

# Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

## Auszug aus der Gemeinsamen Erklärung:

### I. Wirtschaftliche Lage

Die Bündnispartner sind sich einig, dass angesichts der günstigen Rahmenbedingungen alle Möglichkeiten für Neueinstellungen und langfristigen Beschäftigungsaufbau in den Betrieben genutzt werden müssen. Die positive wirtschaftliche Entwicklung hat die Schaffung zahlreicher neuer Arbeitsplätze ermöglicht. Die Bündnispartner fordern die Betriebe auf, ihre Einstellungspolitik verstärkt fortzusetzen. Sie setzen sich dafür ein, dass die in einigen Bereichen zur Zeit anfallende hohe Zahl von regelmäßig geleisteten Überstunden zugunsten zusätzlicher Beschäftigung reduziert werden muss. Sie fordern die Tarif- bzw. Betriebsparteien auf, alle vorhandenen Instrumente zu nutzen, um in den kommenden Jahren dieses Ziel zu erreichen, z. B. durch:

- Neueinstellungen,
- eine flexibilisierte Arbeitszeitpolitik, vor allem durch tarifliche Vereinbarung von Arbeitszeitkorridoren,
- Jahresarbeitszeiten und die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten,
- investive Arbeitszeitpolitik,
- den verstärkten Einsatz von Teilzeitbeschäftigten und
- gezielte Nutzung befristeter Arbeitsverträge.

Viele Arbeitsplätze können jedoch nicht besetzt werden, die Zahl der offenen Stellen wächst kontinuierlich. Deshalb haben die Bündnispartner eine Qualifizierungsoffensive beschlossen, mit der dem zunehmenden Arbeitskräftemangel entgegengewirkt werden soll und einen Paradigmenwechsel in der Frage der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeleitet.

Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit wird sich regelmäßig über die Entwicklung der Einstellungs- und Qualifizierungsoffensive unterrichten lassen und Initiativen und Maßnahmen verabreden, die zur Erreichung der genannten Ziele beitragen.

### II. Qualifizierungsoffensive

Die Entwicklung hin zu einer Informations- und Wissensgesellschaft und die zunehmenden internationalen Verflechtungen der Wirtschaft haben einen nachhaltigen und fortlaufenden Wandel der beruflichen Anforderungen an nahezu allen Arbeitsplätzen zur Folge. Infolge der demografischen Entwicklung wird zugleich langfristig das Erwerbspersonenpotenzial sinken und der Anteil älterer Erwerbspersonen wachsen. Als Antwort auf diese Herausforderungen haben die Bündnispartner eine breite Offensive zur umfassenden Erschließung und Förderung aller Qualifikationspotenziale gestartet.

Die Bündnispartner werden ihre Zusammenarbeit bei den regionalen Ausbildungskonferenzen mit dem Ziel fortsetzen, neben einer weiteren quantitativen Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes auch verstärkt qualitative Verbesserungen zu erzielen. Die Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften werden sich darüber hinaus dafür einsetzen, dass in möglichst vielen Tarifverhandlungen ausbildungsfördernde Vereinbarungen zur Steigerung des Ausbildungsplatzangebotes getroffen werden. Jugendlichen, die sich bis zum 30. September eines jeden Jahres bei den Arbeitsämtern



gemeldet haben, denen aber noch kein Ausbildungsplatz vermittelt werden konnte, wird je nach regionalen Gegebenheiten ein möglichst wohnortnahes Ausbildungsverhältnis im gewünschten Berufsfeld angeboten. Die Tarifvertragsparteien werden ferner alle Möglichkeiten nutzen, betrieblich und außerbetrieblich ausgebildete Jugendliche in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen.

Die Bündnispartner haben positive Erfahrungen mit ihrer „Offensive zum Abbau des IT-Fachkräftemangels“ gemacht und ergänzen diese derzeit zusätzlich mit dem Aufbau eines IT-spezifischen Weiterbildungssystems. Sie werden rasch weitere Bereiche mit absehbarem Fachkräftemangel identifizieren und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze ergreifen.

