

2 5306

Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand

Abteilung  
Arbeitsmarktpolitik und  
Internationale Sozialpolitik

2/1999 - April 1999

Eingang: am  
22. APR. 1999

# DGB-Stellungnahme zum Nationalen Aktionsplan zur Durchführung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999

Präsidentin der  
DGB-Bundesversammlung  
Ulrich Gellert  
Postfach 101026  
40001 Düsseldorf

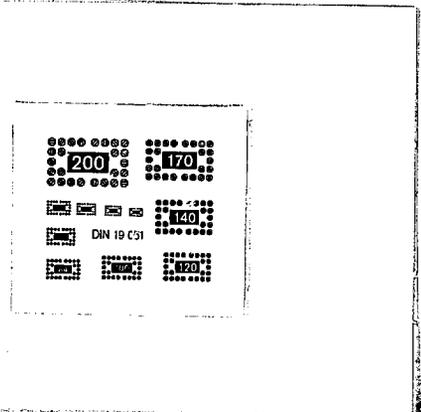
Entgelt bezahlt, Postvertriebsstück G 45163

Herausgeber:  
DGB-Bundesvorstand  
Postfach 101026  
40001 Düsseldorf

Verantwortlich:  
Dr. Ursula Engelen-Kiefer

Rückfragen an:  
Dr. Wilhelm Adamy

Telefon: 0211/4301-269  
Telefax: 0211/4301-276



## Vorbemerkung

Der Vertrag von Amsterdam hat den EG-Vertrag um einen separaten Beschäftigungstitel erweitert. Kernelemente des Abstimmungsprozesses bilden die Beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Nationalen beschäftigungspolitischen Aktionspläne der Mitgliedstaaten.

Der Beschäftigungsgipfel von Luxemburg im November 1997 hat in seinen Schlußfolgerungen erstmals 19 konkrete Leitlinien für eine verstärkte Koordinierung der nationalen Beschäftigungspolitiken verabschiedet.

Diese Leitlinien werden jährlich durch den Rat festgelegt und müssen von den Mitgliedstaaten in ihre Beschäftigungspolitik einbezogen werden. Jeder Mitgliedstaat übermittelt dem Rat und der Kommission jährlich einen Bericht (nationalen Aktionsplan) über die wichtigsten Maßnahmen, die zur Umsetzung der Leitlinien getroffen werden.

Die Sozialparteien sollen bei der Aufstellung und Umsetzung der na-

tionalen Aktionspläne unmittelbar einbezogen werden.

Auf der Basis dieser Aktionspläne erstellt die Kommission einen gemeinsamen Beschäftigungsbericht und nimmt auch eine Bewertung der nationalen Aktionspläne vor. Mit qualifizierter Mehrheit kann der Rat dann Empfehlungen an die Mitgliedstaaten richten. Der politische Stellenwert der Leitlinien und des damit zusammenhängenden Prozesses ist keinesfalls zu unterschätzen.

Die Leitlinien für 1999 wurden durch den Europäischen Rat in Wien Ende 1998 verabschiedet. Die durch 4 Pfeiler gekennzeichnete Struktur der Leitlinien wurde beibehalten. Dies sind Verbesserungen der Beschäftigungsfähigkeit, Entwicklung des Unternehmergeistes, Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer sowie Stärkung der Maßnahmen zur Chancengleichheit.

## Stellungnahme für den Nationalen Aktionsplan zur Durchführung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999

### A. Einleitung

#### 1. Aktuelle wirtschaftspolitische Reaktionen

Die 90er Jahre sind EU-weit ein Jahrzehnt unbefriedigenden Wirtschafts- und Beschäftigungswachstums. In 1999 haben die Unsicherheiten der Weltwirtschaft zwischenzeitlich auch das Geschäftsklima in Europa beeinträchtigt. Eine stärker koordinierte wirtschaftspolitische Reaktion der EU-Mitgliedsstaaten ist notwendiger denn je. Der DGB teilt die Einschätzung, daß ein breiter und intensiver Dialog zwischen allen Akteuren stattfinden soll, der zu einer Gesamtstrategie für höheres Wachstum und Beschäftigung führt. Dies gilt für die Mitgliedsstaaten ebenso wie für die EU.

In der Bewertung des ersten deutschen nationalen Aktionsplanes vom vergangenen Jahr gelangte die Kommission zu der Einschätzung: "Die große Schwäche des deutschen Arbeitsmarktes war, daß in den letzten fünf Jahren äußerst wenig Arbeitsplätze geschaffen wurden. Der deutsche policy-mix im Bereich der Beschäftigung konzentriert sich im wesentlichen auf eine Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen: So besteht die Aufgabe der Regierung darin, durch gesetzgeberische Reformen und eine Reduzierung des Verwaltungsaufwandes sowie der Abgaben ein günstiges Umfeld für die Unternehmen zu schaffen". Diese Einschätzung der Politik der alten Bundesregierung wird vom DGB geteilt.

Zwischenzeitlich wurden die ungerechten Veränderungen des Kündigungsschutzes und der Lohnfortzahlung rückgängig gemacht und Korrekturen besonders unsozialer Vorhaben auf den Weg gebracht.

Die neue Bundesregierung hat zudem das Bündnis für Arbeit zum zentralen Arbeitsvorhaben der Legislaturperiode gemacht. Dieses Bündnis bietet große Chancen, die Überwindung der Arbeitslosigkeit und eine qualifizierte Ausbildung für alle Jugendlichen im Konsens zu erreichen. Dies wird aber nur dann gelingen, wenn alle Seiten zu einem fairen Kompromiß bereit sind. Mit der gemeinsamen Erklärung vom 07.12.1998 haben alle Beteiligten ihre Bereitschaft erklärt, gemeinsam auf einen Abbau der Arbeitslosigkeit hinzuwirken und die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken.

Dieses Bündnis soll ein dauerhafter Prozeß sein, in dem Verständigung gesucht wird.

#### 2. Koordinierung der Wirtschaftspolitik

Gesamtwirtschaftlicher Rahmen für Wachstumsdynamik

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) befürwortet einen integrierten Politikansatz aus makroökonomischer Wachstums- und Beschäftigungspolitik sowie speziellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Strukturformen.

Bei der Wirtschafts-, Finanz- und Geldpolitik muss es einen Neuanfang geben. Die Makropolitik muss auf europäischer Ebene wiederentdeckt werden und eine größere Rolle spielen.

In den USA gibt es eine starke Binnennachfrage, hohes Wachstum und eine niedrige Arbeitslosigkeit.

In Europa gibt es dagegen eine schwache Binnennachfrage, mäßiges Wachstum und eine hohe Arbeitslosigkeit.

Aus diesem Szenario müssen Konsequenzen gezogen werden. Nur mit Strukturformen und einer Verbesserung der Angebotsbedingungen für Unternehmer ist die Arbeitslosigkeit nicht zurückzuführen. Gute Rahmenbedingungen für Unternehmen sind wichtig, aber erst eine ausreichende Gesamtnachfrage setzt sie in mehr Beschäftigung um.

Notwendig ist ein spannungsfreier policy-mix bestehend aus

- einer Lohnpolitik, die grundsätzlich den Spielraum aus Produktivitätszuwachs plus unvermeidbarer Preissteigerungen ausschöpft,
- einer konjunkturneutralen und ggf. antizyklischen Finanzpolitik, die das Prinzip "Haushaltskonsolidierung durch Wachstum und mehr Beschäftigung" in den Vordergrund stellt,
- einer Geldpolitik, die bei errichter Preisstabilität ihre Verantwortung für Wachstum und Beschäftigung aktiv wahrnimmt.

In der Vergangenheit hat es häufig Zielkonflikte zwischen der Geld-, Finanz- und Lohnpolitik gegeben. Dies führte zu Wachstums- und Beschäftigungsverlusten. In Zukunft gilt es, solche Konflikte zu vermeiden.

Deswegen ist ein strukturierter Dialog zwischen der Europäischen Zentralbank (EZB), den Regierungen und den Sozialpartnern unter Einbeziehung der Europäischen Kommission erforderlich.

- Unter Wahrung der jeweiligen Autonomie kann dabei Transparenz über die Handlungsabsichten und Entscheidungsprozesse der Akteure hergestellt werden.
- Im Wirtschafts- und Finanzausschuss (Artikel 114 Abs. 2 EG-Vertrag - neue Nummerierung) sind Vertreter der EZB, der Regierungen und der Kommission auf hochrangiger Ebene vertreten. Würden zukünftig auch die Sozialpartner zu diesen Treffen eingeladen, könnte der strukturierte Dialog auf europäischer Ebene in diesem Gremium stattfinden.

