



## Operationelles Programm

für die Förderung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit  
und Beschäftigung in Hessen aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007 bis 2013



# Europäischer Sozialfonds

## Für die Menschen in Hessen



Dieses Programm wurde am 7.11.2007 durch die EU-Kommission genehmigt.

**Impressum:**

**Hessisches Sozialministerium  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
Franz-Josef Gemein  
Dostojewskistraße 4  
65187 Wiesbaden**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>VII</b>
<b>1 Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang</b> .....	<b>1</b>
1.1 Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung.....	1
1.1.1 Gebiet und Bevölkerung .....	1
1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung .....	1
1.1.3 Sektoraler Strukturwandel.....	4
1.1.4 Unternehmensgrößenstruktur .....	5
1.1.5 Die Bevölkerungsentwicklung bis 2015/2020 und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	6
1.2 Beschäftigungssystem.....	10
1.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	10
1.2.2 Arbeitszeit, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsschwelle .....	12
1.2.3 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit.....	13
1.2.4 Erwerbstätigkeit von Älteren .....	14
1.2.5 Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung und Minijobs.....	15
1.2.6 Offene Stellen und Mismatch-Probleme.....	15
1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.....	18
1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unter- nehmen, Qualifikations- und Anpassungsprobleme in KMU.....	18
1.3.2 Innovation und Informationsgesellschaft .....	19
1.4 Humankapitalentwicklung .....	21
1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen.....	21
1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems .....	22
1.4.3 Lebenslanges Lernen .....	25
1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt .....	26
1.4.5 Arbeitslosigkeit.....	27
1.4.6 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquote insgesamt .....	28
1.4.7 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen (Männer, Frauen, Jugendliche, Ältere, Migranten, Qualifikation) .....	29
1.4.8 Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit .....	33
1.5 Soziale Eingliederung .....	33
1.5.1 Armutsquote, Entwicklung im Bereich des SGB II.....	33
1.5.2 Migrantinnen und Migranten .....	35
1.6 Szenarien zur künftigen Wirtschafts- und Beschäftigtenentwicklung.....	36
1.7 Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt.....	38
1.8 EU-Benchmarks .....	39

---

<b>2 Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene</b> .....	<b>40</b>
2.1 Europäische Rahmenbedingungen .....	40
2.2 Nationale Rahmenbedingungen, Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik .....	44
2.3 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes.....	45
2.4 ESF-Strategie des Bundes im Ziel RWB .....	50
2.5 Konsequenzen für die ESF-Förderung des Landes Hessen.....	50
2.5.1 Konsequenzen aus den Europäischen Rahmenbedingungen .....	51
2.5.2 Konsequenzen aus der Arbeitsmarktpolitik des Bundes .....	52
2.5.3 Konsequenzen aus dem ESF-Bundesprogramm.....	53
<b>3 Stärken-Schwächen-Chancen-Risiko-Analyse</b> .....	<b>55</b>
<b>4 Entwicklungsstrategie des Landes Hessen für den Programmzeitraum 2007–2013</b> .....	<b>60</b>
4.1 Die künftige Strategie für die arbeitsmarktpolitische Entwicklung .....	60
4.1.1 Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF .....	60
4.1.2 Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken .....	66
4.1.3 Partnerschaftlicher Ansatz.....	70
4.1.4 Strategie für Innovation .....	71
4.2 Die Prioritäten der ESF-Förderung 2007–2013 .....	72
4.2.1 Übersicht über die Gewichtung der Prioritätsachsen .....	72
4.2.2 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.....	73
4.2.3 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals .....	81
4.2.4 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen .....	92
4.2.5 Prioritätsachse D: Technische Hilfe .....	98
4.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele.....	99
4.3.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung .....	99
4.3.2 Nachhaltige Entwicklung .....	101
4.3.3 Transnationale Kooperationen .....	103
4.4 Quantifizierte Ziele zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon .....	104
<b>5 Kohärenz</b> .....	<b>106</b>
<b>6 Durchführungssysteme, Partnerschaft</b> .....	<b>112</b>
6.1 Durchführungssysteme .....	112
6.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP..	112
6.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde.....	115
6.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde .....	116
6.1.4 Zahlungsströme und Vorausschätzung der Zahlungsanträge.....	117

---

6.1.5	Begleitausschüsse und Partnerschaft .....	120
6.1.6	Verfahren zur Umsetzung .....	123
6.2	Publizitätsmaßnahmen .....	124
6.3	Beschreibung des Begleitungs- und Bewertungssystems .....	125
6.3.1	Ziele und Zielmessungen im OP .....	125
6.3.2	Ziele und Zielgruppen von Aktionen .....	126
6.3.3	Indikatoren für die Begleitung und Bewertung .....	127
6.3.4	Durchführung und Zeitplan von Monitoring und Evaluation .....	131
6.4	Das EDV-System für den ESF in Hessen .....	132
<b>7</b>	<b>Finanzbestimmungen .....</b>	<b>134</b>
	Indikative Finanzpläne des Operationellen Programms Hessen .....	134
<b>8</b>	<b>Kurzfassung der Ex-ante-Bewertung .....</b>	<b>138</b>
8.1	Vorbemerkung .....	138
8.2	Zusammenfassung der Strategie Hessens .....	138
8.3	Ergebnisse der formalen Bewertung .....	143
8.4	Ergebnisse der inhaltlichen Bewertung des Programms .....	145
8.5	Übersicht über die Abstimmung der Ex-ante-Evaluation mit dem Programmverantwortlichen Hessens .....	153
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>155</b>



## Einleitung

In der Strukturfondsperiode 2007–2013 wird das Bundesland Hessen unter dem Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ an den Interventionen der Europäischen Strukturfonds beteiligt sein. Die Beteiligung unterteilt sich in die Interventionen aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF).

Das vorliegende Operationelle Programm bezieht sich auf die ESF-Förderung. Hessen erhält für den ESF 186,735 Mio. Euro für die gesamte Förderperiode. Dabei ist die Preisindexierung mit eingerechnet.

Grundlage für die Erstellung des Operationellen Programms für den ESF waren die dazu erlassene allgemeine Strukturfondsverordnung, die Verordnung über den ESF, die Kohäsionsleitlinien, der Nationale Strategische Rahmenplan für die Bundesrepublik Deutschland (NSRP), die Strategischen Leitlinien für die Gemeinschaft im Dienste von Wachstum und Beschäftigung sowie die hessenbezogene sozio-ökonomische Analyse, die Stärke-Schwäche-Analyse und die darauf aufbauende Strategie zur Umsetzung des ESF in der neuen Förderperiode.

Die vorgeschlagenen Interventionen verstehen sich als sinnvolle Ergänzung der regionalen Anstrengungen des Bundeslandes Hessen für ein verbessertes Beschäftigungs- und Qualifizierungs- sowie Ausbildungsniveau.

Das Operationale Programm für den ESF umfasst drei fachliche Prioritätsachsen und die Prioritätsachse Technische Hilfe:

- A. Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen.
- B. Verbesserung des Humankapitals.
- C. Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen.
- D. Technische Hilfe

Die Mittelverteilung auf die vier Prioritätsachsen:

Prioritätsachse A =	36,05 Mio. Euro	19 Prozent
Prioritätsachse B =	101,88 Mio. Euro	55 Prozent
Prioritätsachse C =	41,33 Mio. Euro	22 Prozent
Prioritätsachse D =	7,47 Mio. Euro	4 Prozent

Die Belange Umweltschutz und Gleichstellung von Männern und Frauen sowie Transnationalität in der Programmumsetzung werden als Querschnittsziel in das Operationale Programm aufgenommen.

Das Einsatzgebiet des ESF bezieht sich auf ganz Hessen.

Die Programmerstellung wurde in einem intensiven Abstimmungsprozess mit den Sozialpartnern und Nicht-Regierungs-Organisationen (NGO) abgestimmt und durch einen begleitenden Prozess ex ante evaluiert. Die Evaluierungsergebnisse sind in der Endfassung des Programms berücksichtigt worden.

# **1 Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang**

## **1.1 Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung**

### **1.1.1 Gebiet und Bevölkerung**

Hessen liegt mit seinen 6,1 Mio. Einwohnern bei einer Fläche von 21.115 km<sup>2</sup> und einer Bevölkerungsdichte von 289 Einwohnern je km<sup>2</sup> der Größe nach sortiert jeweils im 2. Viertel der 16 Bundesländer. Das Land ist auf der mittleren Verwaltungsebene in die drei Regierungsbezirke Kassel, Gießen und Darmstadt gegliedert, die wiederum 21 Landkreise und 5 kreisfreie Städte umfassen. Größte Stadt ist Frankfurt mit 656.000 Einwohnern, gefolgt von der Landeshauptstadt Wiesbaden mit 272.000 Einwohnern. In sich ist das Land ziemlich inhomogen, denn dem wirtschafts- und wachstumsstarken Südhessen mit dem hoch verdichteten – und für Deutschland insgesamt zentralen Verkehrsknotenpunkt – Rhein-Main-Gebiet stehen Mittel- und Nordhessen gegenüber, die mit ihren walddreichen Mittelgebirgs-teilen wesentlich dünner besiedelt sind. Über 40 Prozent der Landesfläche sind Wald und ein Drittel wird landwirtschaftlich genutzt.

Hessen hat – sieht man vom Rhein-Main-Flughafen in Frankfurt ab – nur Grenzen zu anderen Bundesländern und keine Außengrenzen. Es liegt zentral in Deutschland und ist wegen der sehr hohen Dichte und Leistungsfähigkeit aller Verkehrsträger zu Wasser, zu Lande und in der Luft von günstiger Erreichbarkeit. Gleichzeitig hat es eine wichtige Funktion als Umschlagplatz und als Transitgebiet für fast alle wichtigen Ost-West- und Nord-Süd-Verkehrsverbindungen in Europa.

### **1.1.2 Entwicklung von Wachstum, Produktivität und Gesamtbeschäftigung**

Insgesamt wies die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland im Verlauf der ablaufenden Förderperiode eine unbefriedigende Entwicklung auf. Preisbereinigt ergab sich zwischen 2000 und 2005 ein Zuwachs des Bruttoinlandsprodukts von 3,7 Prozent, im Durchschnitt dieser Jahre mithin ein Wachstum von lediglich rund 0,7 Prozent. Die hessische Entwicklung blieb in diesem Zeitraum mit einem realen Zuwachs des BIP um lediglich 1,3 Prozent (im Jahresdurchschnitt somit knapp 0,3 Prozent) deutlich zurück.

Dennoch zählt Hessen zu den wirtschaftsstärksten Bundesländern. Je nach gewähltem Indikator ergibt sich jedoch ein unterschiedlicher Rangplatz. Der Vergleich der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit von Regionen anhand des Indikators BIP pro Kopf wird durch die sehr unterschiedlichen Pendlerströme der einzelnen

Regionen verfälscht. Dies kann dazu führen, dass das BIP pro Kopf in Regionen mit hoher Arbeitsmarktzentralität, die einen Einpendlerüberschuss erzeugt, überschätzt und in Regionen, in denen die Pendler wohnen, unterschätzt wird.