Die Bündnispartner sehen die Notwendigkeit, die Bereitschaft zur Selbständigkeit durch entsprechend gestaltete Aus- und Weiterbildung zu fördern. Dazu soll auch die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes beitragen („Meister-BaföG“).

Die Sozialpartner werden eine Initiative zur betrieblichen Weiterbildung insbesondere mit folgenden Schwerpunkten ergreifen:

- Die Tarifvertragsparteien werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren. Zeitinvestitionen für Qualifizierung sind neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik. Die Tarifvertragsparteien streben im Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitkonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird. Die Bündnispartner werden nach Abschluss der nächsten Tarifrunden die erzielten Fortschritte bilanzieren.
- deutliche Erhöhung der Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung (unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmern/innen, Frauen)
- breite Qualifizierung für Anforderungen der Informationsgesellschaft in Produktion und Dienstleistung aufbauend auf Erstausbildung und Berufserfahrung (Schlüsselqualifikationen, IT-Basisqualifikationen für alle Beschäftigten)
- systematischere und breitere Nutzung der Lernmöglichkeiten im Arbeitsablauf (lernförderliche Arbeitsorganisation; Medien/IT-Unterstützung für arbeitsbegleitendes Lernen).

Sinnvolle Weiterbildung bedarf definierter Qualitätsanforderungen. Deshalb werden die Bündnispartner eine Initiative zur Qualitätssicherung starten. Dies ist umso dringlicher, da bislang nur für einzelne Teilbereiche differenzierte und verbindliche Kriterien existieren. Qualitätssicherungsverfahren sollen vergleichbar, transparent, nachvollziehbar und prozessbezogen sein. In diesem Rahmen hat auch eine verbesserte Zertifizierung erworbener Qualifikationen und Kompetenzen wachsende Bedeutung. Die Kooperation der Bündnispartner ist für eine wirkungsvolle und breite Qualitätssicherung unabdingbar. Daher bündelt die Bundesregierung ihre Aktivitäten im Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“, dessen Kern das Programm „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ ist.

Qualifizierung findet aber nicht nur im Betrieb statt. Um Transparenz über die verfügbaren Bildungsangebote zu verbessern, werden die Bündnispartner die Information und Beratung über vorhandene Bildungsmöglichkeiten ausbauen.

In einer globalisierten Welt sind internationale Erfahrungen unverzichtbarer Qualifikationsbestandteil. Deshalb werden die Bündnispartner den Auslandsaustausch von Auszubildenden und Fachkräften verstärken.

Die Bündnispartner werden mit den Ländern Gespräche führen, insbesondere um den Hochschulzugang für beruflich qualifizierte junge Erwachsene und Absolventen der beruflichen Ausund Weiterbildung zu verbessern.



Die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen sind Querschnittsziel bei allen Initiativen und Aktivitäten des Bündnisses. Frauen sind bei allen Maßnahmen der Qualifizierungsoffensive mit dem Ziel der gleichberechtigten Beteiligung zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung wird der Steuerungsgruppe eine zusammenfassende Darstellung der Aktivitäten der Bundesregierung und des Bündnisses zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorlegen.

Die Benchmarking-Gruppe hat den Auftrag erhalten, ausgewählte Beispiele guter Praxis im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland zusammenzustellen. Sie wird diese im Frühsommer 2001 vorlegen.