Gemeinsame Zielsetzung muss es sein, durch eine verstärkte Koordinierung der Makropolitik einen von der Binnennachfrage getragenen Aufschwung zu erreichen mit einem nachhaltigen Wachstum von 3,0 bis 3,5 %. Dies wäre ein Wachstum, das über die gleichzeitige Produktivitätssteigerung hinausging und damit nachhaltig Beschäftigung schaffen würde.

### B. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1999

#### 1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Der DGB regt an, über die geschäftspolitischen Ziele der Bundesanstalt für Arbeit quantitative Ziele und einen Zeitrahmen zur Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit unter Jugendlichen und Erwachsenen aufzustellen. Zugleich sollten die finanziellen Leistungen

## DGB-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

der Länder sowie der geförderten Personen regelmäßig erfaßt und ausgewiesen werden.

### 1. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Ende 1998 gab es in Deutschland 452.000 arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren. Dies entspricht einer Arbeitslosenquote von 11,4 Prozent. Hinzu kommen 32.000 Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz.

Nach dem Entwurf des Berufsbildungsberichtes 1999 der Bundesregierung befanden sich rd. 380.000 in sogenannten Warteschleifen und Maßnahmen der Arbeitsämter. Viele dieser Maßnahmen bieten bisher keine wirkliche Alternative zur dualen Berufsausbildung, da sie keinen Berufsabschluß ermöglichen. Gegenüber dem Vorjahr mündeten 69 Prozent mehr Bewerber in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme.

Die Bundesregierung hat mit ihrem Sofortprogramm "100.000 Jobs für Junge" ein positives Signal gesetzt zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Mit diesem neuen Programm eröffnet sie flexible Handlungsmöglichkeiten, die über das traditionelle Förderinstrumentarium hinausgehen. Die einzelnen Programmteile können in den Arbeitsamtsbezirken je nach Bedarf umgesetzt werden. Ziel dieses Programmes ist es insbesondere, allen Teilnehmern möglichst die Aufnahme einer Ausbildung zu ermöglichen.

Der DGB erwartet von der Bundesregierung und den Ländern aber gleichfalls Maßnahmen, um das Ausbildungsplatzangebot in der öffentlichen Verwaltung zu erhöhen.

Der DGB setzt sich zugleich für ein Aktionsprogramm mit folgenden Elementen ein:

- eine Umlagefinanzierung für die berufliche Bildung. Diese kommt gerade den benachteiligten Jugendlichen zugute, denn sie profitieren am meisten davon, wenn es endlich wieder ein auswahlfähiges Angebot an Ausbildungsplätzen gibt.
- Alle Jugendlichen müssen wenigstens einen Hauptschulabschluß erlangen können. Es müßte gelingen, in fünf Jahren die Zahl der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluß zu halbieren.
- Jugendlichen in Berufsbildungswerken sollte die Chance auf eine qualifizierte Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz eröffnet werden. Behindertenausbildungen dürfen immer nur die nachrangige Lösung sein.
- Es muß endlich ein aufeinander abgestimmtes Instrumentarium von Förder- und Vorbereitungsmaßnahmen zur Verfügung stehen, die auf das Ziel der Vollausbildung ausgerichtet sind.
- Überall da, wo auf außerbetriebliche Maßnahmen nicht verzichtet werden kann, ist die betriebsförmige Ausgestaltung der Förderangebote sicherzustellen.

### 2. Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit

Ende Dezember 1998 waren 1,44 Mio. Menschen länger als ein Jahr arbeitslos. Erfreulicherweise konnte ihre Zahl im Laufe des Jahres spürbar abgebaut werden, nicht zuletzt infolge der steigenden arbeitsmarktpolitischen Hilfen. Positiv hervorzuheben ist, daß - in Umsetzung des Luxemburger Beschäftigungspakets - die Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit und die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit explizit zu geschäftspolitischen Zielen der Arbeitsämter erklärt wurden.

## DGB-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Der DGB begrüßt zugleich, daß einige der vom DGB bereits für den nationalen Aktionsplan des vergangenen Jahres geforderten Korrekturen jetzt eingeleitet wurden. So beispielsweise die Sachkostenförderung für Projekte zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. Die gilt ebenso hinsichtlich der Lockerung der restriktiven Kriterien bei ABM und Ausweitung von beschäftigungspolitischen Hilfen der Arbeitsämter für Ältere. Es ist zu begrüßen, wenn den EU-Leitlinien folgend, die ABM-Förderung beispielsweise jetzt wieder über die Langzeitarbeitslosen hinaus für Arbeitnehmer geöffnet werden soll, die sechs Monate arbeitslos sind, die Einsatzfelder von Strukturanpassungsmaßnahmen erweitert und die Lohndumpingklausel bei SAM gestrichen wird. Einige der von der Nürnberger Selbstverwaltung im Konsens geforderten Korrekturen werden bereits mit dem Zweiten Änderungsgesetz zum SGB III aufgegriffen.

Der DGB bedauert, daß das im Rahmen des letztjährigen Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung mit den Sozialpartnern geforderte "Konzept zur Intensivberatung und Vermittlung der von Langzeitarbeitslosigkeit Bedrohten" noch nicht in die Praxis umgesetzt werden konnte.

### 3. Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen

Der DGB begrüßt, daß die Ansätze für die Arbeitsförderung in 1999 deutlich angehoben und damit zugleich auch der Anteil für aktive Arbeitsmarktpolitik erhöht werden kann. Erstmals nach langer Zeit wurde der Haushaltsplan von Vorstand und Verwaltungsrat der BA ohne Auflagen genehmigt und von der Bundesregierung zum Ausdruck gebracht, daß die Berg- und Talfahrt der vergangenen Jahre in der Arbeitsförderung beendet werden soll. Nicht zuletzt wird die Ausweitung der Einsatzfelder bei Strukturanpassungsmaßnahmen die Ausgaben struktureller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verändern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht muß eine darüber hinausgehende grundlegende Reform der Arbeitsförderung sich insbesondere von folgenden Zielen leiten lassen:

- Zu verhindern suchen, daß Arbeitsmarktpolitik zur Aushöhlung sozialer und tariflicher Standards beiträgt,
- den betrieblichen Strukturwandel besser flankieren, die Arbeitszeitspolitik besser unterstützen,
- Klein- und Mittelbetriebe stärker fördern,
- das Finanzierungsssystem ändern, hin zu einer stärkeren Steuerfinanzierung

### 4. Förderung eines Partnerschaftskonzepts

Der DGB unterstützt die Zielsetzung der Leitlinien, einen tarifpolitischen Beitrag zur Sicherung und Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu leisten.

Seit 1996 schließen denn auch die Tarifparteien auf Druck der Gewerkschaften verstärkt Vereinbarungen ab, die auf die Förderung der beruflichen Ausbildung abzielen. Im Vergleich zum Vorjahr konnte die Zahl der Tarifbereiche und Wirtschaftszweige mit tariflichen Regelungen und sonstigen Vereinbarungen zur Förderung der beruflichen Ausbildung nochmals gesteigert werden.

## DGB-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

In 90 Tarifbereichen aus über 55 Wirtschaftszweigen finden sich zwischenzeitlich derartige Regelungen. In 68 Tarifbereichen mit rd. 6,8 Mio. Beschäftigten finden sich inzwischen Regelungen zum Erhalt bzw. zur Steigerung der Zahl der Ausbildungsplätze.

Darüber hinaus bestehen in rd. 60 Tarifbereichen Regelungen zur Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung.

Über die Wirkungen der tariflichen Regelungen zur Ausbildungsvergütung lassen sich leider keine zuverlässigen Angaben machen, weil es in den meisten Fällen keine verlässlichen Informationen über deren praktische Umsetzung gibt. Dies gilt sowohl für die Regelungen zum Erhalt bzw. zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze, wie auch für die (befristete) Übernahme nach abgeschlossener Ausbildung. Eine systematische Erfolgskontrolle ist nur in wenigen Tarifvereinbarungen vorgesehen.

Auch die berufliche Qualifizierung wird in zahlreichen Tarifverträgen geregelt. Seit der Berichterstattung von Oktober 1997 hat es keine wesentliche Erweiterung tarifvertraglicher Regelungen hierzu gegeben. Insofern gelten unsere Positionen zum letztjährigen nationalen Aktionsplan.

Im dualen System wird zwischenzeitlich in vier neuen Berufen des Informations- und Telekommunikationsbereich ausgebildet.

Auch aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung wurden im vergangenen Jahr eine Mrd DM eingesetzt, um Arbeitslose für IKT-Berufe qualifizieren zu können.

Einige wenige Tarifverträge gibt es zwischenzeitlich zur Telearbeit. Bei der Deutschen Telekom und T-Mobil beziehen sich die Regelungen u.a. auf die Aspekte Kostenübernahme, Arbeitsorganisation, Zeiterfassung, Datenschutz, Arbeitgeberzugang zur häuslichen Arbeitsstätte sowie Haftungsfragen.