Diese Verzerrung wird durch den Indikator Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen vermieden. Gleichzeitig lässt sich dadurch die Produktivität des Faktors Arbeit in einer Region darstellen. Dabei gilt: Je höher die Produktivität, desto leistungs- und wettbewerbsfähiger ist die Wirtschaft. Es muss allerdings beachtet werden, dass die unterschiedlichen Branchen technologiebedingt unterschiedliche Arbeitsproduktivitäten aufweisen. Wenn eine Region von bestimmten Branchen dominiert wird, bestimmt deren Produktivität die der gesamten Region wesentlich mit.

Der Indikator Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen, bei dem Hessen den Spitzenplatz unter den Flächenländern in Deutschland belegt, unterstreicht die regionalen Disparitäten sowohl unter den hessischen Regierungsbezirken als auch im nationalen und internationalen Vergleich. Der Regierungsbezirk Darmstadt ist die führende hessische Region und erwirtschaftet über 70 Prozent der Wirtschaftskraft des gesamten Bundeslandes. Die Entwicklung des BIP im Zeitraum 2000–2005 zeigt jedoch auch, dass Hessen trotz unterschiedlicher Entwicklungen in den einzelnen Jahren über den gesamten Zeitraum eine zur durchschnittlichen Bundesentwicklung parallele Entwicklung genommen hat; der Niveauvorsprung des BIP je Erwerbstätigen hat sich von 14,3 Prozent im Jahr 2000 auf 14,8 Prozent in 2005 nur leicht verändert.

**Tabelle 1: Wirtschaftskraft und Produktivität**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
BIP <b>Hessen</b> (Mio. €) (in jeweiligen Preisen)	183.100	189.495	191.108	194.501	198.370	200.575
BIP je Erwerbstätigen <b>Hessen</b> (€) (in jeweiligen Preisen)	60.205	61.646	62.432	64.285	65.339	66.252
Veränderung gegenüber Vorjahr (%) (preisbereinigt, verkettet)	-0,4	2,4	1,3	3,0	1,6	1,4
BIP je Erwerbstätigen <b>Deutschland</b> (€) (in jeweiligen Preisen)	52.690	53.748	54.818	55.818	56.777	57.724
Veränderung gegenüber Vorjahr (%) (preisbereinigt, verkettet)	0,6	2,0	2,0	1,8	1,7	1,7
Produktivität <b>Hessen</b> (€) BIP pro Arbeitsstunde der Erwerbstätigen (in jeweiligen Preisen)	40,79	41,98	42,6	43,95	44,23	44,78
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	0,6	2,9	1,5	3,2	0,6	1,3
Produktivität <b>Deutschland</b> (€) BIP pro Arbeitsstunde der Erwerbstätigen (in jeweiligen Preisen)	35,90	36,98	38,09	38,95	39,59	40,36
Veränderung gegenüber Vorjahr (%)	1,9	3,0	3,0	2,3	1,6	1,9

Quelle: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Länder; Revisionen 2005, 2006 (u. a. [http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis\\_VGR/tab01.asp](http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tab01.asp)).

Dies könnte auf die hessische Branchenstruktur und die branchenspezifischen Entwicklungen zurückzuführen sein: Das Produktivitätswachstum in den Industriebranchen war in den letzten Jahren zum Teil höher als im Dienstleistungssektor und Hessen ist stärker durch den Dienstleistungssektor geprägt als der Bundesdurchschnitt.

Produktivitätsniveau und Produktivitätsentwicklung verhalten sich in Hessen im Vergleich zum Bund in analoger Weise wie die Wirtschaftskraft: höheres Niveau und in den letzten Jahren ein im Durchschnitt geringerer Anstieg.

Da die durchschnittliche Produktivitätsentwicklung die realen Wirtschaftswachstumsraten in den Jahren seit 2000 in Hessen – wie in Deutschland insgesamt – überschritten hat, bedeutet dies, dass auf den Arbeitsmarkt insgesamt gesehen keine positiven Impulse ausgegangen sind. So ist das Arbeitsvolumen der Erwerbstätigen (gemessen in geleisteten Arbeitsstunden) in Hessen in diesem Zeitraum um 1,6 Prozent und im Bund um 3,2 Prozent zurückgegangen. Dass die Erwerbstätigenzahl nicht in entsprechendem Maße, sondern lediglich um 0,4 Prozent (Hessen) bzw. 0,9 Prozent (Bund) rückläufig war, liegt an dem deutlichen Zuwachs von Teilzeitarbeitsverhältnissen (Hessen +13 Prozent; Bund +10 Prozent<sup>1</sup>) bzw. Minijobs. Die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigen hat sich dadurch entsprechend vermindert.

Die Produktivitätsentwicklung konnte weder in Deutschland noch in Hessen und auch in keiner der drei Regierungsbezirke Hessens die durchschnittliche Entwicklung der EU erreichen. Insofern hat sich die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und Hessens im europäischen Vergleich – zwar noch immer auf überdurchschnittlichem Niveau – etwas verschlechtert.

Innerhalb Hessens ergeben sich sowohl für die Wirtschaftskraft als auch für die Produktivitätsentwicklung aufgrund der unterschiedlichen Strukturen unterschiedliche Trends: Der Regierungsbezirk Darmstadt ist sehr stark vom tertiären Sektor geprägt und weist eine hohe Wirtschaftskraft auf. In den Regierungsbezirken Gießen und Kassel ist die Wirtschaft immer noch durch einen relativ hohen Industrieanteil mit geringerem Produktivitätsniveau geprägt.

---

1 Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

### 1.1.3 Sektoraler Strukturwandel

Gemessen an der Bruttowertschöpfung des Jahres 2005 entfällt in Hessen auf den Dienstleistungssektor mit 74,5 Prozent ein deutlich höherer Anteil als im Bundesdurchschnitt (69,4 Prozent). Vor allem die unternehmensorientierten Dienstleistungen sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe, aber auch der Verkehrsbereich sind in Hessen stark vertreten. Diese Dienstleistungsdominanz war in den vergangenen Jahren ursächlich für eine hohe Leistungsfähigkeit der hessischen Wirtschaft. Besonders in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs konnte Hessen dank seines Dienstleistungssektors eine sehr dynamische Wirtschaftsentwicklung verzeichnen. Im Laufe der letzten konjunkturellen Schwächephase hat sich allerdings gezeigt, dass der „Dienstleistungsmotor“ auch ins Stocken geraten kann. Insofern darf der Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft allein nicht als Rezept für hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit betrachtet werden. Auch im Dienstleistungssektor ist die Fähigkeit zur Innovation die zentrale Voraussetzung für Wachstum. Und eine innovative Industrie stellt weiterhin einen nicht zu vernachlässigenden Bereich für Prosperität einer Volkswirtschaft und einer Region dar.

Die hessischen Regierungsbezirke unterscheiden sich in der Sektorstruktur erheblich. Die wachstumsstarken Dienstleistungsbereiche wie z. B. Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleister sind vor allem in Südhessen (Regierungsbezirk Darmstadt) konzentriert. Südhessen ist Deutschlands Finanzzentrum und bedeutendster Finanzplatz Kontinentaleuropas: Europäische Zentralbank, Deutsche Bundesbank, Deutsche Börse und weit mehr als 300 Geschäftsbanken sind hier tätig; über 90 Prozent des gesamten deutschen Börsenumsatzes werden an der Frankfurter Börse erzielt.

**Tabelle 2: Sektorstruktur der Beschäftigung: 2000 und 2005 im Vergleich (Anteile in %)**

	Hessen		Deutschland	
	2000	2005	2000	2005
<b>Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</b>	<b>1,5</b>	<b>1,5</b>	<b>2,4</b>	<b>2,2</b>
<b>Produzierendes Gewerbe</b>	<b>26,2</b>	<b>23,1</b>	<b>28,9</b>	<b>25,9</b>
darunter:				
Verarbeitendes Gewerbe	20,0	17,7	20,7	19,3
Baugewerbe	5,4	4,7	7,1	5,5
<b>Dienstleistungsbereiche</b>	<b>72,3</b>	<b>75,3</b>	<b>68,7</b>	<b>71,9</b>
davon:				
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	26,7	26,5	25,1	25,1
Finanzierung, Vermietung u. Unternehmensdienstleister	19,7	21,6	14,8	16,5
Öffentliche und private Dienstleister	26,0	27,2	28,8	30,3

Quelle: VGR der Länder; Ergebnisse der Revisionen 2005, 2006; Abweichungen in den Summen durch Runden bedingt.

Auch der Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung ist in Südhessen sehr stark vertreten: Mit dem größten Flughafen Kontinentaleuropas und der dazugehörigen Dienstleistungsinfrastruktur ist Frankfurt einer der wichtigsten Verkehrsknoten Deutschlands und Europas.

Die sektorale Analyse hat zum Ergebnis, dass Hessen überdurchschnittlich stark durch den Dienstleistungssektor geprägt ist, der sich wiederum überdurchschnittlich auf den Regierungsbezirk Darmstadt konzentriert und dort zudem eine günstige interne Branchenstruktur aufweist (finanz- und unternehmensbezogene Dienstleistungen, Verkehr). In Nord- und Mittelhessen ist das produzierende Gewerbe überdurchschnittlich stark vertreten. Der Tertiärsektor ist hier in erheblichem Maße durch öffentliche Dienstleistungen geprägt. Die wachstumsgünstigen Dienstleistungssparten weisen relativ geringe Anteile auf.

#### 1.1.4 Unternehmensgrößenstruktur

Der Mittelstand bzw. die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind in Hessen wie auch in Deutschland tragende Säule der Wirtschaft:<sup>2</sup> Rund 99 Prozent aller Unternehmen sind – in Anlehnung an die EU-Definition für KMU<sup>3</sup> – dem Mittelstand zuzurechnen, in dem etwa zwei Drittel der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz haben und der mehr als zwei Drittel der Ausbildungsplätze für junge Menschen in Hessen stellt. Die KMU sind von elementarer Bedeutung für Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung sowie für Flexibilität und Innovation und somit zentral für die Bewältigung des Strukturwandels – auch gerade in weniger verdichteten Räumen. So sind der Regierungsbezirk Kassel und der Regierungsbezirk Gießen deutlich mittelständischer strukturiert als der Regierungsbezirk Darmstadt, dessen Wirtschaftsstruktur stärker durch Großunternehmen geprägt ist. Insgesamt gesehen kommt in der hessischen Wirtschaft den Großunternehmen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ein etwas höherer Stellenwert zu, doch auch Hessen verfügt zweifellos über leistungsfähige mittelständische Unternehmen.

Nicht nur in Hessen sehen sich KMU jedoch in einigen Bereichen mit primär größenbedingten Problemen konfrontiert (z. B. erschwelter Zugang zu neuen Technologien, Hemmnisse bei der Kapitalbeschaffung, Schwierigkeiten bei der Erschließung ausländischer Märkte). Vor dem Hintergrund der Internationalisierung, der verhaltenen Binnennachfrage in Deutschland und der höheren Wachstumsdynamik vieler ausländischer Märkte ist insbesondere der letztgenannte

---

2 Vgl. C. Bauer (2004): Hessischer Mittelstandsbericht 2004 – Porträt des Hessischen Mittelstands (Report Nr. 669, Hrsg. Hessen Agentur), Wiesbaden, S. 20 ff. und S. 36 ff.

3 Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Umsatz von maximal 50 Millionen Euro.