### **III. Verbesserung der Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Die Bündnispartner haben sich ausführlich mit den Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Sie sind hierbei zu folgenden wesentlichen Ergebnissen gekommen:

Bei der Beurteilung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stimmen die Bündnispartner überein, dass ein Paradigmenwechsel erforderlich ist. Anstelle einer vorzeitigen Ausgliederung aus dem Erwerbsleben sollten künftig die verstärkte Beschäftigung Älterer, die vorbeugende Verhinderung von Arbeitslosigkeit und die Wiedereingliederung bereits Arbeitsloser vorrangiges Ziel arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sein. Auch Änderungen bei den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsorganisation und den sozialrechtlichen Rahmenbedingungen müssen einen wichtigen Beitrag leisten, damit ältere Menschen länger erwerbstätig bleiben. Der Paradigmenwechsel gebietet sich nicht nur aufgrund der verbesserten Beschäftigungssituation und der absehbaren demografischen Entwicklung, sondern auch deshalb, weil das frühe Ausscheiden älterer Arbeitnehmer hohe gesamtgesellschaftliche Kosten verursacht. Zudem wird die sinkende Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer in Deutschland auf europäischer Ebene bereits seit einigen Jahren deutlich kritisiert.

Zur Umsetzung dieses Ziels schlagen die Bündnispartner folgende Maßnahmen vor:

- Sensibilisierung der Betriebe und Arbeitnehmer für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.
- Qualifizierungsoffensive zugunsten älterer Arbeitnehmer durch gezielte Angebote und Ausbau der betrieblichen Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. Dabei stimmen die Bündnispartner darin überein, dass die Weiterbildung der in Beschäftigung stehenden Arbeitnehmer vorrangige Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selbst ist. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können hierzu wesentliche Beiträge leisten, wobei dies auch im Rahmen der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung erfolgen kann.
- Vorübergehende finanzielle Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeit an der Finanzierung der Weiterbildungskosten von älteren Arbeitnehmern über 50 Jahre in kleineren Unternehmen und
- Herabsetzung der Altersgrenze von 55 auf 50 Jahre bei den Eingliederungszuschüssen als befristete gesetzliche Regelung.

### **IV. Vermittlung in Arbeit stärken**

Die Bündnispartner begrüßen die sich weiter verbessernde Lage auf dem Arbeitsmarkt. Der hohe Anteil struktureller Arbeitslosigkeit, darunter viele Langzeitarbeitslose, Ältere und Arbeitslose mit Qualifikationsdefiziten sowie der partielle Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen Westdeutschlands stellen ebenso wie die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in weiten Teilen Ostdeutschlands



die zentralen Probleme auf dem Arbeitsmarkt dar. Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass zum Abbau des Arbeitsplatzdefizits in Ostdeutschland neben verstärkten privaten Investitionen weiterhin der Einsatz aller finanz- und wirtschaftspolitischen Instrumente zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie der verstärkte Ausbau der Infrastruktur erforderlich sind.

Flankierend ist zum Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit auch bei steigender Beschäftigung zukünftig eine stärker aktivierende und vorbeugende Arbeitsmarktpolitik notwendig. Im Bündnis sind bereits zusätzliche Instrumente zur Wiedereingliederung Arbeitsloser durch Jobrotation und zur Qualifizierung Älterer verabredet. Ferner erwarten die Bündnispartner, dass die Instrumente der Vermittlung Arbeitsloser mit folgenden Zielen im Konsens weiterentwickelt werden:

- Modernisierung der Arbeitsvermittlung zur frühzeitigen Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit
- Neuorientierung und größere Transparenz von Fördermaßnahmen, um eine frühere Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen
- Verbessertes Zugang von Frauen zur Arbeitsförderung
- Verbesserung der Evaluation der Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Wirtschaft und Gewerkschaften begrüßen, dass die genannten Maßnahmen in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden und zur Umsetzung dieser Reform bis zum Juni 2001 ein Gesetzentwurf vorgelegt wird.

Nach Auffassung der Bündnispartner kann mit dieser Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ein wichtiger Beitrag zur wirkungsvollen Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union geleistet werden. Sie werden eine solche Reform deshalb nachdrücklich in der Selbstverwaltung der Bundesanstalt für Arbeit unterstützen.