### 5. Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf

Der DGB hält es für notwendig, in allen Schulen der Sekundarstufe 1 Jugendliche besser auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Dazu gehören bessere Maßnahmen der Berufsorientierung, Betriebspraktik, etc. Der DGB wird seine Aktivitäten verstärken, Jugendlichen umfassende Informationen bereitzustellen, die sie in die Lage versetzen, sich über die Grundlagen unseres Wirtschafts- und Sozialsystems zu informieren und sie befähigen, sich über die Notwendigkeit einer qualifizierten Berufswahlentscheidung hinaus, die Auseinandersetzung mit den sie erwartenden Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können.

### 6. Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offensteht

Genau wie ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer werden Ausländer und vor allem Behinderte vielfach zum Opfer von betrieblichen Ausleseprozessen. Viele Unternehmen nutzen die Gunst der Stunde, um Jüngere gegen Ältere und gesundheitlich Beeinträchtigte gegen Arbeitskräfte mit höchster Leistungsform auszutauschen. Gegen diesen Trend muß den Benachteiligten des Arbeitsmarktes ihr Platz im Arbeitsleben zurückerkämpft werden.

Der DGB begrüßt daher, daß mit der SGB III-Reform die arbeitsmarktpolitischen Handlungsmöglichkeiten erweitert werden.

Die berufliche Eingliederung Behinderter sollte durch ein Aktivprogramm gefördert werden. Dabei sollte der Beschäftigungspflicht gesetzlich mehr Nachdruck verliehen und die Fördermöglichkeiten aus allgemeinen Mitteln der Bundesanstalt für

## DGB-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Arbeit mit denen der Ausgleichsabgabe nach dem Schwerbehindertengesetz besser verzahnt werden. Auch die Rechtsstellung der Schwerbehindertenvertretung sollte erweitert und aus dem Benachteiligungsverbot Folgeregelungen auch in Form individuell einklagbarer Ansprüche abgeleitet werden.

## II. Entwicklung des Unternehmergeistes

### 1. Erleichterung der Gründung und des Führens von Unternehmen

Es ist unbestritten, daß Existenzgründungen für die Erschließung neuer Wachstums- und Beschäftigungsfelder unersetzlich sind. Eine hohe Zahl erfolgreicher Gründungen kann nur dann erreicht werden, wenn einerseits alle Gründerpotentiale mobilisiert und andererseits wirkliche Engpässe im Gründungsprozeß und bei der Konsolidierung der jungen Unternehmen überwunden werden.

Der vorliegende Text des NAP enthält eine Vielzahl sinnvoller Maßnahmen und weist in die richtige Richtung. Allerdings sollte deutlicher darauf hingewiesen werden, daß sich die Gründungsförderung aufgrund der realen Entwicklung vorrangig darauf konzentrieren muß, die Rahmenbedingungen für **Kleinunternehmen insbesondere im Dienstleistungsbereich** zu verbessern. Dies gilt auch für die Anpassung von rechtlichen Regelungen. Eine Vermengung mit allgemeiner Mittelstandspolitik ist hier nicht hilfreich.

Der NAP unterstreicht richtigerweise, daß neben Hochschulabgängern neue **Adressatenkreise** mit der Gründungsförderung angesprochen werden müssen, z.B. Frauen, Ausgründer, Arbeitslose, Gründergemeinschaften, Gründungen aus arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Dies ist mit Werbekampagnen, neuen Bildungsinhalten allein aber nicht zu erreichen. Eine wesentliche Voraussetzung ist auch eine entwickelte **Kultur der Selbständigkeit und Verantwortung im (abhängigen) Arbeitsleben**, aus dem ein zunehmender Teil der neuen Selbständigen kommt. **Qualifizierung, Beteiligung und Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten sind Teil der Kultur der Selbständigkeit.**

Die Gründungsförderung sollte zukünftige Existenzgründer ermutigen und nicht abschrecken. Wichtige Weichenstellungen erfolgen in dieser Hinsicht bei der Gründungsfinanzierung. **Finanzierungshilfen** sollten deshalb auch haftungsrechtlich auf das Gründungsvorhaben (Risikopartnerschaft) konzentriert werden, nicht auf die Person und die Vermögensverhältnisse des Gründers. Hier besteht Handlungsbedarf, der im NAP benannt werden sollte.

Unterbewertet bleibt im bisherigen NAP-Entwurf die **Bedeutung des regionalen Umfeldes** für das Gründungsgeschehen. Die Gründung und Entwicklung von jungen Unternehmen vollzieht sich in einem jeweils konkreten regionalen wirtschaftlichen und sozialen Umfeld. Existenzgründungen sind ein wichtiger Baustein des regionalen Strukturwandels und Gegenstand der regionalen Wirtschafts- und Strukturförderung. Die Stärkung des regionalen Förderumfeldes sollte als wichtiger Ansatz der Existenzgründungsförderung herausgestellt werden.

Kommunale und regionale Stellen der Wirtschaftsförderung, Beratungseinrichtungen für Existenzgründer, Sparkassen, Banken und Kammern haben deshalb eine besondere Chance und Verantwortung, auf mögliche Existenzgründer zuzugehen, sie zu ermutigen und beratend zu begleiten. Ihr öffentlicher Auftrag oder die Förderung dieser Tätigkeit durch öffentliche und private Mittel unterstreicht diese "Bringschuld". Auf kommunaler Ebene sollten in neuen Initiativen Beratungsleistungen gebündelt, abgestimmt und ggf. neu ausgestaltet

werden, um einen besseren Wirkungsgrad zu erzielen und insbesondere bislang nicht erreichte Zielgruppen anzusprechen. Bund, Länder und Förderbanken (KfW, Investitionsbanken etc.) sollen solche Initiativen gezielt und öffentlichkeitswirksam unterstützen (z.B. durch Pilotprojekte, Informationsbörse, Workshops u.a., ggf. durch die Verbesserung der Integrationsmöglichkeiten von Förderprogrammen).

Um der realen Einbindung junger und kleiner Unternehmen insbesondere in die regionalen Wirtschaftsstrukturen Rechnung zu tragen und diese Einbindung selbst zu fördern, sollte die Förderpolitik für Existenzgründungen noch stärker in die Regionalpolitik integriert werden. Die Belange neuer und junger Unternehmen müssen in den regionalen Entwicklungs- und Förderkonzepten stärker berücksichtigt werden.

## 2. Ausschöpfung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen

Der Entwurf des Aktionsplans unterstreicht zu Recht die Bedeutung lokaler Netzwerke zur Förderung von Innovation und Beschäftigung. Die Förderung "innovativer Milieus" und Kooperationsbeziehungen bis hin zu Clustern ist ein wesentliches Element regionaler Standortentwicklung. Richtig ist, daß dieser Gedanke Eingang in die deutsche Regionalförderung gefunden hat, u.a. durch die Förderung integrierter regionaler Entwicklungskonzepte.

Der Nationale Aktionsplan nimmt hierbei bedauerlicherweise nicht Bezug auf die z.T. weiterreichenderen Ansätze der gemeinschaftlichen Struktur- und Beschäftigungspolitik. Dies ist vor dem Hintergrund der aktuell laufenden Programmplanungen für die nächsten Jahre und dem absehbaren Einsatz beträchtlicher Mittel aus den Strukturfonds ein Versäumnis, das behoben werden sollte.

Der - auch in Deutschland verbindliche - Gestaltungsrahmen der Strukturfonds zielt auf eine integrierte Regionalentwicklung und auf die Erweiterung und Vertiefung der Partnerschaft bis auf die lokale Ebene. Wir sehen hier unter Leitlinie 12 vor allem drei Handlungsfelder, die im Aktionsplan angesprochen werden sollten:

- Die gezielte Förderung regionaler Beschäftigungspakte, wie sie von der EU-Kommission auch in Deutschland erfolgreich angeregt und gefördert worden sind.
- Den verstärkten Einsatz von Globalzuschüssen auf der lokalen Ebene zur Erschließung integrierter, nachhaltiger Entwicklung.
- Die Unterstützung der lokalen Partner (einschließlich der Wirtschafts- und Sozialpartner) und ihrer Kooperation durch den Einsatz technischer Hilfe, u.a. zur Verbesserung der Kompetenzentwicklung und zum Aufbau von Informationsnetzwerken

Das Beispiel der regionalen Beschäftigungspakte zeigt im übrigen, daß wettbewerbsfähige Elemente einen effizienten Anreiz für die lokale und regionale Entwicklung darstellen. Neue Förderansätze wie der geplante Wettbewerb "InnoRegio" weisen ebenfalls in diese richtige Richtung. Dies sollte in den Ausführungen zu Leitlinie 12 ergänzt werden.