Aspekt für eine positive Entwicklung der KMU und damit der Region von Bedeutung. Die obige Aussage für die Gesamtwirtschaft hinsichtlich der Größenstruktur hat verstärkt auch für das verarbeitende Gewerbe als Hauptträger des hessischen Exports Gültigkeit: In Hessen sind deutlich mehr Beschäftigte in Großbetrieben tätig als auf Bundesebene und entsprechend ist der Beschäftigungsanteil der Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten geringer.

Als Fazit ist festzuhalten, dass in Hessen das verarbeitende Gewerbe etwas stärker von größeren Betrieben geprägt ist als im Bundesdurchschnitt. Eine prosperierende Entwicklung eines Großbetriebes wirkt positiv auf eine ganze Region. Allerdings ergeben sich bei schlechter Entwicklung großräumig entsprechend negative Auswirkungen. Eine ausgewogene Betriebsgrößenstruktur trägt dazu bei, derartige Risiken zu verringern.

#### **1.1.5 Die Bevölkerungsentwicklung bis 2015/2020 und die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt**

Die Bevölkerungsentwicklung in Europa verläuft extrem unterschiedlich: Während für die EU-15 Länder zusammengenommen auch in Zukunft Einwohnerzunahmen zu erwarten sind, führen die geringen Geburtenzahlen in den meisten Beitrittsländern langfristig zu Abnahmen der Bevölkerung in den EU-25-Ländern. In Deutschland und etwas abgeschwächt auch in Hessen sind vergleichsweise unterdurchschnittliche Bevölkerungsveränderungen zu erwarten (vgl. Tabelle 3).<sup>4</sup>

Die Ergebnisse der kleinräumigen Bevölkerungsvorausschätzung der Hessen Agentur für die hessischen Regionen zeigen, dass Ausmaß und Geschwindigkeit des demografischen Wandels sehr unterschiedlich verlaufen. Generell ist damit zu rechnen, dass wirtschaftsstarke Regionen, wie der Ballungsraum Rhein-Main, zunächst noch Bevölkerungszuwächse erreichen, während wirtschaftlich weniger starke Regionen, wie Mittel- oder Nordhessen, bereits früher vom Bevölkerungsrückgang betroffen sind. Dabei sind wachstumsstarke Regionen besonders attraktiv für junge Arbeitskräfte, während diese Bevölkerungsgruppe aufgrund fehlender

---

4 Die Bevölkerungsvorausschätzung für Hessen und seine Regionen orientiert sich in ihren Annahmen an der mittleren, der sog. 5. Variante der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung für Deutschland, die von der amtlichen Statistik in neun Varianten mit unterschiedlichen Annahmen zur Lebenserwartung (= altersspezifische Sterblichkeit) und zu den Wanderungen erstellt worden ist. Allerdings wurde in der Regionalberechnung die Altersverteilung der Wanderungen an die tatsächlichen Gegebenheiten der letzten Jahre angepasst. Hierbei sind die Landesannahmen unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten räumlich auf die drei Regierungsbezirke verteilt worden. Vgl. Uwe van den Busch, Helmut Ehret (2004): Demografische Rahmendaten zur Landesentwicklung (Report 675, Hrsg. Hessen Agentur), Wiesbaden, sowie Uwe van den Busch (2004): Bevölkerungsvorausschätzung für die hessischen Landkreise und kreisfreien Städte (Report 672, Hrsg. Hessen Agentur), Wiesbaden.

beruflicher Perspektiven aus wachstumsschwächeren und peripher gelegenen Regionen tendenziell abwandert.

**Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung 2003, 2020**

	Bevölkerung am 1.1.2003	Absolute Veränderungen vom		Relative Veränderungen vom	
		1.1.1990 bis 1.1.2003	1.1.2003 bis 1.1.2020	1.1.1990 bis 1.1.2003	1.1.2003 bis 1.1.2020
	in 1.000	in 1.000		in %	
Deutschland	82.537	3.424	140	4,3	0,2
Hessen	6.092	431	24	7,6	0,4
RB Darmstadt	3.762	270	94	7,7	2,5
RB Gießen	1.066	84	-19	8,6	-1,7
RB Kassel	1.264	76	-52	6,4	-4,1

Quelle: Werte für Deutschland: Eurostat,  
Angaben für Hessen und seine Regierungsbezirke: Bestandszahlen 1990 und 2003, Hessisches Statistisches Landesamt;  
Werte für 2020 Vorausschätzung der Hessen Agentur.

**Tabelle 4: Altersstruktureller Wandel der Wohnbevölkerung bis 2020**

Anteil der Altersgruppen am 1.1.2003 (in %):			
	jünger als 15 Jahre	15 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter
Deutschland	15,1	67,4	17,5
Hessen	15,2	67,5	17,2
RB – Darmstadt	14,9	68,4	16,6
RB – Gießen	15,9	66,9	17,3
RB – Kassel	15,5	65,5	19,0
Anteil der Altersgruppen am 1.1.2020 (in %):			
	jünger als 15 Jahre	15 bis unter 65 Jahre	65 Jahre und älter
Deutschland	13,9	64,8	21,3
Hessen	12,6	65,9	21,5
RB Darmstadt	12,5	66,4	21,1
RB Gießen	12,9	66,1	21,1
RB Kassel	12,9	64,0	23,1

Quelle: Vorausschätzung der Hessen Agentur.

Allen Regionen gemeinsam ist die erhebliche Veränderung der Altersstrukturen: Der Anteil der Bevölkerung im Alter von über 65 Jahren nimmt deutlich zu (vgl. Tabelle 4).

Aber auch die zukünftige Arbeitsmarktsituation ist erheblich vom Bevölkerungsrückgang und insbesondere dem altersstrukturellen Wandel geprägt.<sup>5</sup> Dabei sind bis zum Jahr 2020 in den hessischen Regionen geringere Abnahmen der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter als im Bundesdurchschnitt absehbar (vgl. Tabelle 4). Danach ist dann allerdings in allen drei Regierungsbezirken eine sich beschleunigende Abnahme der Erwerbspersonenzahl zu erwarten. In Hessen erfolgt somit eine Entwicklung, die in anderen Bundesländern teilweise schon eingesetzt hat, mit einer zeitlichen Verzögerung; sie bleibt aber nicht aus.

Eine feinere Differenzierung der zu erwartenden Bevölkerungsanteile auf Altersgruppen und nach dem Geschlecht zeigt, dass bereits im Jahr 2020 die 20-Jahres-Kohorte der 45- bis 64-Jährigen einen Anteil von rund 30 Prozent an der Bevölkerung haben werden (derzeit rund 25 Prozent). Ebenfalls um 4–5 Prozentpunkte wird sich der Anteil der über 65-Jährigen erhöhen. Diese Altersgruppe weist – wegen der höheren Lebenserwartung der Frauen – einen deutlich höheren Anteil weiblicher Bevölkerung auf als die jüngeren Altersgruppen, bei denen ein leichter Männerüberschuss besteht.

Die Verschiebung der Altersstruktur hat mittel- bis langfristig erhebliche Auswirkungen auf das gesamte gesellschaftliche Zusammenleben und beeinflusst Angebot und Nachfrage von Gütern und Dienstleistungen in vielen Teilbereichen des öffentlichen und privaten Sektors: So werden die Schülerzahlen zurückgehen und damit u. a. auch der Bedarf an Lehrkräften; dafür steigt die Zahl der Senioren und damit der Bedarf an Alteneinrichtungen und an adäquat ausgebildetem Pflegepersonal.<sup>6</sup> Alternde Belegschaften müssen sich in der sich schnell entwickelnden Wissensgesellschaft bewähren, um – auch international – konkurrenzfähig zu bleiben, und müssen deshalb ein Weiterbildungsbewusstsein entwickeln und benötigen entsprechende Angebote.

Die Folgen für den Arbeitsmarkt zeichnen sich ab: Die Erwerbspersonen und damit auch Belegschaften werden in Zukunft ein höheres Durchschnittsalter aufweisen; Verjüngungen – indem Jüngere aus dem Erwerbsleben ausscheidende Mitarbeiter ersetzen – werden zukünftig aus demografischen Gründen kaum mehr in allen

---

5 Vgl. Uwe van den Busch, Andreas Rohde: Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Älteren (Report 692, Hrsg. Hessen Agentur), Wiesbaden 2005.

6 Vgl. Hessisches Sozialministerium (Hrsg.): Arbeitsmarkt Pflege – Arbeitsmarkt der Zukunft, Wiesbaden 2006 und Entwicklung der Pflegebedürftigkeit in Hessen bis zu den Jahren 2030/50; laufendes Projekt der Hessen Agentur.

Bereichen möglich sein; das Angebot jüngerer, hoch qualifizierter Arbeitskräfte wird auf dem Arbeitsmarkt mittel- bis langfristig verhältnismäßig knapp werden.

Das Problem einer Angebotslücke auf dem Arbeitsmarkt wird sich erst in etwa 15 bis 20 Jahren ergeben, wenn (bildlich gesprochen) der „Berg“ im Bevölkerungsaufbau der heute Erwerbstätigen (sog. Baby-Boomer, heute 35- bis 45-Jährige) aus der Erwerbs- in die Rentenphase übertritt. Wegen der hohen Erwerbsbeteiligung dieser Personengruppe wird der zahlenmäßig große Abgang aus Erwerbstätigkeit, der gleichzeitig einen enormen Verlust an Humankapital darstellt, nur sehr schwer kompensiert werden können, da nachfolgende Jahrgänge schwächer besetzt sind.

In der aktuellen konjunkturellen Aufschwungphase wird in einzelnen Regionen und Wirtschaftsbereichen bzw. Berufsgruppen trotz weiter bestehender hoher Gesamtarbeitslosigkeit jedoch schon heute ein Fachkräftemangel erkennbar, der sich in Kombination mit dem Verlust an Humankapital durch den geschilderten demografischen Effekt hemmend auf die Wirtschaftsentwicklung auswirkt. Hier zeichnet sich somit ein wichtiger Handlungsbedarf ab, der rechtzeitig angestoßen werden muss. Insbesondere wegen des internationalen Wettbewerbs dürfen keine Phasen entstehen, in denen der Weltmarkt nicht bedient werden kann, weil sonst der Druck der Verlagerung von Arbeitsplätzen in das Ausland noch stärker werden würde.

Unumgänglich ist bei der prognostizierten Veralterung auf dem Arbeitsmarkt einerseits und dem sich anbahnenden Fachkräftemangel andererseits die kontinuierliche Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung. Die derzeitige Produktionslandschaft ist gekennzeichnet durch eine rasche Abfolge des Einsatzes immer neuer bzw. verbesserter Produktionstechniken und -abläufe, immer kürzer werdende Produktzyklen und die Neugestaltung der Arbeitsabläufe, der Produktpalette und der Organisationsstrukturen, die stark durch die sich umstrukturierende internationale Arbeitsteilung beeinflusst ist. Hinzu kommen die Auslagerung produktionsnaher Dienstleistungen (Information, Beratung, Planung, Logistik, Entwicklung etc.). Eine Schlüsselfunktion hat die logistische Verknüpfung der Fabriken und Zulieferer erhalten.

