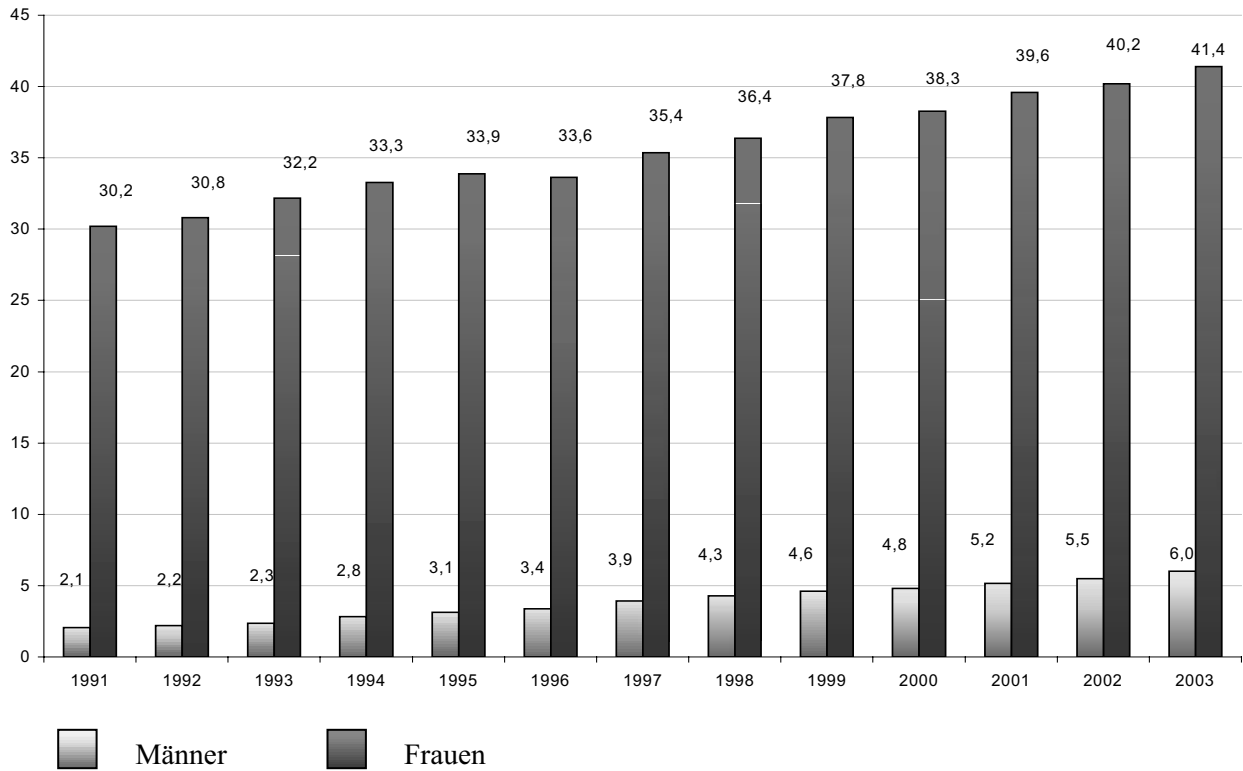
Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland von 1991 bis 2003
Teilzeitquote in %



Quelle: Statistisches Bundesamt

Schaubild 2 (Leitlinie 3)

Entwicklung der Frauen- und Männer-Teilzeitquote in Deutschland von 1991 bis 2003
Teilzeitquote in %



Quelle: Statistisches Bundesamt