Die Beschreibung der Ausgangssituation und der Maßnahmen läßt keine ausreichend begründete Schwerpunktsetzung erkennen und wird der Bedeutung der Dienstleistungen für Innovation und Beschäftigung nicht gerecht.

Deutschland steht keineswegs vor einem generellen Defizit im Bereich der Dienstleistungsentwicklung, aber es sind besondere Engpässe

erkennbar. Wir plädieren deshalb dafür, die Maßnahmen des Aktionsplans unter einem engpaarorientierten Blickwinkel zu prüfen.

Als Orientierungspunkte sollten dabei u.a. berücksichtigt werden.

- Jüngere Untersuchungen weisen darauf hin, daß die Möglichkeit externe, wissensbasierte Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, für unternehmensbezogene Innovationsprozesse von erstrangiger Bedeutung ist. Auf diesem Feld weisen internationale Vergleiche - im Unterschied zu dem Bereich der "klassischen" unternehmensorientierten technischen Dienstleistungen - für Deutschland deutliche Defizite aus. Die Beseitigung dieses erkennbaren Innovationsengpasses wird als Handlungsschwerpunkt im Aktionsplan nicht deutlich.
- Es ist unbestritten, daß erhebliche Beschäftigungspotentiale des Dienstleistungssektors im Bereich moderner, qualitativ hochwertiger haushalts- und konsumorientierter Dienste liegen. Die Notwendigkeit und Möglichkeit, diese Wachstumfelder zu erschließen, sollte sich nicht im Hinweis auf die Verbesserung der sozialen Infrastruktur erschöpfen, sondern stärker ins Zentrum des Aktionsplanes gerückt werden.
- Umfang und Qualität der Dienstleistungsbeschäftigung werden ganz entscheidend von der Entwicklung der Dienstleistungsmärkte abhängen. Insofern sind Maßnahmen zur Markterschließung von besonderer Bedeutung. Wichtig ist hierbei, daß Wettbewerb unter fairen Wettbewerbsbedingungen gewährleistet wird. Die generalisierende Forderung nach beschleunigter Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen geht in der Sache an dieser Aufgabenstellung vorbei und wird vom DGB abgelehnt. Die Frage von Organisation und Trägerschaft derjenigen Dienstleistungen, denen ein öffentlicher Auftrag zugrunde liegt, kann allein unter dem Kriterium geprüft werden, wie dieser Auftrag zielgerecht und effizient erfüllt werden kann.

Im übrigen empfehlen wir, im Zusammenhang der Leitlinie 13 auf die Handlungsempfehlungen des Beirates der Initiative "Dienstleistung 2000+" Bezug zu nehmen.

## 3. Beschäftigungsfreundliche Gestaltung des Steuersystems

Der DGB begrüßt, dass die Bundesregierung mit ihrer Steuerverform 1999/2000/2002 eine gezielte Steuerentlastung zugunsten konsumintensiver Einkommensbereiche mit niedriger Sparquote anstrebt und damit Impulse für die Konsumnachfrage erzeugt.

Auch der Vorschlag der Kommission der Europäischen Gemeinschaften für eine Richtlinie des Rates zur Gewährleistung eines Minimums an effektiver Besteuerung von Zinsströmen innerhalb der Gemeinschaft ist in der Tendenz geeignet, Finanzierungsmittel zur weiteren Steuer- und Abgabenteilung zu erbringen.

Der DGB unterstützt auch die Zielsetzung, die Abgabenbelastung bei den gesetzlichen Lohnnebenkosten zu reduzieren. Nach unserer Auffassung ist die Finanzierung "versicherungsfremder" Leistungen, insbesondere in der Arbeitslosenversicherung, aus allgemeinen Steuermitteln ein Gebot der Stunde. Die Gewerkschaften begrüßen den Einstieg der Bundesregierung in eine ökologische Steuerreform, die den Verbrauch natürlicher Ressourcen höher belastet und zugleich zu mehr Beschäftigung beitragen kann.

Bei der Prüfung, ob der Mehrwertsteuersatz bei arbeitsintensiven Dienstleistungen gesenkt werden sollte, ist insbesondere zu untersuchen,

### DGB-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

- ob und wie begünstigte Dienstleistungen von nichtbegünstigten Dienstleistungen abgegrenzt werden können,
- ob die Steuerausfälle in finanzierbaren Grenzen gehalten werden können z. B. dadurch, dass durch Expansion begünstigter Dienstleistungen bei gleichzeitiger Einschränkung von Schwarzarbeit eine Selbstfinanzierung der Mehrwertsteuerermäßigung eintreten kann.

### **III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten**

Im Bereich der Arbeitsorganisation hat es in den letzten Jahren weitgehende Investitionen in Richtung Modernisierung gegeben. Damit verbunden war die Berücksichtigung von Auftragsschwankungen durch Tarifverträge in Bezug auf Flexibilität der Arbeitszeit im weitesten Sinne. Insbesondere sogenannte Arbeitszeitkonten haben hier den Unternehmen ein hohes Maß an Flexibilität eingeräumt.

Die wichtigsten Modelle der flexiblen Gestaltung der regelmäßigen Arbeitszeit sehen wie folgt aus:

- Dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen; So kann z.B. in der Metallindustrie die regelmäßige Arbeitszeit regional unterschiedlich für 13 bzw. 18 Prozent der Beschäftigten auf bis zu 40 Stunden ausgeweitet werden.
- Dauerhafte Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen oder ganze Belegschaften im Rahmen eines vorgegebenen tariflichen Arbeitszeitkorridors oberhalb und unterhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit: In der chemischen Industrie umfaßt dieser Korridor 2,5 Stunden mehr bzw. weniger als die tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden.
- Tariflich festgelegte, saisonal unterschiedliche Arbeitszeit: In der Bauwirtschaft beläuft sich z.B. die regelmäßige tarifliche Winterarbeitszeit auf 37,5, die Sommerarbeitszeit dagegen auf 40 Stunden.
- Unregelmäßige Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich erreicht werden muß: Dies ist in nahezu allen Branchen möglich.
- Befristete Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit: Diese Möglichkeit zum Zweck der Beschäftigungssicherung ohne Lohnausgleich besteht ebenfalls in zahlreichen Tarifbereichen.

In vielen Wirtschaftszweigen lassen die Tarifverträge auch eine Kombination dieser Grundmodelle zu. Hinzu kommt als wichtiges weiteres Instrument der Flexibilisierung das (zulässige) Überschreiten der Regelarbeitszeit durch Mehrarbeit. Der tarifliche Spielraum für Mehrarbeit ist immer noch relativ groß. Darüber hinaus bestehen auch in breitem Umfang Möglichkeiten zur Nacht- und Schichtarbeit sowie zur Wochenendarbeit, die nur in begrenztem Umfang Gegenstand tariflicher Regelungen ist.

Zwischenzeitlich existieren viele Tarifverträge zur Einrichtung von Arbeitszeitkonten. Weit verbreitet sind Kann-Bestimmungen, teilweise wird die Einrichtung von Konten auch empfohlen und gelegentlich ist die Einrichtung vorgesehen, soweit erforderlich, insbesondere im Zusammenhang mit dem Ausgleich unregelmäßiger Arbeitszeitverteilung. In einigen Bereichen handelt es sich auch um Muß-Bestimmungen.

Der Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten liegt nahezu überall eine Art "Sparbuch-Konzept" zugrunde. Es wird davon ausgegangen, daß die

### DGE-Informationen zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik

Beschäftigten Guthaben ansammeln, die im Laufe der Zeit in Form von Freizeit entnommen werden. Eine systematische und gleichgewichtige Nutzung der "Überziehungsmöglichkeiten" des Kontos ist meist nicht vorgesehen.

Eine gewerkschaftliche Auswertung von 903 betrieblichen Vereinbarungen aus 584 Unternehmen zur flexiblen Arbeitszeit zeigte folgendes Ergebnis:

Es überwiegen bei Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung die traditionellen Formen, Gleitzeit, Mehrarbeit und Teilzeit. Neuere Formen, wie Dispositionszeiten, Arbeitszeitkorridor, Wahlarbeitszeit, Blockfreizeit und Jahresarbeitszeit, nehmen mit zusammen 24 Prozent aber einen bedeutenden Anteil an den Vereinbarungsinhalten ein.

Das Tempo der tariflichen Arbeitszeitverkürzung hat hingegen nachgelassen. Im Westen ist die tarifliche Jahresarbeitszeit in den vergangenen 10 Jahren von 1.732 auf 1.644 Stunden gesunken, d.h. sie hat um 88 Stunden abgenommen. Ein Problem stellen die nach wie vor hohen Überstunden in Deutschland dar. Dieses ist auch ein Thema im Rahmen der Gespräche zum Bündnis für Arbeit.