Daraus resultieren steigende Ansprüche an die Qualifikationen der Beschäftigten und zusammen mit den absehbaren Folgen des demografischen Wandels wächst die Nachfrage der hessischen Unternehmen nach dual und tertiär, wissenschaftlich und praxisbezogen ausgebildeten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Hier zeichnet sich eine Nahtstelle zwischen der Wissenschaft und der Praxis ab, die besser überbrückt werden muss.

Aber auch im Handwerk führen die aufgezeigten Entwicklungen zu wesentlich höheren Anforderungen an die Kompetenz der Betriebsinhaber und deren Beschäftigte (z. B. Zunahme von Dienstleistungskomponenten – Beratung, Warten und Service-, Planungs- und Organisationsarbeiten im Zuge einer konsequenten Kundenorientierung oder gewerkeübergreifende Leistungen durch die vom Kunden gewünschten Leistungen „aus einer Hand“ – und das wachsende Umweltbewusstsein der Verbraucher/-innen). Dies gilt es sowohl in der Weiterbildung der Beschäftigten als auch in der Ausbildung des Nachwuchses zu berücksichtigen.

Kleinen und mittleren Unternehmen fällt es häufig schwer, die immer mehr auch durch internationale Trends bestimmten Veränderungen rechtzeitig wahrzunehmen, auf ihre spezifische Situation zu übertragen und die notwendigen Konsequenzen daraus für Anpassungs- und Höherqualifizierung des Personals zu ziehen. In einigen Bereichen sehen sich KMU mit primär größenbedingten Problemen konfrontiert, wie beispielsweise dem erschwerten Zugang zu neuen Technologien, Schwierigkeiten bei der Erschließung ausländischer Märkte. Vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Wirtschaft und der höheren Wachstumsdynamik vieler ausländischer Märkte ist insbesondere der letztgenannte Aspekt für eine positive Entwicklung der KMU und damit der Region von Bedeutung.

Die Unternehmen scheinen sich bislang kaum mit diesen Auswirkungen des demografischen Wandels auseinanderzusetzen. Die gegenwärtige Arbeitsmarktlage lässt noch eine am kurzfristigen Bedarf orientierte Rekrutierungspolitik zu, wenngleich in einzelnen Bereichen bzw. Regionen Fachkräfte fehlen. Aus den zu erwartenden Entwicklungen ist aber absehbar, dass zukünftig zur Erhaltung der Wirtschaftsleistung auch das Potenzial älterer Personen von besonderer Bedeutung sein wird. Heute etwa 40-Jährige sind auf diese Veränderungen bereits frühzeitig vorzubereiten und entsprechend zu fördern.

## **1.2 Beschäftigungssystem**

### **1.2.1 Gesamtbeschäftigung, Selbständigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung**

Die zu erreichende Gesamtbeschäftigungsquote von 70 Prozent stellt eine besonders wichtige Zielgröße im Rahmen des Lissabon-Prozesses dar. Hessen lag 2005 zwar bezüglich dieser Kennziffer günstiger als der Bundesdurchschnitt (65,4 Prozent), unterschritt das Lissabon-Ziel mit 66,8 Prozent aber noch deutlich.

Die Gesamtbeschäftigung wird in den verschiedenen Statistiken unterschiedlich definiert und gemessen. Die wichtigsten Quellen sind die Volkswirtschaftliche

Gesamtrechnung (VGR), der Mikrozensus (MZ) und die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit.

Gemeinsam ist bei allen Datenquellen, dass die Entwicklung in Hessen zwischen 2000 und 2005 jeweils über der entsprechenden Bundesentwicklung lag. Abzuleiten aus diesen Ergebnissen ist außerdem der Trend, dass sich die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ungünstiger entwickeln als die Erwerbstätigkeit insgesamt (Näheres dazu in den folgenden Abschnitten). Bemerkenswert dabei ist, dass Männer in diesem Zeitraum in Hessen mit -6,2 Prozent einen wesentlich höheren Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aufweisen als Frauen (-0,9 Prozent). Dieselbe Relation ergibt sich – auf noch niedrigerem Niveau – auch im Bund mit -8,1 Prozent bei Männern bzw. -3,2 Prozent bei Frauen. Die unterschiedliche Beschäftigtenentwicklung bei den Geschlechtern dürfte im Wesentlichen auf die unterschiedliche Berufsstruktur zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften zurückzuführen sein, denn Dienstleistungsberufe und der Dienstleistungsbereich als Domäne für weibliche Beschäftigte haben eine wesentlich günstigere Entwicklung als der gewerbliche Bereich genommen, in dem überwiegend Männer beschäftigt sind. Der Anteil männlicher Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat innerhalb von fünf Jahren in Hessen um 1,3 Prozentpunkte auf 55,7 Prozent abgenommen.

**Tabelle 5: Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2000-2005 in Hessen und in Deutschland**

<b>Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung – Erwerbstätige (Jahreswerte)</b>				
	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>Veränderung 2000-2005 (%)</b>
Hessen	3.041.300	3.036.000	3.029.500	-0,4
Deutschland	39.1444.000	38.868.000	38.783.000	-0,9
<b>Mikrozensus – Erwerbstätige (Jahresdurchschnitt)</b>				
	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>Veränderung 2000-2005 (%)</b>
Hessen	2.751.100.	2.702.000	2.761.000	+0,4
Deutschland	36.604.000	35.659.000	36.566.000	-0,1
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (jeweils Juni)</b>				
	<b>2000</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>Veränderung 2000-2005 (%)</b>
Hessen	2.174.680	2.112.650	2.089.520	-3,9
Deutschland	27.825.624	26.523.982	26.178.266	-5,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus, Bundesagentur für Arbeit.

Ganz anders verläuft die Entwicklung im Bereich der Selbstständigen. Hier sind in Hessen wie im Bund steigende Zahlen festzustellen.

**Tabelle 6: Entwicklung der Selbstständigen 2000-2005 in Hessen und in Deutschland**

Selbstständige (Jahresdurchschnitt)				
	2000	2004	2005	Veränderung 2000-2005 (%)
<b>Hessen</b>	292.300	306.000	327.000	+11,9
Männer	207.500	215.000	225.000	+8,4
Frauen	84.400	92.000	102.000	+20,3
<b>Deutschland</b>	3.643.000	3.852.000	4.080.000	+12,0
Männer	2.631.000	2.740.000	2.852.000	+8,4
Frauen	1.012.000	1.112.000	1.228.000	+21,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Hessisches Statistisches Landesamt, Mikrozensus.

Dieser Prozess hat sich in der jüngsten Vergangenheit sogar noch deutlich beschleunigt (Hartz-Gesetze). Insbesondere bei Frauen ist ein regelrechter Boom der Gründung selbstständiger Existenzen festzustellen. Da geglückte Existenzgründungen erfahrungsgemäß in relativ kurzer Zeit die Schaffung von weiteren Arbeitsplätzen zu Folge haben, entsteht hier ein Potenzial für zusätzliche Arbeitsplätze unter der Bedingung, dass die Gründungen die ersten Jahre überstehen. Voraussetzung dafür ist nach allen Erfahrungen neben einer guten Vorbereitung auch eine Beratung und Begleitung durch erfahrene Helfer, um auftretende Anlaufschwierigkeiten besser bewältigen zu können.

### 1.2.2 Arbeitszeit, Arbeitsvolumen und Beschäftigungsschwelle

Hessen – wie Deutschland insgesamt – befindet sich derzeit wegen der aktuellen demografischen Situation und der sich verändernden Erwerbsneigung von Frauen sowie der Bestrebungen der Verlängerung der Lebensarbeitszeit noch in der Phase, dass das Erwerbspersonenpotenzial ansteigt oder zumindest nicht abnimmt. Wie bereits dargestellt, entspricht die Entwicklung des Arbeitsplatzangebotes – zumindest der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – nicht der Nachfrage nach zusätzlichen (Vollzeit-)Arbeitsplätzen. Dies lässt sich eindeutig aus der Entwicklung des Arbeitsvolumens der Erwerbstätigen in Hessen ableiten, das in den letzten fünf Jahren um 1,6 Prozent rückläufig war, obwohl die Zahl der Erwerbstätigen (nach den Ergebnissen der VGR) lediglich um 0,4 Prozent zurückging. Auf Bundesebene war dieser Effekt noch etwas ausgeprägter, denn

dem Erwerbstätigenabbau um 0,9 Prozent stand sogar ein Arbeitsvolumenrückgang um 3,2 Prozent gegenüber.

Die arbeitsmarktpolitisch interessante Fragestellung, wie Wirtschaftswachstum und Beschäftigtenentwicklung korrelieren, ist kaum in einem Berechnungsmodell abzubilden. Es ist schwierig, die sog. Beschäftigungsschwelle zu definieren bzw. zu berechnen, zumal als weitere Variable die – von Wirtschaftsbereich zu Wirtschaftsbereich sehr unterschiedliche – Produktivitätsentwicklung einbezogen werden muss. Tatsache ist, dass in den letzten Jahren die in Hessen und Deutschland realisierten realen Wachstumsraten von 1 bis 2 Prozent nicht ausreichend waren, um den Beschäftigtenabbau zu verhindern. Da aus demografischen Gründen (s. o.) die Arbeitsplatznachfrage gestiegen ist, führte dies zu stetig anwachsenden Arbeitslosenzahlen und -quoten.

### 1.2.3 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

Wie bereits erwähnt, ist derzeit die Arbeitsmarktpformance von Frauen besser als die von Männern. Das Lissabon-Ziel von 60 Prozent für die Erwerbstätigenquote von Frauen wurde im Landesdurchschnitt mit 59,9 Prozent (2005) praktisch erreicht und lag etwas über dem Bundesdurchschnitt von 59,5 Prozent.

In Hessen wie in Deutschland lagen die Erwerbsquoten der 55- bis 65-jährigen Frauen mit 42,8 Prozent bzw. 37,6 Prozent und der 15- bis 20-jährigen mit 20,2 Prozent bzw. 22,7 Prozent sehr stark unter dem angestrebten Wert für Frauen insgesamt, wobei für Ältere der allgemeine Zielwert bei einer Beschäftigtenquote von 50 Prozent lag (Werte 2004). Gerade bei den jungen Frauen ist jedoch wegen der Schulausbildung bzw. des Studiums die niedrige Erwerbsbeteiligung erklärbar und ausdrücklich erwünscht. Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Erwerbsneigung von Frauen und die Ausgestaltung der Erwerbstätigkeit (z. B. Vollzeit/Teilzeit) ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Vorhandensein von Kindern bzw. die Möglichkeit, Kinder während der Berufstätigkeit gut versorgt zu wissen, hat eine signifikante Auswirkung auf die Höhe der Erwerbsbeteiligung.<sup>7</sup>

Der erreichte Landesdurchschnitt wird durch die überdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen im Rhein-Main-Gebiet positiv beeinflusst. In Mittelhessen und insbesondere in Nordhessen wird die angestrebte Beschäftigtenquote von Frauen noch deutlich verfehlt.

---

7 Vgl. Birgit Imelli, Wilfried Möhrle: Qualifizierte Frauen und der Wirtschaftsstandort Hessen, FEH-Report 673, Wiesbaden 2004.