## V. Altersvorsorge und Vermögensbildung

Die Bündnispartner sehen in den neuen gesetzlichen Möglichkeiten zur kapitalgedeckten Altersvorsorge auch die Chancen für eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge. Damit werden zugleich die Chancen der Vermögensbildung erweitert. Die Bündnispartner begrüßen in diesem Zusammenhang die vielfältigen tariflichen Regelungen in der Tarifrunde 2000 zur Umwandlung von Entgeltbestandteilen und zur freiwilligen Aufstockung von Altersvorsorgeleistungen. Die Bündnispartner erwarten, dass die Tarifpartner rechtzeitig vor der nächsten Tarifrunde Vorschläge für eine Fortentwicklung der tarifvertraglichen und betrieblichen Möglichkeiten zur Altersvorsorge und Vermögensbildung unter Einbeziehung der neuen Förderung vorlegen werden.

## VI. Arbeit durch Innovation

Das Thema Arbeit durch Innovation in der ONE Economy ist für die Bündnispartner von besonderer Bedeutung. Unter dem Titel „Arbeit durch Innovation“ wird daher eine neue Arbeitsgruppe eingesetzt. Sie knüpft an den im Dezember 2000 beendeten Fachdialog „Beschäftigungspotenziale im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien und -dienstleistungen“ sowie an andere Fach- und Themendialoge im Verlauf des Bündnisses an.

Leitbild der Bündnispartner ist die „Informationsgesellschaft für alle“, d. h. der Zugang zu den neuen Medien soll allen Bürgerinnen und Bürgern offen stehen. Die Aufgaben der neuen Arbeitsgruppe reichen von der Präsentation von Best Practice-Projekten im Bereich von innovativen Arbeitsbeziehungen und von Informationsangeboten von innovativen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen über die Fortentwicklung des Ordnungsrahmens in der Informationsgesellschaft bis hin zur Entwicklung von Sicherheitskonzepten für Beschäftigte (z. B. Datenschutz) in einer wissensbasierten Gesellschaft.



Leitbild ist auch die Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien quer durch alle Sektoren der Wirtschaft, wodurch neue Arbeitsplätze insbesondere an den Schnittstellen entstehen können. Zweiter Schwerpunkt der neuen Arbeitsgruppe wird das Auffinden und Ausbauen neuer innovativer Arbeitsplätze in der ONE Economy, besonders in produktionsorientierten Dienstleistungen, sein.

Die Arbeitsgruppe wird unter Nutzung der neuen Medien durch einen offenen Dialog mit der interessierten Öffentlichkeit begleitet. Bis zum nächsten Spitzengespräch werden erste Zwischenergebnisse vorliegen.

## VII. EU-Osterweiterung

Die Osterweiterung der Europäischen Union ist ein historischer Schritt zur Überwindung der Teilung Europas. Die Bündnispartner begrüßen die Anstrengungen der Beitrittskandidaten, sich durch Übernahme der EU-Standards beitragsfähig zu machen.

Für die jetzigen EU-Mitgliedstaaten und auch gerade für Deutschland bedeutet die Osterweiterung nach Auffassung der Bündnispartner eine Chance für weiteres Wirtschaftswachstum und den Aufbau von neuen Arbeitsplätzen.

Die Bündnispartner nehmen aber auch die Sorgen ernst, die insbesondere im Hinblick auf eine verstärkte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch Zuzug von Arbeitskräften geäußert werden. Sie begrüßen daher das Bestreben, den Anpassungsprozess durch die Vereinbarung von flexiblen und differenzierten Übergangsfristen für die Arbeitnehmer- und Dienstleistungsfreiheit sozialverträglich abzufedern. Die Übergangsfristen sollen genutzt werden, um insbesondere gering qualifizierten Arbeitnehmern durch Weiterbildung bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Die Bündnispartner unterstützen die EU-Osterweiterung. Die Expertengruppe des Bündnisses zur EU-Osterweiterung wird die Rahmenbedingungen und die Übergangsfristen weiter konkretisieren. Die Bündnispartner werden durch Veranstaltungen gemeinsam mehr Transparenz herstellen.

Nach: Gemeinsame Erklärung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu den Ergebnissen des 7. Spitzengesprächs vom 4. März 2001