Die Zahl der tariflichen Regelungen zur Altersteilzeit nimmt hingegen zu. Inzwischen gibt es Tarifvereinbarungen für 25 Wirtschaftszweige und eine große Zahl von Unternehmen mit insgesamt knapp 10 Mio. Beschäftigten, die auf dem Altersteilzeitgesetz aufbauen.

Nach einer gewerkschaftlichen Befragung von Betriebs- und Personalräten bemühten sich 1997/1998 viele Betriebs- und Personalräte darum, beschäftigungssichernde Maßnahmen im Betrieb durchzusetzen. Danach gleicht etwa die Hälfte der Betriebe nach Angaben der Betriebsräte Mehrarbeit durch Freizeit aus. An zweiter Stelle wird von den Betriebsräten die Einführung von Arbeitszeitkonten genannt. Nur relativ wenige Betriebsräte (6 Prozent) und 10 Prozent der Personalräte gaben an, daß in ihrem Betrieb beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung praktiziert wurde. Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung gelten in insgesamt 24 Prozent der Betriebe mit Betriebsräten und in 12 Prozent der Betriebe mit Personalräten. Meist sehen sie für eine gewisse Zeit Beschäftigungsgarantien vor, z.B. den Abschluß betriebsbedingter Kündigungen.

Über 70 Prozent der Betriebsräte, die geantwortet haben, berichten über Erfahrungen mit betrieblichen Umstrukturierungen in den letzten Jahren. Als häufigste Formen der Umstrukturierung wurden dabei "Ausgliederungen" genannt, gefolgt von "inner-betrieblicher Umstrukturierung" wie "Profil-Center-Bildung" und "Vergabe von Arbeiten nach außen".

Auch Arbeitszeitkonten werden mittlerweile in 79 Prozent der privatwirtschaftlichen und 66 Prozent der öffentlichen Betriebe mit Betriebs- bzw. Personalrat praktiziert.

Der hohe Problemdruck in den Betrieben hat zum Teil jedoch auch zu erheblichen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen geführt. So wurde beispielsweise in 15 Prozent der Betriebe mit der Zielsetzung der Beschäftigungssicherung Mehrarbeit ohne Zuschläge eingeführt. Zusätzliche Samstagarbeit und Abstriche bei Sonderzahlungen gab es in fast jedem zehnten Betrieb und in immerhin 6 bis 7 Prozent aller Betriebe mußten die Beschäftigten Arbeitszeitverlängerungen, die Anrechnung von über tariflichen Einkommensbestandteilen oder Verschlechterungen bei Eingruppierungen hinnehmen (vgl. WSI-Mitteilungen, 10/1998, S. 653 ff.).

#### IV. Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Ein wichtiger Beitrag zur Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen an der Gesamtbeschäftigung ist ein Gleichstellungsgesetz für alle Wirtschaftsbereiche (öffentliche wie private).

- Ferner muß die öffentliche Auftragsvergabe an Frauenförderung gebunden werden.
- Eine Individualbesteuerung ist - wie die Erfahrungen in anderen Ländern zeigen - ein positives Anreizsystem zur Beschäftigung. Das Ehegattensplitting in der Kombination mit der Steuerklasse V steht diesem Ziel entgegen.

In allen Feldern der Beschäftigungspolitik und der aktiven Arbeitsmarktpolitik müssen Frauen entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen berücksichtigt werden. Wo dieses Ziel nicht erreicht wird, muß dies jeweils am Jahresende begründet werden, um entsprechende Hemmnisse abzubauen.

Darüber hinaus schlägt der DGB vor:

- Junge Frauen für frauen-untypische Berufe aktivieren: z.B. durch Information in den Medien und Schulen sowie im Rahmen der Berufsberatung und/oder durch spezielle Berufspraktika bzw. Orientierungskurse für Mädchen in untypischen Berufen.
- Qualifizierungsmaßnahmen bereits bei drohender Arbeitslosigkeit.
- Bei Maßnahmen der regionalen Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung bereits bei der Planung entsprechende Anzahl von Frauenarbeitsplätzen berücksichtigen.
- Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen für Geringqualifizierte, die bereits langjährig beschäftigt sind, um ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen.
- Beratungsstellen sollten eingerichtet werden, die Unternehmen im Hinblick auf Chancengleichheit beraten.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt sich der DGB insbesondere für folgende Ziele ein:

- Ausbau der Kinderbetreuung bis hin zu ganztägigen Betreuungseinrichtungen
- Veränderung des Bundeserziehungsgeldgesetzes hin zu mehr Flexibilität (zeitlich)
- Aufhebung der 19-Stunden-Grenze
- Für Eltern mit Familienpflichten Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung
- Förderung der Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen
- Förderung betrieblicher Kindertagesstätten
- Umsetzung der EU-Richtlinie zum Elternurlaub

Die Rückkehr ins Erwerbsleben sollte insbesondere durch folgende Maßnahmen erleichtert werden:

- Gleichstellung von Zeiten des Erziehungsurlaubs und Zeiten der Beschäftigung in der Arbeitslosenversicherung
- Nach Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub Recht auf eine reduzierte Arbeitszeit mit entsprechenden finanziellen staatlichen Kompensationen auch bezogen auf die Sozialversicherung

- Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote im Erziehungsurlaub sowie evtl. Anpassungsqualifizierung nach dem Erziehungsurlaub

Dokumentation:

DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN FÜR 1999

Einleitung

QUANTITATIVE ZIELVORGABEN UND INDIKATOREN

Es ist wesentlich, daß die Beschäftigungspolitischen Leitlinien in konkrete nationale Aktionspläne für Beschäftigung umgesetzt werden. Der Gebrauch gemeinsamer Indikatoren, die auf vergleichbaren Statistiken beruhen, ist von zentraler Bedeutung für ein effektives Monitoring und die Evaluation der Maßnahmen, sowohl auf nationaler als auch auf Gemeinschaftsebene. Bislang sind Grundlegende Indikatoren der Beschäftigungsleistung in mehreren Gemeinsamen Beschäftigungsberichten verwendet worden und die Arbeit an Maßnahmenindikatoren, in bezug auf die konkreten Leitlinien, kommt gut voran. Es wurde in Luxemburg vereinbart, daß das letztendliche Ziel einer Koordination der Beschäftigungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten eine signifikante und nachhaltige Anhebung der Beschäftigungsquote in Europa ist.

Um konkrete Ergebnisse zu erreichen, werden die Mitgliedstaaten nachdrücklich aufgefordert,

- den Prozeß der Definition und Sammlung vergleichbarer Daten zu unterstützen, um die drei gemeinschaftswelten operationellen Zielsetzungen der Leitlinien 1-3 umzusetzen. Dies schließt insbesondere die Entwicklung verlässlicher Stromgrößen hinsichtlich der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit ein.
- dafür zu sorgen, daß im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der Umsetzung der Leitlinien geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.

Außerdem werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, selbst einzelstaatliche Zielsetzungen festzulegen, die, wo immer es möglich und geeignet ist, quantifiziert werden könnten.

Zusätzlich ist es erforderlich, objektive Kriterien für die Auswahl von guten Praktiken zu entwickeln.

I. VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

*Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit*

Zur Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit werden sich die Mitgliedstaaten verstärkt bemühen, präventive Strategien auszuarbeiten, die auf eine frühzeitige Ermittlung der individuellen Bedürfnisse und auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen. Binnen einer von den Mitgliedstaaten selbst festzulegenden Frist, die außer in Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit vier Jahre nicht überschreiten darf, stellen die Mitgliedstaaten sicher,

1. daß allen Jugendlichen ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umkehrung, einer Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind;
2. daß arbeitslosen Erwachsenen durch eines der vorgenannten Mittel oder generell durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung ebenfalls ein Neuanfang ermöglicht wird, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind.

Diese Maßnahmen zur Vorbeugung und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollten mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen verknüpft werden.

*Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen*

Die Sozialleistungssysteme, Steuersysteme und Ausbildungssysteme sind - soweit erforderlich - zu überprüfen und so anzupassen, daß sie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte beitragen. Jeder Mitgliedstaat

3. bemüht sich, die Zahl der Personen spürbar zu erhöhen, die in den Genuß aktiver Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit kommen. Zwecks Erhöhung des Prozentsatzes der Arbeitslosen, denen eine Ausbildung oder eine entsprechende Maßnahme angeboten wird, legt er dabei insbesondere nach Maßgabe seiner Ausgangssituation als Zielvorgabe fest, eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei erfolgreichsten Mitgliedstaaten, mindestens aber einen Anteil von 20 % zu erreichen;
4. wird seine Steuer- und Leistungssysteme überprüfen und gegebenenfalls neu ausrichten und Arbeitslosen und anderen Nicht-erwerbstätigen Anreize bieten, sich um Arbeit oder Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und für die Arbeitgeber Anreize bieten, damit sie mehr Arbeitsplätze schaffen. Außerdem ist es wichtig, im Zusammenhang mit einer Politik zugunsten des aktiven Alterns unter anderem Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit und zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens sowie andere flexible Arbeitsregelungen zu entwickeln, um auch älteren Arbeitnehmer die aktive Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen.