Einer der Gründe für das Ansteigen der Beschäftigtenquote von Frauen dürfte das Aufteilen von bestehenden versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in (sozialversicherungspflichtige) Teilzeit- und (nicht sozialversicherungspflichtige) geringfügige Beschäftigung sein (s. u.). Allerdings ist das geleistete Arbeitsvolumen aufgrund dieses Austausches nicht entsprechend gewachsen. Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit insgesamt und speziell derjenigen von Frauen kann das Nichterreichen des Lissabon-Ziels nicht einer zu schwach ausgeprägten Erwerbsneigung von Frauen zugerechnet werden, sondern die Erfüllung des Ziels ist wesentlich abhängig von einem ausreichenden Angebot an erreichbaren Arbeitsplätzen, die auch das ökonomische Auskommen der Beschäftigten sichern. Insofern ist die Aussagekraft der definierten Beschäftigtenquoten eingeschränkt. Ziel einer Arbeitsmarkt- bzw. Beschäftigungspolitik und damit der Wirtschaftspolitik muss es sein, wohnortnahe Arbeitsplätze zu fördern bzw. entsprechende Rahmenbedingungen herzustellen, so dass das Arbeitsplatzangebot in allen Landesteilen mit dem Arbeitsangebot – vice versa – korrespondiert.

#### **1.2.4 Erwerbstätigkeit von Älteren**

Im Rahmen des Lissabon-Prozesses ist für Ältere (über 55-Jährige) eine Zielgröße für die Beschäftigtenquote von 50 Prozent formuliert, die bis 2010 zu erreichen ist. Hessen wie auch Deutschland insgesamt hatten diese Zielvorgabe – ausweislich der Mikrozensusergebnisse (MZ) 2005 – mit Werten von 45,6 Prozent bzw. 45,0 Prozent noch deutlich verfehlt. Gegenüber 2004 bedeuten diese Quoten einen Anstieg um rund 3 Prozentpunkte und zeigen damit, dass die getroffenen Maßnahmen zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit offensichtlich Wirkung zeigen.

Die bei den Lissabon-Zielen angestrebte Beschäftigungsquote von 70 Prozent bezogen auf alle Erwerbstätigen wird in Hessen und Deutschland insgesamt, wie bereits in Kapitel 1.2.1 dargestellt, noch um rund 3 Prozentpunkte verfehlt. Eine Steigerung der Beschäftigungsquote kann hauptsächlich durch verstärkte Erwerbstätigkeit der Älteren erreicht werden, da für die mittleren Altersjahrgänge zwischen 30 und 55 Jahren (nach Beendigung der Ausbildungszeit, Studium) bei den Männern eine Erwerbsquote von 80 bis 90 Prozent und bei den Frauen von 70 bis 80 Prozent erreicht wird, die bereits über mehrere Jahre ziemlich unverändert geblieben ist.

So ist davon auszugehen, dass allein durch die Steigerung der Erwerbsquote Älterer in Hessen auch das Lissabon-Ziel für die Erwerbsquote insgesamt fast erreicht werden könnte.

### 1.2.5 Teilzeitbeschäftigung, befristete Beschäftigung und Minijobs

Obwohl das Arbeitsvolumen abgenommen hat, hat sich in Hessen und in Deutschland die Zahl der Erwerbstätigen nicht in entsprechendem Umfang vermindert (s. o.). Grund dafür ist, dass sich die Struktur der Arbeitsverhältnisse weg von der traditionellen unbefristeten Vollzeitbeschäftigung zu mehr befristeten Beschäftigungsverhältnissen und zu mehr Teilzeitarbeitsverträgen oder Minijobs verschiebt. Diese Entwicklung und dieser qualitative Unterschied bei den Arbeitsverhältnissen werden jedoch bei der Erfassung bzw. der Definition der Erwerbstätigkeit nicht berücksichtigt.

Zwischen 2000 und 2004 erfolgte der Abbau der Vollzeitbeschäftigung in Hessen für Männer und Frauen etwas langsamer als im Bundesdurchschnitt und auch das Anwachsen von Teilzeitarbeit und von Minijobs ist weniger stark. Weiterhin ist festzustellen, dass Teilzeitarbeit, die bislang eine Domäne von Frauen war und auch noch ist, überdurchschnittliche Zuwachsraten bei Männern aufweist. Außerdem wird anhand der Bundeszahlen deutlich, dass sich der Trend zur Teilzeitarbeit im Jahr 2005 beschleunigt hat.

### 1.2.6 Offene Stellen und Mismatch-Probleme

Trotz der seit Jahren hohen Arbeitslosigkeit und eines eher geringen Angebots an offenen Stellen, das über die Bundesagentur vermittelt wird, gibt es dennoch sowohl unter qualifikatorischen als auch regionalen Gesichtspunkten Meldungen darüber, dass Stellen nicht besetzt werden können. Deshalb wird die Suche nach Arbeitskräften – zumal wenn sie überregional erfolgt und wenn höhere Qualifikationen oder Spezialkenntnisse gesucht werden – von den Arbeitgebern z. B. über Printmedien und verstärkt über das Internet betrieben, ohne die Arbeitsverwaltung einzubeziehen. Die Meldequote offener Stellen bei den Arbeitsagenturen wird auf rund 40 Prozent beziffert. Da nicht alle gemeldeten Stellen auch über die Arbeitsagenturen besetzt werden, ist der tatsächliche Vermittlungsanteil der Arbeitsverwaltung niedriger. Er wurde in einer Untersuchung in Baden-Württemberg auf ein Drittel der gemeldeten Stellen beziffert. Das heißt, die Arbeitsverwaltung ist etwa bei 13 Prozent der Einstellungen von Beschäftigten vermittelnd erfolgreich tätig. Diese „Erfolgsquote“ schwankt je nach Beruf und Branche erheblich. Je höher das geforderte Qualifikationsniveau und je spezieller das Tätigkeitsprofil sind, desto geringer ist der Anteil der Arbeitsverwaltung bei der Stellenbesetzung. Dagegen steigt die Beteiligung mit sinkenden Anforderungen an die Kenntnisse und Fähigkeiten des Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund kann eine Gegenüberstellung von bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten offenen Stellen nach Berufsgruppen mit den Berufen der Arbeitslosen nur ein unvollständiges Bild liefern, weil die Arbeitslosenzahl in allen Berufsgruppen die Zahl der offenen Stellen um das Mehrfache übertrifft. Dennoch stellen diese Daten die umfassendste Quelle von allgemein zugänglichen Informationen zur Beurteilung der berufsbezogenen Trends von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt dar.

Wie aus den Tabellen ersichtlich ist, hat sich der Bestand an Arbeitslosen, für die eine Zuordnung nach Berufsabschnitten vorliegt, zwischen 2000 und 2004 in Hessen um knapp ein Viertel erhöht (Bund +13 Prozent), während der Zugang an offenen Stellen zwischen diesen Jahren sich in Hessen und im Bund jeweils um rund die Hälfte verringert hat. Diese gegenläufigen Entwicklungen haben dazu geführt, dass sich die Arbeitslosenzahl je gemeldeter offener Stelle in Hessen von 6,4 im Jahr 2000 (Bund: 7,5) auf 12,4 im Jahr 2004 (Bund: 16,4) erhöht hat.

**Tabelle 7: Berufsbezogene Arbeitsmarktentwicklung in Hessen 2000-2004/2006**

Berufsabschnitt	Zugang an offenen Stellen					Bestand an Arbeitslosen			
	2000	2004	2006	Veränd. 2004/2000 (in %)	Veränd. 2006/2000 (in %)	2000	2004	2006	Veränd. 2004/2000 (in %)
Metallberufe, Elektriker, Montierer	4.268	2.740	4.665	-35,80	+9,3	23.213	26.375	k. A	13,62
Textil- u. Bekleidungsberufe	88	46	77	-47,73	-12,5	2.388	1.790	k. A	-25,04
Bauberufe	852	339	688	-60,21	-19,2	7.508	8.251	k. A	9,90
Ingenieure, Naturwissenschaftler.	981	407	750	-58,51	-23,5	3.721	3.758	k. A	0,99
Warenkaufleute	2.973	2.015	2.140	-32,22	-28,0	18.923	24.466	k. A	29,29
Dienstleistungsberufe	8.659	3.763	5.789	-56,54	-33,1	38.702	53.678	k. A	38,70
Gesundheitsdienstberufe	1.686	783	1.035	-53,56	-38,6	6.664	6.880	k. A	3,24
Sozial- u. erzieh. Berufe	1.587	813	1.899	-48,77	+19,7	8.804	10.197	k. A	15,82
Zusammen	21.094	10.906	14.871	-48,30	-29,5	109.923	135.395	k. A	23,17

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik, Jahreszahlen.

Zwischen den einzelnen Berufsabschnitten ergeben sich 2004 relativ große Unterschiede bei der Kennziffer, wie viele Arbeitslose auf eine neu als offen gemeldete Stelle entfallen. Noch am günstigsten ist die Situation in Hessen bei den Gesundheitsdienstberufen mit 8,8 Arbeitslosen je neuer offener Stelle. Am schlechtesten sind die Aussichten bei den Textil- und Bekleidungsberufen, wo auf eine neue offene Stelle 38,9 Arbeitslose entfallen. In Deutschland ist die Spannweite zwischen den Berufsgruppen noch größer. Welche Berufsgruppe noch die günstigsten

Chancen bietet und in welcher die Chancen am schlechtesten stehen, ist in Deutschland und in Hessen identisch (vgl. Tabellen 7 bis 9).

**Tabelle 8: Berufsbezogene Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland 2000-2004/2006**

Berufsabschnitt	Zugang an offenen Stellen					Bestand an Arbeitslosen			
	2000	2004	2006	Veränd. 2004/2000 (in %)	Veränd. 2006/2000 (in %)	2000	2004	2006	Veränd. 2004/2000 (in %)
Metallberufe, Elektriker, Montierer	73.576	41.664	83.575	-43,37	+13,3	450.937	506.455	k. A.	12,31
Textil- u., Bekleidungsberufe	2.181	797	1.934	-63,46	-11,1	58.423	45.813	k. A.	-21,58
Bauberufe	17.029	7.937	24.789	-53,39	+45,6	246.265	277.492	k. A.	12,68
Ingenieure, Naturwissenschaftler.	13.429	7.172	11.789	-46,59	-12,2	79.616	74.270	k. A.	-6,71
Warenkaufleute	39.946	19.868	24.640	-50,26	-38,3	351.235	424.413	k. A.	20,83
Dienstleistungsberufe	86.502	41.734	71.284	-51,75	-17,6	623.242	733.220	k. A.	17,65
Gesundheitsdienstberufe	21.502	11.427	13.470	-46,86	-37,4	105.128	108.089	k. A.	2,82
Sozial- u. erzieh. Berufe	24.645	13.247	39.388	-46,25	+59,8	173.283	192.462	k. A.	11,07
Zusammen	278.810	143.846	273.280	-48,41	-2,0	2.088.129	2.362.214	k. A.	13,13

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik , Jahreszahlen.