*Förderung eines Partnerschaftskonzepts*

Mit den Maßnahmen allein der Mitgliedstaaten sind die gewünschten Ergebnisse in bezug auf Beschäftigungsfähigkeit nicht zu erreichen. Daher

5. werden die Sozialpartner nachdrücklich aufgefordert, auf ihrer jeweiligen Zuständigkeits- und Aktionsebene bald Vereinbarungen zu treffen, um zusätzliche Möglichkeiten für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika oder sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen;
6. werden sich beide, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, bemühen, zur Heranbildung qualifizierter und anpassungsfähiger Arbeitskräfte die Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, auszubauen, und im Benehmen mit dem Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt eine Definition des lebensbegleitenden Lernens vornehmen, um Ziele im Einklang mit den nationalen Rahmenbedingungen für jene Personen zu setzen, die in den Genuß derartiger Maßnahmen kommen. Dabei ist es insbesondere von Bedeutung, daß entsprechende Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer leicht zugänglich sind.

*Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf*

Schulabbrecher, die nicht über die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen verfügen, haben schlechte Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Die Mitgliedstaaten werden deshalb

7. die Qualität ihres Schulsystems verbessern, damit die Zahl der Schulabbrecher spürbar verringert wird. Ein besonderes Augen-

merk sollte auch den Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten gelten.

- dafür Sorge tragen, daß die Jugendlichen besser befähigt werden, sich an den technologischen und wirtschaftlichen Wandel anzupassen, und daß ihnen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Qualifikationen vermittelt werden; dies kann gegebenenfalls durch die Einführung oder durch den Ausbau von Lehrgangsausbildungssystemen geschehen.

#### *Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offensteht*

Zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen bereitet es besondere Schwierigkeiten, geeignete Qualifikationen zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Hier ist ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, die darauf abstellen, die Eingliederung der Betroffenen in das Erwerbsleben zu fördern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Die Mitgliedstaaten

- werden den Bedürfnissen behinderter Menschen, ethnischer Minderheiten und anderer Gruppen und Einzelpersonen, die gegebenenfalls benachteiligt sind, besondere Aufmerksamkeit schenken und geeignete präventive und aktive politische Ansätze entwickeln, um die Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

## II. ENTWICKLUNG DES UNTERNEHMERGEISTES

### *Erfleichterung der Gründung und des Führens von Unternehmen*

Der Aufbau neuer Unternehmen und das Wachstum von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind wesentliche Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und für die Ausweitung von Weiterbildungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zur Unterstützung dieses Prozesses gilt es, in allen Teilen der Gesellschaft die Bereitschaft zur Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit zu fördern, für klare, stabile und berechenbare Vorschriften Sorge zu tragen und die Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte zu verbessern. Die Mitgliedstaaten sollten auch die administrativen und steuerlichen Belastungen der KMU reduzieren und vereinfachen. Diese Maßnahmen werden die Versuche der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit unterstützen. Die Mitgliedstaaten werden zu diesem Zweck

- besondere Aufmerksamkeit darauf verwenden, die Gemeinkosten und die Verwaltungskosten der Unternehmen, vor allem der KMU, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Einstellung zusätzlichen Personals, erheblich zu senken;
- die Entwicklung selbständiger Erwerbstätigkeit fördern, indem sie prüfen, welche Hindernisse - insbesondere in bezug auf Steuern und Sozialversicherung - der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Kleinunternehmen möglicherweise im Wege stehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden könnten, und indem sie Schulungsmaßnahmen und gezielte Unterstützungsangebote für Unternehmer fördern.

### *Ausschöpfung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen*

Wenn die Europäische Union das Beschäftigungsproblem in den GNT bekommen will, müssen alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die neuen Technologien und Innovationen

effektiv genutzt werden. Zu diesem Zweck werden die Mitgliedstaaten

- Maßnahmen fördern, die darauf abzielen, die Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene, im Sozialwesen, im Bereich der Umwelttechnologien und bei neuen Aktivitäten im Zusammenhang mit den vom Markt noch nicht befriedigten Bedürfnissen voll auszuschöpfen und hierbei untersuchen, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse verringert werden können. Hierbei ist der besonderen Rolle der örtlichen Behörden und der Sozialpartner Rechnung zu tragen.
- Rahmenbedingungen entwickeln, um das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors und der industrienahe Dienstleistungen voll zu nutzen, unter anderem durch die Erschließung des Beschäftigungspotentials der Informationsgesellschaft und des Umweltsektors, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

### *Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme*

Und Umkehr des langfristigen Trends zu einer höheren Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit (Anstieg von 35 % im Jahre 1980 auf über 42 % im Jahre 1995). Jeder Mitgliedstaat

- legt, soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des derzeitigen Niveaus, als Zielvorgabe eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angemessen, der Steuerbelastung der Arbeit und der Lohnnebenkosten insbesondere hinsichtlich der niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeit fest, ohne dabei die Sanierung der öffentlichen Haushalte und das finanzielle Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme in Frage zu stellen. Dabei prüft er gegebenenfalls, ob die Einführung einer Energiesteuer, einer Besteuerung der Schadstoffemissionen oder sonstiger steuerlicher Maßnahmen zweckmäßig ist.
- prüft - ohne daß dazu eine Verpflichtung besteht -, ob der Mehrwertsteuersatz bei arbeitsintensiven Dienstleistungen, die keinem grenzüberschreitenden Wettbewerb ausgesetzt sind, gesenkt werden sollte.

## III. FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DER UNTERNEHMEN UND IHRER BESCHÄFTIGTEN

### *Modernisierung der Arbeitsorganisation*

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

- Die Sozialpartner werden aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen. Diese Vereinbarungen können beispielsweise auch Regelungen betreffend Jahresarbeitszeiten, Arbeitszeiterkürzungen, Reduzierung der Überstunden, Ausbau der Teilzeitarbeit, lebenslange Weiterbildung und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit beinhalten.

17. Jeder Mitgliedstaat prüft seinerseits, ob es zweckdienlich erscheint, in seinen Rechtsvorschriften anpassungsfähigere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, um dem Umstand Rechnung zu tragen, daß immer vielfältigere Beschäftigungsformen entstehen. Arbeitnehmer, die im Rahmen derartiger Arbeitsverträge beschäftigt sind, sollten zugleich in den Genuß einer ausreichenden Sicherheit und eines besseren Arbeitnehmerstatus gelangen, wobei den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen ist.

*Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen*

Um die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten in den Unternehmen zu verbessern, werden von den Mitgliedstaaten

18. die Hemmnisse insbesondere steuerlicher Art überprüft, die möglicherweise Investitionen in die Humanressourcen im Wege stehen, und gegebenenfalls steuerliche oder sonstige Anreize für innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen; sie prüfen ferner neue Regelungen und überprüfen den bestehenden Regelungsrahmen daraufhin, ob sie dazu beitragen, die Beschäftigungshemmnisse zu verringern und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu erhöhen.

**IV. VERSTÄRKUNG DER MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN**

*Gender-Mainstreaming-Ansatz*

Frauen haben nach wie vor besondere Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beim beruflichen Aufstieg, beim Entgelt und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher ist es unter anderem wichtig,

- sicherzustellen, daß aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht;
- negative Anreizwirkungen, dort wo solche im Steuer- und Leistungssystem identifiziert werden, aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu beseitigen;
- besondere Aufmerksamkeit den Hindernissen zu widmen, denen sich Frauen gegenübersehen, die Unternehmen gründen oder sich selbstständig machen wollen;
- sicherzustellen, daß Frauen flexible Formen der Arbeitsorganisation positiv nutzen können.

Daher werden die Mitgliedstaaten

19. einen Gender-Mainstreaming-Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinien in allen 4 Säulen zugrunde legen. Im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, daß geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.

*Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt*

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten ihren Willen zur Förderung der Chancengleichheit durch eine Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote zum Ausdruck bringen. Sie sollten ihre Auf-

merksamkeit auch auf das Ungleichgewicht zwischen Frauen- und Männeranteil in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Berufen genauso wie auf die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen richten. Die Mitgliedstaaten

20. werden sich bemühen, das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern zu vermindern, indem sie aktiv auf ein hohes Beschäftigungsniveau bei den Frauen hinarbeiten und Maßnahmen ergreifen, um eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in allen Sektoren und an allen Arbeitsplätzen zu erreichen. Sie werden die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder Arbeit gleichen Werts sowie die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vorantreiben. Um die Diskriminierung zwischen Frauen und Männern abzubauen, werden die Mitgliedstaaten auch einen verstärkten Einsatz von frauenfördernden Maßnahmen in Erwägung ziehen.

*Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

Maßnahmen für eine Unterbrechung der Berufstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit wie auch flexible Arbeitsregelungen, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer nutzen, sind für Frauen und Männer von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte vorangetrieben und regelmäßig überprüft werden. Es muß ein angemessenes Angebot an guter Betreuung und Pflege für Kinder und andere im Haushalt lebende Personen geschaffen werden, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Verbleiben im Erwerbsleben zu erleichtern. In diesem Zusammenhang ist die partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit unumgänglich. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner:

21. eine familienfreundliche Politik erarbeiten, umsetzen und vorantreiben, die die Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für Kinder und andere im Haushalt lebende Personen sowie Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung umfaßt.

*Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben*

Die Mitgliedstaaten

22. werden den Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit widmen, die nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, und im Hinblick darauf prüfen, wie sich die dem entgegenstehenden Hindernisse schrittweise beseitigen lassen.

## Anhang:

Tabelle 1: Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Arbeitslosenquote in den EU-Staaten, USA und Japan

	1986-90	1991-95	1996	1997 <sup>1)</sup>	1998 <sup>1)</sup>	1999 <sup>1)</sup>
<b>BE-Belgien</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.0	1.2	1.5	2.7	2.8	3.0
Erwerbstätigenwachstum	1.1	-0.4	0.4	0.3	1.2	1.1
Arbeitslosenquote	8.7	8.5	9.8	9.5	8.5	7.7
<b>DK-Dänemark</b>						
BIP-Wachstum (real)	1.4	2.0	2.7	2.9	2.7	2.8
Erwerbstätigenwachstum	0.3	-0.3	1.1	2.2	1.2	0.8
Arbeitslosenquote	6.4	8.6	6.9	6.1	5.4	5.1
<b>DE-Deutschland <sup>2)</sup></b>						
BIP-Wachstum (real)	3.4	2.1	1.4	2.2	2.6	2.9
Erwerbstätigenwachstum	1.5	-0.4	-1.2	-1.4	-0.1	0.9
Arbeitslosenquote	5.9	7.3	8.8	9.7	9.8	9.4
<b>ES-Spanien</b>						
BIP-Wachstum (real)	4.5	1.3	2.3	3.4	3.6	3.7
Erwerbstätigenwachstum	3.3	-0.5	1.5	2.6	2.4	2.5
Arbeitslosenquote	18.9	20.9	22.1	20.9	19.7	18.5
<b>FR-Frankreich</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.2	1.1	1.5	2.4	3.0	3.1
Erwerbstätigenwachstum	0.8	-0.2	0.0	-0.1	1.1	1.2
Arbeitslosenquote	9.7	11.1	12.4	12.5	11.9	11.6
<b>IE-Irland</b>						
BIP-Wachstum (real)	4.7	5.9	8.6	10.0	8.7	8.8
Erwerbstätigenwachstum	1.1	1.9	3.9	4.1	3.5	3.8
Arbeitslosenquote	15.5	14.5	11.6	10.2	8.4	6.5
<b>IT-Italien</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.0	1.1	0.7	1.5	2.4	3.0
Erwerbstätigenwachstum	0.6	-1.0	0.2	0.1	0.4	0.6
Arbeitslosenquote	9.6	10.3	12.0	12.1	12.0	11.8
<b>NL-Niederlande</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.1	2.1	3.3	3.3	3.7	3.2
Erwerbstätigenwachstum	1.9	0.7	1.8	2.3	2.1	2.0
Arbeitslosenquote	7.4	6.4	6.3	5.3	4.4	3.8
<b>SE-Schweden</b>						
BIP-Wachstum (real)	2.3	0.5	1.3	1.8	2.6	2.8
Erwerbstätigenwachstum	1.0	-2.2	-0.5	-1.1	0.6	0.9
Arbeitslosenquote	2.1	7.5	10.0	10.2	9.1	8.7

Tabelle 1: (Fortsetzung)

	1986-90	1991-95	1996	1997 <sup>1)</sup>	1998 <sup>1)</sup>	1999 <sup>1)</sup>
<b>GB-Vereinigtes Königreich</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.3	1.3	2.3	3.5	1.9	2.2
Erwerbstätigenwachstum	1.8	-0.9	0.4	1.6	0.6	0.5
Arbeitslosenquote	9.0	9.5	8.2	7.1	6.5	6.3
<b>EU-15</b>						
BIP-Wachstum (real)	3.3	1.5	1.8	2.7	2.8	3.0
Erwerbstätigenwachstum	1.3	-0.6	0.1	0.4	0.8	1.1
Arbeitslosenquote	8.9	10.0	10.9	10.7	10.2	9.8
<b>US-Vereinigte Staaten</b>						
BIP-Wachstum (real)	2.8	2.0	2.8	3.8	2.5	2.1
Erwerbstätigenwachstum	2.1	1.1	1.4	2.2	1.8	1.0
Arbeitslosenquote	5.9	6.6	5.4	4.9	4.6	4.9
<b>JP-Japan</b>						
BIP-Wachstum (real)	4.6	1.4	3.9	1.0	0.4	1.5
Erwerbstätigenwachstum	1.0	0.7	0.4	1.0	0.4	0.9
Arbeitslosenquote	2.5	2.6	3.4	3.4	3.5	3.4

<sup>1)</sup> 1997, 1998 und 1999 Schätzungen

<sup>2)</sup> Bis 1991/92 Westdeutschland

Quelle: Europäische Kommission (1998); Frühjahrsvorausschätzung.

Tabelle 2:

**Beschäftigungsformen in ausgewählten Industrieländern 1983 und 1995**  
 (Anteile in Prozent)

	Befristete Beschäftigung <sup>1)</sup>			Teilzeitbeschäftigung <sup>2)</sup>			Selbständigkeit <sup>3)</sup>		
	1983	1995	Diff. 83-95	1983 <sup>4)</sup>	1995	Diff. 83-95	1983	1995	Diff. 83-95
BE-Belgien	5.4	5.3	-0.1	8.0	13.6	5.6	14.7	15.4	0.7
DK-Dänemark	12.5 <sup>5)</sup>	12.1	-0.4	23.3	21.6	-1.7	11.6	8.4	-3.2
DE-Deutschland <sup>4)</sup>	9.9 <sup>5)</sup>	10.4	0.5	12.6	16.3	3.7	9.0	9.4	0.4
FR-Frankreich	3.3	12.3	9.0	9.6	15.6	6.0	12.8	11.6	-1.2
IE-Irland	6.1	10.2	4.1	6.7	12.1	5.4	21.3	20.8	-0.5
IT-Italien	6.6	7.2	0.6	4.6	6.4	1.8	23.9	24.5	0.6
NL-Niederlande	5.8	10.9	5.1	21	37.4	16.4	9.5	11.5	2.0
GB-Vereinigtes Königreich	5.5	7.0	1.5	18.9	24.0	5.1	10.2	12.9	2.7
US-Vereinigte Staaten				18.4	18.6	0.2	9.1	8.4	-0.7

1) Befristete Beschäftigung in Prozent aller abhängig Beschäftigten. Darin enthalten sind: Auszubildende und Leiharbeiternehmer.

2) Teilzeitbeschäftigte in Prozent der Erwerbstätigen.

3) Selbständige in Prozent der Erwerbstätigen (ohne mithelfende Familienangehörige).

4) Die Zahlen von 1983 beziehen sich auf Westdeutschland, die von 1995 auf Gesamtdeutschland.

5) Die Daten beziehen sich auf 1984.

Quelle: Eurostat, Labour Force Statistics, 1983 & 1995; Labour Force Survey 1983 & 1995.

OECD, Employment Outlook, July 1997; Labour Force Statistics, 1997 (für US).