**Tabelle 9: Arbeitslose je neuer offener Stelle nach Berufsabschnitten Hessen und Deutschland 2000-2004/2006**

Berufsabschnitt	Hessen			Deutschland		
	2000	2004	2006	2000	2004	2006
Metallberufe, Elektriker, Montierer	5,4	9,6	k. A.	6,1	12,2	k. A.
Textil- u., Bekleidungsberufe	27,1	38,9	k. A.	26,8	57,5	k. A.
Bauberufe	8,8	24,3	k. A.	14,5	35,0	k. A.
Ingenieure, Naturwissenschaftler.	3,8	9,2	k. A.	5,9	10,4	k. A.
Warenkaufleute	6,4	12,1	k. A.	8,8	21,4	k. A.
Dienstleistungsberufe	4,5	14,3	k. A.	7,2	17,6	k. A.
Gesundheitsdienstberufe	4,0	8,8	k. A.	4,9	9,5	k. A.
Sozial- u. erzieh. Berufe	5,5	12,5	k. A.	7,0	14,5	k. A.
Zusammen	5,2	12,4	k. A.	7,5	16,4	k. A.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte der Arbeitsmarktstatistik , Jahreszahlen, Hessen Agentur

### **1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten**

#### **1.3.1 Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen, Qualifikations- und Anpassungsprobleme in KMU**

Mit den strukturellen, organisatorischen und technischen Veränderungen der Wirtschaft sind völlig neue Qualifikationsanforderungen auf allen Unternehmensebenen verbunden. Durch den wachsenden Konkurrenzdruck auf nationale und regionale Anbieter werden Qualifikationen auf hohem und aktuellem Niveau zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor. Weiterbildung gilt deshalb zu Recht als ein wesentlicher Bestandteil einer modernen Unternehmensstrategie und Zukunftsvorsorge. Wer in neue Techniken investiert, ohne für entsprechende Qualifizierungen zu sorgen, setzt Kapital suboptimal ein, mindert Motivation und beschränkt die Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten und des Unternehmens.

Viele Menschen und Betriebe stellen sich aktiv diesen Veränderungsprozessen und den damit verbundenen neuen Herausforderungen: Die Bildungsbeteiligung hat sich vor allem im Vorfeld der beruflichen Tätigkeit erhöht (höhere Abgänge aus den allgemeinbildenden Schulen) und die Notwendigkeit für berufliche Weiterbildung wird bei Betrieben und Beschäftigten höher eingeschätzt.<sup>8</sup>

Trotz dieser positiven Signale besteht weiterhin ein großer Handlungsbedarf, um das Engagement in der beruflichen Weiterbildung zu steigern, Betriebe und Beschäftigte für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterqualifizierung noch stärker zu sensibilisieren und bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten und zu unterstützen. Das Erkennen der Notwendigkeit einer Steigerung in der beruflichen Weiterbildung schlägt sich nämlich nicht unbedingt in einer erhöhten Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in den Betrieben um. Dies gilt insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen und ihre Beschäftigten. Vor allem hier bestehen aufgrund knapper finanzieller und personeller Kapazitäten immer noch die größten Weiterbildungsbarrieren. Diese Unternehmen bedürfen der besonderen Unterstützung, da sie in der Regel nicht wie Großunternehmen auf große Personabteilungen zurückgreifen können.

Der Anteil der weiterbildenden Betriebe liegt in Hessen mit 42 Prozent knapp über dem Bundesdurchschnitt von 41 Prozent. Allerdings beträgt der Anteil der weiterbildenden Betriebe bei den Kleinbetrieben (unter 10 Beschäftigte) nur 33 Prozent, während alle Großbetriebe ihren Mitarbeitern Weiterbildungsangebote

---

<sup>8</sup> Im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Hessen, eines ESF-geförderten Programms, wurden auf regionaler Ebene in den vergangenen Jahren verschiedene Bedarfserhebungen zur betrieblichen Weiterbildung durchgeführt, bei denen diese Tendenzen ermittelt wurden.

machen. Zu diesem Ergebnis kam eine Sonderauswertung des IAB-Betriebspanels für Hessen aus dem Jahr 2003 (Institut für Arbeit und Beschäftigung). Eine weitere Untersuchung – ebenfalls im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung – dokumentiert ebenso die Lücke zwischen „Verstehen und Handeln“: Im Rhein-Main-Gebiet reduzierte sich nämlich der Anteil der Betriebe, die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, von 51 Prozent im Jahr 1999 auf 47 Prozent im Jahr 2005.

### 1.3.2 Innovation und Informationsgesellschaft

In Hessen bewegen sich die Ausgaben für Forschung und Entwicklung (FuE) in Relation zum BIP fast genau im Bundesdurchschnitt und sie sind rund ein Viertel höher als im EU-Durchschnitt.<sup>9</sup> Allerdings besteht innerhalb Hessens ein starkes Nord-Süd-Gefälle. Wesentlich und im Vergleich zum Bund stark überdurchschnittlich tragen die Unternehmen zu den FuE-Ausgaben bei. Dabei ist bei den Unternehmen im Regierungsbezirk Darmstadt die Forschungsintensität wesentlich höher als in den beiden anderen Regierungsbezirken. Im Vergleich zu den Forschungsausgaben der Unternehmen sind die des Staates weitaus geringer. Auch der Regierungsbezirk Darmstadt als hessischer Standort mit dem höchsten Forschungsausgabenanteil (bezogen auf das BIP) liegt hier um ein Drittel unter dem Wert für Deutschland insgesamt.

Die Hochschulforschungsintensität Deutschlands (bezogen auf das BIP) liegt im EU-Durchschnitt, die Hessens deutlich darunter. Hier zeigt sich ein deutlicher Nachholbedarf.

Die Entwicklung der finanziellen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung korreliert nicht zwangsläufig mit derjenigen des in der Forschung tätigen Personals. So hat in Hessen und in Deutschland insgesamt zwischen 1999 und 2003 ein Rückgang der Beschäftigten stattgefunden. Die gedämpfte konjunkturelle Entwicklung hat sich offensichtlich auch in den Tätigkeitsfeldern niedergeschlagen, die eigentlich für die Zukunftsfähigkeit von essenzieller Bedeutung sind. Noch aussagekräftiger als die Entwicklung der Beschäftigtenzahl, die jeden Beschäftigten, ob Teil- oder Vollzeit, gleich erfasst, ist die Umrechnung in Vollzeitäquivalente und diese bezogen auf die Gesamtbeschäftigtenzahl.

Dieser Indikator zeigt für Hessen eine deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegende Entwicklung, d. h., in Hessen wurde im Verhältnis zur Gesamtbeschäftig-

---

9 Quelle der Angaben in diesem Abschnitt: Eurostat online im Internet:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1090,1&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,1&_dad=portal&_schema=PORTAL).

tenzahl die Beschäftigtenzahl in den Entwicklungsbereichen überproportional reduziert.

Eine Umkehr der FuE-Personalentwicklung in Hessen ist erforderlich, wenn der FuE-Standort Hessen erhalten bleiben soll.

Bezogen auf die Zahl der Erwerbstätigen ist der FuE-Personaleinsatz der Unternehmen in Deutschland allerdings deutlich höher als im europäischen Mittel. Hessen (und innerhalb Hessens der Regierungsbezirk Darmstadt) heben sich davon nochmals deutlich ab. Eine Steigerung des FuE-Personaleinsatzes der Unternehmen in den Regierungsbezirken Gießen und Kassel darf als geeignet angesehen werden, in diesen Regionen eine positive Regionalentwicklung herbeizuführen.

Die Personalintensität von FuE an Hochschulen zeigt ein ähnliches Bild wie die Darstellung der FuE-Ausgaben bezogen auf das BIP. Wegen höherer spezifischer Personalkosten erreicht Deutschland jedoch nicht den EU-Durchschnitt, Hessen liegt nochmals deutlich darunter.

Neben den direkten Ausgaben für FuE stellt der Anteil der Beschäftigten, die im mittel- und hochtechnologischen Bereich tätig sind, einen aussagekräftigen Indikator über die Wissensbasierte der Wirtschaft dar.

**Tabelle 10: Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und in Dienstleistungsbranchen der mittleren und Hochtechnologie\*) an allen Beschäftigten**

	2001	2002	2003	2004
Deutschland	14,4	14,7	14,3	14,6
Hessen	17,1	16,8	16,6	16,3

\*) NACE Codes 24, 29 bis 35, 64, 72 and 73

Quelle: Eurostat, Hessen Agentur.

Hessen weist einen über dem Bundesdurchschnitt liegenden Anteil von Beschäftigten in diesen Bereichen auf, der per Saldo aus der überdurchschnittlichen Situation im Regierungsbezirk Darmstadt resultiert. Nord- und Mittelhessen sind unterproportional mit Arbeitsplätzen im Hochtechnologiebereich ausgestattet. In den letzten Jahren nahmen die Anteile hessenweit ab, so dass sich das Gewicht zwischen Hessen und dem Bund annäherte.

## 1.4 Humankapitalentwicklung

### 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen

Trotz einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit ist immer wieder – sowohl auf dem deutschen als auch dem hessischen Arbeitsmarkt – ein regional unterschiedlich ausgeprägter Arbeits- bzw. Fachkräftemangel zu beobachten. Diese Entwicklung spiegelt(e) sich beispielsweise in der Diskussion über den Fachkräftemangel im Bereich der Informations- und Kommunikationsbranche wider. Bei diesen akuten Mangelsituationen handelt es sich um ein immer wiederkehrendes Problem. Dabei wird oftmals der Blick auf die langfristigen Veränderungen der Angebots- und Nachfragerelationen im Beschäftigungssystem verstellt.

Vor dem Hintergrund des qualifikatorischen Strukturwandels und der prognostizierten Veränderung der Tätigkeitsstrukturen hin zu hoch qualifizierten Tätigkeiten wären aber gerade Informationen über die zukünftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage in einzelnen Berufssegmenten wünschenswert. Eine langfristige Abschätzung des Bedarfs an ausgebildeten Fachkräften wäre eine wichtige Entscheidungsgrundlage für die Arbeits- und Bildungspolitik.

Wie eine vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung bei der Hessen Agentur in Auftrag gegebene Untersuchung<sup>10</sup> ergab, ist es nicht möglich, für alle Berufe flächendeckend den Fachkräftebedarf mit vertretbarem Aufwand in der benötigten Genauigkeit vorauszuschätzen, weil u. a. die dafür notwendigen Daten nicht verfügbar sind.

Zur Einschätzung der Qualifikationsstruktur kann deshalb lediglich auf die Informationen, die die Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereitstellt, zurückgegriffen werden. Deren Aussagekraft ist jedoch insofern eingeschränkt, als Beamte und Selbstständige, die ein vom Durchschnitt abweichendes Qualifikationsniveau aufweisen, durch diese Statistik nicht erfasst werden. Eine weitere Unschärfe entsteht dadurch, dass nicht für alle erfassten Personen die berufliche Ausbildung bekannt ist und diese „missing values“ von Land zu Land stark differieren. Insofern sind interregionale Vergleiche nur von der Tendenz nach möglich. Für Hessen lässt sich sagen, dass der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss im Vergleich zum Bundesdurchschnitt etwas höher ist; andererseits hat Hessen überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss.

---

10 Vgl.: Bernd Werner, Andreas Rohde: Machbarkeitsstudie Fachkräftebedarf, HA Report 676 Wiesbaden 2004.

Was die zukünftigen Anforderungen an die Qualifikation der Erwerbstätigen anbelangt, wurden bereits im Abschnitt 1.1.5 über den demografischen Wandel Hinweise gegeben, wie die Verschiebung in der Altersstruktur und die sich verändernden Qualifizierungsanforderungen an die Beschäftigten zusammenwirken und jetzt schon punktuell einen Fachkräftemangel zur Folge haben.

Der aktuelle Trend, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, zeigt, dass die Attraktivität Deutschlands von vielen Arbeitgebern in Frage gestellt wird. Heute stehen hinter diesen Überlegungen vorrangig noch Kostenerwägungen. Dies kann sich aber ändern, denn bei der durch den wissenschaftlich-technischen Fortschritt und die zunehmende Globalisierung hervorgerufenen wirtschaftlichen Dynamik ist für den Hochtechnologie- und Hochlohnstandort Deutschland eine nachhaltige Innovationsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Dies erfordert den Einsatz gut ausgebildeter und den Innovationen gewachsener Fachkräfte – in Zukunft mehr noch als heute. Das Humankapital gewinnt als Standortfaktor also zunehmend an Bedeutung.

Die Verfügbarkeit von bzw. der Mangel an Fachkräften hat Auswirkungen auf die gesamte Beschäftigungssituation, also z. B. auch auf einfachere Arbeitsplätze. Betriebe, die z. B. keine jungen Ingenieure finden oder kein weitergebildetes (älteres) Personal zur Entwicklung neuer Produkte haben, brauchen auch weniger Mitarbeiter, welche die Produkte bauen, warten, transportieren oder vermarkten.

Da sich aufgrund des demografischen Wandels mittel- bis langfristig Nachwuchsprobleme abzeichnen (und hier schließt sich der Kreis mit den Ausführungen in Kapitel 1.1.5), gewinnt der Erhalt an qualifizierter Beschäftigungsfähigkeit Älterer auf hohem Niveau an Bedeutung. Unternehmen werden deshalb mit Weiterbildung, Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft ihrer (älteren) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, flexiblen Arbeitszeiten und einem speziell auf Ältere zugeschnittenen Arbeitsumfeld dafür sorgen müssen, dass diese in Sachen Motivation und Leistungsfähigkeit mithalten können.

#### **1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems**

Da in Deutschland die Kultushoheit bei den Ländern liegt, weisen die schulischen Bildungssysteme länderspezifische Unterschiede auf. Auch andere Einflussfaktoren wie die soziologische Struktur der Bevölkerung, der Verstädterungsgrad und die Bildungsinfrastruktur sind von Land zu Land unterschiedlich. Die Einordnung der Leistungsfähigkeit des Bildungssystems eines Landes im Vergleich zum Bundesdurchschnitt anhand weniger – meist quantitativer – Indikatoren ist deshalb problematisch und möglicherweise nicht immer korrekt. Selbst Untersuchungen wie z. B. die PISA-Studie, die auch qualitative Elemente berücksichtigten, sind

bezüglich ihrer Aussagekraft unter Fachleuten umstritten und die daraus abgeleiteten Folgerungen fallen sehr unterschiedlich aus.

Bei den nicht erfolgreichen Abgängern aus dem Schulsystem (definiert als Absolventen ohne Hauptschulabschluss bzw. als Schulabbrecherquote) unterscheiden sich die Ergebnisse Hessens im Gegensatz zu den Abiturienten kaum vom Bundesdurchschnitt, denn jeweils ca. 8,5 Prozent eines Schulabgängerjahrgangs verlassen das Schulsystem, ohne einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben<sup>11</sup>. Männliche Jugendliche haben in Hessen fast doppelt so häufig den Hauptschulabschluss nicht erreicht wie weibliche Jugendliche (rund 3.500 gegenüber rund 2.100). Auch dieses Verhältnis entspricht dem Bundesdurchschnitt.

Junge Ausländer und andere Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit sozialen Benachteiligungen weisen hohe Anteile von Schulabgängern auf, die keinen Hauptschulabschluss erreicht haben. So hatten in Hessen im Jahr 2004 Ausländer einen Anteil an allen Abgängern von allgemeinbildenden Schulen von 11,3 Prozent, bei den Abgängern ohne Hauptschulabschluss allerdings einen Anteil von 27,9 Prozent. Ein fehlender Schulabschluss ist einer der entscheidenden Gründe für die schlechten Aussichten dieses Personenkreises auf einen dualen Ausbildungsplatz.<sup>12</sup> Dies schlägt sich teilweise kurzfristig schon nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule – jedoch spätestens dann, wenn Ersatzmaßnahmen an den Berufsschulen (z. B. nach Beendigung der Schulpflicht) nicht mehr greifen oder nicht freiwillig wahrgenommen werden – in erhöhter Arbeitslosigkeit nieder, weil Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ein sehr stark erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko haben (über 40 Prozent der Arbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung, der Anteil der Arbeitslosen ohne Berufsausbildung an den Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung ist rund zweieinhalbmal so hoch wie bei den Personen mit Berufsausbildung).

---

11 Damit wird die EU-Benchmark von max. 10 Prozent Abbrechern unterschritten. Allerdings spiegelt diese Quote die Qualifikationssituation der Jugendlichen nicht vollständig wider, weil sie nur die Situation derjenigen erfasst, die in Deutschland das Schulsystem verlassen. Hinzugerechnet werden müssten die jungen Zuwanderer, die bei ihrem Zuzug aus dem Ausland das dortige Schulsystem mit einem Abgangsniveau verlassen haben, das nicht den deutschen Hauptschulabschluss erreicht. Statistische Angaben über diesen Personenkreis liegen nicht vor. Es ist jedoch mit Sicherheit davon auszugehen, dass sich dadurch die Bildungssituation tatsächlich schlechter darstellt, als die genannten Abbrecherquoten ausweisen.

12 Vgl. dazu die ausführlichen Berechnungen, die die Hessen Agentur im Auftrag des hessischen Wirtschaftsministeriums durchgeführt hat:

Lothar C. Tischler: Ausbildungsnachfrage Hessen. Prognose des Nachfragebedarfs von Schulabgängern an Dualen Ausbildungsplätzen von 2004 bis 2020 (Report 666, Hrsg. FEH – jetzt Hessen Agentur), Wiesbaden 2004, und Wolfgang Kisseler, Andreas Rohde: Berufsausbildung in Hessen 2006 (Report 698), Wiesbaden 2006.

Wie aktuelle internationale Vergleiche zeigen, wird in Deutschland zu wenig akademischer Nachwuchs ausgebildet. Ein wichtiges Maß und eine Voraussetzung dafür, wie der Nachwuchs von qualifizierten Beschäftigten gesichert werden kann, ist der Anteil derjenigen, die das allgemeinbildende Schulsystem mit der Hochschulreife verlassen. 2004 waren dies in Hessen 25,6 Prozent aller Schulabgänger/-innen, was einen Rückgang gegenüber dem Jahr 2000 um 1,0 Prozentpunkte bedeutet. Vom Niveau liegt Hessen damit allerdings um 2,5 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Der genannte Rückgang entspricht etwa dem bundesweit zu beobachtenden Trend rückläufiger Abiturientenanteile. Differenziert nach Geschlechtern zeigt sich, dass die Quote der Abiturientinnen in Hessen seit mehreren Jahren um 8 Prozentpunkte über der der männlichen Abiturienten liegt, die Mädchen somit – wie im Bundesdurchschnitt auch – eine deutlich bessere Berufsperspektive aus der allgemeinbildenden Schule mitbringen.

2004 begannen in Hessen nach der Berechnungsmethode des Statistischen Bundesamtes 36,0 Prozent der Schulabgänger/-innen mit Abitur innerhalb eines Jahres ein Hochschulstudium.<sup>13</sup> Diese Quote liegt etwas unter dem Bundesdurchschnitt. Im Vorjahr lag sie noch deutlich darüber. Wegen der Schwankungsbreiten der Übergangsquoten ist daraus jedoch keine systematische Abweichung Hessens vom Bundesdurchschnitt abzuleiten. Im mehrjährigen Durchschnitt ist allerdings festzustellen, dass in Hessen die Studierneigung der Männer um rund 3 Prozentpunkte höher ist als die der Frauen, während in Deutschland Frauen sogar eine geringfügig (0,4 Prozentpunkte) über der der Männer liegende Studierneigung aufweisen.

2004 waren in Hessen 160.000 Studierende – darunter 24.000 ausländische Studierende und 41.000, die sich im 1. Fachsemester befanden – an den Hochschulen immatrikuliert.<sup>14</sup>

Für die Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze sind diejenigen akademischen Berufe von besonderem Interesse, die wichtig sind für die Forschung und die Entwicklung neuer Produkte. Es sind dies insbesondere die Ingenieurwissenschaften und die Naturwissenschaften (inkl. Mathematik). Zwar wird in diesen Studiengängen auch der Nachwuchs für andere Sparten wie z. B. freie Berufe (u. a. Architekten) oder das Lehramt ausgebildet, dennoch können die Studierendenzahlen zumindest bei den Ingenieurwissen-

---

13 Die Studierneigung, d. h. das Interesse von Abiturienten, ein Studium aufzunehmen, wird nach der vom BMBF beauftragten Auswertung des Hochschul-Information-Systems (HIS) für Deutschland mit 71 Prozent angegeben (62 Prozent der Abiturienten wollen sicher studieren und 9 Prozent vielleicht).

14 Quelle: für die Angaben der Studierendenzahlen in diesem Kapitel: Statistisches Bundesamt Fachserie 11 Reihe 4.1 bzw. Reihe 4.3.1.

schaften als Indikator dafür dienen, inwieweit der forschungs- und anwendungsrelevante wissenschaftliche Nachwuchs der Wirtschaft gesichert ist.

Die Studierendenzahl in den Naturwissenschaften an hessischen Hochschulen hat zwischen 2000 und 2004 von 25.200 auf 29.900 zugenommen. Damit ist ihr Anteil an allen Studierenden von 16,7 Prozent auf 18,4 Prozent gewachsen. Bei den Ingenieurwissenschaften, die mit Studierendenanteilen von 16,6 Prozent in Hessen und 16,8 Prozent in Deutschland insgesamt praktisch von gleicher Bedeutung sind, hat sich die Studierendenzahl 2004 gegenüber der im Jahr 2000 leicht von 27.300 auf 26.900 verringert. Wegen der insgesamt leicht steigenden Studierendenzahl (von 150.900 auf 160.000) hat sich der Anteil dieser Fachrichtungen überproportional verringert.

### 1.4.3 Lebenslanges Lernen

Als eines der Elemente zur Unterstützung der Lissabon-Strategie der EU, nämlich die EU zur weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsregion bis 2010 zu entwickeln, hat das lebensbegleitende oder lebenslange Lernen einen wichtigen Stellenwert erlangt. Im Zusammenhang mit der ESF-Förderung bildet dabei die berufliche Aus- und Weiterbildung einen besonderen Schwerpunkt. Dazu wurde von der Europäischen Union als Zielwert für 2010 eine Beteiligungsquote von Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Höhe von 12,5 Prozent vereinbart. Nach Angaben von Eurostat<sup>15</sup> für 2004 wird diese Quote mit 7,4 Prozent in Deutschland noch deutlich verfehlt und auch Hessen ist mit einer Quote von 7,8 Prozent nur unwesentlich besser. Differenziertere Daten zur Situation der Weiterbildung sind – wenn überhaupt – nur regional ausschnittsweise und für einzelne Personengruppen, Themengebiete oder Weiterbildungsanbietergruppen vorhanden. Selbst auf Bundesebene sind die vorliegenden Informationen teilweise lückenhaft oder nur auf Basis von relativ kleinen Stichproben ermittelt worden.