Tabelle 4: Ausgaben für die Arbeitsmarktpolitik in OECD-Ländern (In Prozent des BIP, 1985 und 1996)

Länder	Arbeitsmarktpolitik insgesamt		Passive Arbeitsmarktpolitik		Aktive Arbeitsmarktpolitik		Anteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik		Arbeitslosigkeit		
	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996	ALQ 1985	ALQ 1996	Anteil LZA96
DK <sup>1)</sup>	6.62	5.00	4.36	3.92	2.26	1.08	0.34	0.22	6.8	7.3	26.5
FI	5.48	2.21	3.75	1.33	1.73	0.88	0.32	0.40	16.1	5.6	35.9
NL	4.78	4.15	3.41	3.04	1.37	1.11	0.29	0.27	6.4	10.9	49.0
SE	4.52	2.92	2.27	0.8	2.25	2.12	0.50	0.73	8.0	2.8	17.1
IE	4.30	5.18	2.55	3.72	1.75	1.46	0.41	0.28	11.9	17.4	59.5
BE <sup>2)</sup>	4.22	4.64	2.81	3.37	1.41	1.28	0.33	0.28	9.5	12.3	61.3
DE	3.80	2.41	2.37	1.35	1.43	1.05	0.38	0.44	9.0	8.0	48.7
FR <sup>2)</sup>	3.09	3.10	1.79	2.44	1.30	0.66	0.42	0.21	12.1	10.2	39.5
ES	2.81	3.28	2.14	2.92	0.67	0.38	0.24	0.11	22.2	21.1	55.7
AU	2.14	1.74	1.29	1.32	0.84	0.43	0.39	0.25	8.5	8.1	28.4
NO	2.13	0.93	0.93	0.51	1.20	0.42	0.56	0.45	4.9	2.8	14.0
PT <sup>3)</sup>	2.06	0.80	1.02	0.41	1.04	0.39	0.50	0.49	7.5	8.5	53.1
IT <sup>3)</sup>	1.95	1.49	1.03	1.04	0.93	0.45	0.47	0.30	12.2	10.1	65.8
CA	1.92	2.50	1.34	1.87	0.58	0.63	0.30	0.25	9.7	10.4	13.9
LU <sup>4)</sup>	0.92	1.62	0.65	1.05	0.27	0.57	0.29	0.35	3.3	1.9	27.6
NZ	1.87	1.42	1.16	0.65	0.71	0.78	0.38	0.55	6.1	4.1	16.9
CH	1.85	0.45	1.29	0.28	0.56	0.17	0.30	0.38	3.6	0.9	25.9
AT	1.81	1.25	1.44	0.95	0.38	0.29	0.21	0.23	5.3	3.6	25.6
GB	1.79	2.76	1.33	2.03	0.46	0.73	0.26	0.26	8.2	11.5	39.6
GR <sup>2)5)</sup>	0.75	0.78	0.44	0.44	0.32	0.34	0.42	0.44	9.1	7.8	43.2
US <sup>1)</sup>	0.54	0.84	0.34	0.57	0.19	0.27	0.35	0.32	5.4	7.1	9.5
JP <sup>6)</sup>	0.52	0.65	0.39	0.41	0.13	0.17	0.25	0.29	3.4	2.6	19.9
Durchschn. <sup>7)</sup>	2.72	2.28	1.73	1.57	0.99	0.71	0.38	0.34	8.6	7.9	35.3

1) Angaben beziehen sich auf 1988 (nur bei Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik).

3) Angaben beziehen sich auf 1992 (nur bei Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik).

5) Angaben beziehen sich auf Arbeitslosenquoten auf 1995.

7) Ungewichtet.

2) Angaben beziehen sich auf 1995 (nur bei Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik).

4) beim Anteil der Langzeit-Arbeitslosen kleine Fallzahlen.

6) Angaben beziehen sich auf 1987 (nur bei Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik).

ALQ = Anteil der Arbeitslosen an den zivilen Erwerbspersonen.

Anteil LZA = Anteil von Arbeitslosen mit einer bleibenden Dauer von mehr als 12 Monaten (LZA) an allen Arbeitslosen.

Quelle: OECD, Employment Outlook July 1997; Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Ergebnisse 1998.

Tabelle 5: Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik in OECD-Ländern nach Maßnahmetypen (In Prozent des BIP, 1985 und 1996)

Länder	Aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt		Administration		Bildungsmaßnahmen		Subventionierte Beschäftigung		Zielgruppenförderung	
	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985	1996	1985
DK <sup>1)</sup>	2.26	1.08	0.12	0.10	1.15	0.49	0.40	0.01	0.59	0.48
SE	2.25	2.12	0.25	0.25	0.51	0.50	0.67	0.42	0.82	0.94
IE	1.75	1.46	0.25	0.15	0.23	0.66	0.93	0.18	0.33	0.47
FI	1.73	0.88	0.16	0.07	0.57	0.27	0.66	0.42	0.35	0.12
DE	1.43	0.82	0.24	0.21	0.45	0.20	0.40	0.17	0.34	0.24
BE <sup>2)</sup>	1.41	1.28	0.22	0.17	0.28	0.11	0.68	0.85	0.22	0.15
NL	1.37	1.11	0.36	0.08	0.12	0.20	0.26	0.07	0.63	0.77
FR <sup>2)</sup>	1.30	0.66	0.15	0.13	0.39	0.25	0.42	0.06	0.34	0.22
NO	1.20	0.67	0.17	0.12	0.19	0.11	0.16	0.21	0.68	0.23
PT <sup>1)</sup>	1.04	0.39	0.11	0.08	0.38	0.19	0.12	0.04	0.43	0.08
IT <sup>3)</sup>	0.93	0.45	0.08	0.08	0.02	0.06	0.00	0.00	0.83	0.32
AU	0.84	0.43	0.24	0.12	0.15	0.03	0.31	0.2	0.13	0.08
NZ	0.71	0.78	0.13	0.05	0.33	0.09	0.13	0.02	0.12	0.01
ES	0.67	0.36	0.09	0.10	0.35	0.00	0.14	0.25	0.09	0.00
CA	0.58	0.63	0.21	0.24	0.26	0.23	0.07	0.02	0.04	0.14
CH	0.56	0.17	0.11	0.08	0.08	0.01	0.17	0.00	0.20	0.08
GB	0.46	0.73	0.20	0.14	0.10	0.09	0.02	0.22	0.15	0.29
AT	0.38	0.29	0.14	0.11	0.13	0.09	0.05	0.03	0.06	0.06
GR <sup>2)</sup>	0.32	0.34	0.13	0.06	0.09	0.14	0.07	0.08	0.03	0.05
LU	0.27	0.57	0.03	0.04	0.01	0.03	0.05	0.13	0.17	0.40
US <sup>1)</sup>	0.19	0.27	0.07	0.07	0.04	0.11	0.01	0.02	0.07	0.06
JP <sup>4)</sup>	0.13	0.17	0.03	0.03	0.03	0.03	0.06	0.10	0.00	0.01
Durchschnitt <sup>5)</sup>	0.99	0.71	0.16	0.11	0.27	0.18	0.28	0.19	0.30	0.24

1) Angaben beziehen sich auf 1986.

2) Angaben beziehen sich auf 1995.

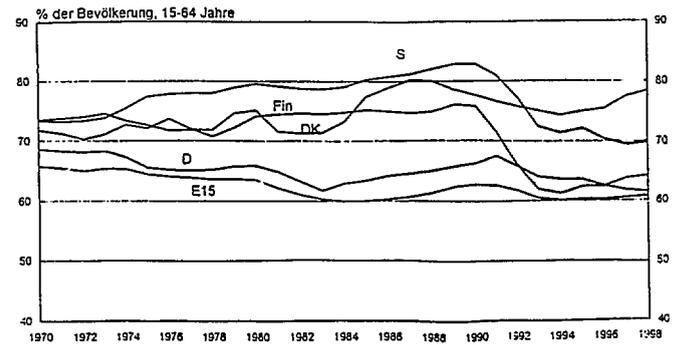
3) Angaben beziehen sich auf 1992.

4) Angaben beziehen sich auf 1987.

5) Ungewichtet.

Quelle: OECD, Employment Outlook, July 1997.

A6 Erwerbsquoten 1970-1997 für Dänemark, Deutschland, Finnland und Schweden



Zugänge von Teilnehmern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in ausgewählten Ländern  
[in % der Erwerbspersonen]

	Insgesamt	Bildungs- maßnahmen	Subvent. Beschäftigung	Zielgruppen- förderung
Deutschland (1998)	3,9	1,8	1,4	1,0
Belgien (1995)	14,3	9,2	4,4	0,7
Niederlande (1995)	2,2	1,0	0,3	0,9
Frankreich (1995)	11,2	3,5	4,4	3,2
Großbritannien (1995/96)	2,3	1,0	0,1	1,2
Dänemark (1995)	17,2	12,0	1,3	3,9
Spanien (1995)	2,8	0,8	1,5	0,4
Portugal (1995)	4,7	2,7	0,2	1,8
Irland (1998)	11,8	4,1	8,2	1,4
Griechenland (1995)	2,4	1,4	0,6	0,4
Schweden (1995/96)	12,2	3,4	5,5	3,4
Finnland (1996)	12,4	4,7	4,6	3,1
Durchschnitt EU (12)	8,1	3,8	2,5	1,8
USA (1992/93)	2,7	0,7	0,3	1,7

Quelle: OECD Employment Outlook 1997.