Wie schon Erfahrungen mit der Ziel-2- und Ziel-4-Förderung in Hessen aus der Förderperiode 1994–1999 zeigen – und dies hat sich nicht grundlegend verändert –, ist insgesamt die Weiterbildungsbereitschaft bei den Betrieben und bei den Beschäftigten noch nicht ausreichend ausgeprägt.<sup>16</sup> Weiterbildung wird noch immer zu sehr als Kostenfaktor und nicht als Investition in die Wettbewerbsfähigkeit und damit in die Zukunftsfähigkeit angesehen.

---

15 Quelle: vgl. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=Yearlies\\_new\\_population&root=Yearlies\\_new\\_population/C/C3/C36/em051](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C3/C36/em051).

16 Vgl. dazu die Jahresberichte und die Abschlussberichte für diese Programme.

Es lassen sich aus den vorhandenen Informationen zwei Grunderkenntnisse gewinnen: Mit steigendem Lebensalter nimmt die Weiterbildungsbereitschaft bzw. die Teilnahme an Weiterbildung der Beschäftigten ab und KMU investieren wesentlich weniger in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als größere Betriebe.<sup>17</sup>

Angesichts der aus dem demografischen Wandel resultierenden Notwendigkeit zur Veränderung der Erwerbsbeteiligung Älterer zeichnet sich hier ein Feld mit wichtigem Handlungsbedarf ab.

#### 1.4.4 Ausbildungsstellenmarkt

Das Ausbildungsplatzangebot ist in Hessen, wie in Deutschland insgesamt, 2005 gegenüber 2000 um rund 12 Prozentpunkte zurückgegangen. Das ist auf den massiven Rückgang im Jahr 2002 zurückzuführen, der bisher nicht ausgeglichen werden konnte. Dieses sinkende Angebot an dualen Ausbildungsplätzen trifft in Hessen auf eine Nachfrage nach Ausbildungsplätzen, die bis 2007 eher zunimmt, um danach bis 2013 auf einem Niveau oberhalb des Standes von 2000 zu verharren.<sup>18</sup>

**Tabelle 11: Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarkts in Hessen**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Gesamtnachfrage	43.569	43.180	39.653	41.889	42.295	40.740
Gesamtangebot	44.023	44.103	39.706	39.015	39.900	38.684
Angebot-Nachfrage-Relation (%)n	101,0	102,1	100,1	93,1	94,3	95,0
zum Vergleich: Deutschland (%)	100,3	100,6	99,1	96,6	95,0	95,3
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	42.074	42.147	38.362	37.812	38.727	37.662
darunter Handwerk	12.627	11.914	11.262	11.544	10.795	k. A. vorh.
freie Berufe	3.735	3.683	3.623	3.281	3.038	k. A. vorh.
Lösungsquoten von Ausbildungsverträgen (%)	22,0 (1999)			21,1	20,1	18,1

Quelle: Andreas Rohde, Wolfgang Kisseler, Lioba Trabert: Strukturelle Veränderungen auf dem hessischen Arbeits- und Ausbildungsmarkt 1995 bis 2005, Band II: Der hessische Ausbildungsmarkt im Vergleich zu Bund und benachbarten Bundesländern, Hessen Agentur Report, Wiesbaden 2007.

<sup>17</sup> Vgl. dazu Andreas Rohde, Uwe van den Busch, Uwe: Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Älteren, Zukünftiges Arbeitsangebot und gegenwärtige Beschäftigungssituation, HA-Report Nr. 692, HA Hessen Agentur (Hrsg.), Wiesbaden 2005.

<sup>18</sup> Vgl. dazu die ausführlichen Berechnungen, die die Hessen Agentur im Auftrag des hessischen Wirtschaftsministeriums durchgeführt hat: Lothar C. Tischler: Ausbildungsnachfrage Hessen. Prognose des Nachfragebedarfs von Schulabgängern an Dualen Ausbildungsplätzen von 2004 bis 2020 (Report 666, Hrsg. FEH – jetzt Hessen Agentur), Wiesbaden 2004.

Insbesondere in Mittel- und Nordhessen ist der reale Mangel an Ausbildungsplätzen deutlich höher, als dies in den landesweiten Zahlen zum Ausdruck kommt. In diesen Regionen fallen Nachfrage und Angebot noch weiter auseinander. Ebenfalls verschärfend wirkt sich das Auseinanderfallen der Berufswünsche der Jugendlichen und der Berufsstruktur der angebotenen Ausbildungsstellen aus. So bleiben trotz des Mangels an Ausbildungsplätzen immer auch einige angebotene Plätze unbesetzt. Als dritte verschärfende Komponente ist das Pendeln von Auszubildenden über die Grenzen von Bundesländern zu nennen. In Hessen werden mehr Ausbildungsplätze von Personen aus anderen Bundesländern besetzt, als Auszubildende aus Hessen in anderen Bundesländern einen Ausbildungsplatz haben. Dieser Saldo liegt aktuell bei über 5.000 dual Auszubildenden und weist eine stark steigende Tendenz auf. Im Jahr 2000 lag er noch bei rund 3.000.

Aufgrund der Altersstruktur in Hessen wird das im Jahr 2005 für Hessen festgestellte rechnerische Defizit an Ausbildungsplätzen in der Größenordnung von über 6.000 unversorgten Bewerbern eher zunehmen, als durch die demografische Entwicklung abgebaut werden. Hinzu kommt, dass sich durch den Ausbildungsplatzmangel ein Sockel von sog. Altbewerbern aufgebaut hat. Dieser statistisch zunächst als „versorgt“ (zumeist in einer berufsvorbereitenden Maßnahme) ausgewiesene Personenkreis tritt zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahrs erneut als Nachfrager nach betrieblichen Ausbildungsstellen auf.

#### 1.4.5 Arbeitslosigkeit

Unterschiedliche Messmethoden der Arbeitslosigkeit bzw. der Arbeitslosenquoten auf internationaler Ebene (EU bzw. OECD) und durch die Bundesagentur für Arbeit für Deutschland und seine Regionen machen einen Vergleich der Arbeitslosen schwierig<sup>19</sup>. Durch die Umsetzung der „Hartz-Gesetze“ mit Beginn des Jahres 2005 haben sich zusätzlich Änderungen von Definitionen und Erfassungsmethoden ergeben, die einen Bruch in der Zeitreihe in Deutschland bedeuten. Durch die Möglichkeit, erwerbsfähige Arbeitssuchende durch die kommunale Ebene betreuen zu lassen (Optionskommunen), ergaben sich Strukturen und Probleme bei der Datenerfassung, von denen Hessen besonders betroffen ist. Mit 13 Optionskommunen (die Hälfte der 26 Kreise und kreisfreien Städte) weist Hessen von allen Bundesländern den höchsten Anteil dieser neuen Möglichkeit

---

19 Die international verwendete Definition für Arbeitslosigkeit nach dem ILO-Standard (International Labour Organisation), nach der bei Erwerbstätigkeit ab einer Stunde pro Woche jemand nicht mehr als arbeitslos bezeichnet wird, ergibt von der Höhe und der Struktur der Arbeitslosigkeit wesentlich andere Ergebnisse als die Methode der Bundesagentur, die bei Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit von bis zu 15 Stunden pro Woche zulässt. Auch die Erfassungsmethoden (Stichproben-Telefonumfrage bei ILO, Vollerfassungs-Meldeverfahren bei der Bundesagentur) und noch andere Einzelheiten weichen voneinander ab.

der Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik auf. Die Darstellung der Situation der Arbeitslosigkeit in einer seriös interpretierbaren Zeitreihe kann aus diesen Gründen nur bis zum Jahr 2004 erfolgen. Die in den Tabellen angegebenen Daten für die Jahre 2005 und 2006 stellen deshalb lediglich eine nicht valide Zusatzinformation über die Entwicklung der letzten beiden Jahre dar, die noch laufenden (rückwirkenden) Korrekturen unterliegen kann und die systematische Brüche gegenüber den Angaben früherer Jahre und von Regionen untereinander aufweisen.<sup>20 21</sup>

#### **1.4.6 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquote insgesamt**

Die hessische Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren verläuft nicht losgelöst von Gegebenheiten in Deutschland insgesamt und vollzieht alle (konjunkturellen) Schwankungen nach. Allerdings ist der Niveauvorsprung einer niedrigeren Arbeitslosenquote, den die süddeutschen Regionen im Vergleich zu den norddeutschen Regionen traditionell hatten, in den letzten Jahren abgeschmolzen. So liegt die Arbeitslosenquote Hessens nach der Berechnungsmethode der Bundesagentur für Arbeit derzeit zwar immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, aber nur noch geringfügig unter dem Durchschnitt der westlichen Bundesländer.

Zwischen 2000 und 2004 ist die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl in Hessen von 215.000 auf 251.000 angewachsen. Dieser Zuwachs korrespondiert mit dem Abbau der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum von rund 2.175.000 auf rund 2.113.000.

Das ziemlich unverändert hohe Niveau der Arbeitslosigkeit bedeutet nicht, dass es am Arbeitsmarkt keine Bewegung gäbe. Während des Jahres 2004 wurden in Hessen über 503.000 Zugänge in Arbeitslosigkeit und 495.000 Abgänge aus Arbeitslosigkeit registriert, also ein Nettozugang im Bestand von 8.000 Personen.

---

20 Die seit 2005 zunächst deutlich gestiegenen Arbeitslosenzahlen sind vor allem darauf zurückzuführen, dass mit der Einführung des SGB II bisher in der Sozialhilfe versteckte Arbeitslosigkeit erwerbsfähiger Personen offengelegt und in den Arbeitslosenzahlen erfasst wurde. Damit wurde ein zusätzlicher Personenkreis mit seinen spezifischen Merkmalen in die Statistik einbezogen, was eine Zeitreihenbetrachtung zusätzlich in ihrer Aussagekraft belasten würde.

21 Die Bundesagentur für Arbeit weist mit folgender Bemerkung zu ihren Daten auf die Problematik hin: „Die Arbeitslosenzahl kann zurzeit vollständig nur für den Bestand in den Merkmalen Alter, Geschlecht und Nationalität (Deutsche/Ausländer) ausgewiesen werden. Weitere Differenzierungen sowie der vollständige Nachweis von Zu- und Abgängen in und aus Arbeitslosigkeit sind noch nicht möglich, da hierzu nur wenig verwertbare Meldungen von zugelassenen kommunalen Träger vorliegen. Deshalb werden ergänzende Auswertungen zur Verfügung gestellt, die allein auf dem IT-Vermittlungssystem beruhen und sich auf Kreise mit vollständigen Daten beschränken; die 69 Kreise mit zugelassenem kommunalen Träger wurden in die Auswertung also nicht einbezogen. Damit sind unverzerrte Angaben zu Strukturen und Veränderungen möglich.“

Rein rechnerisch – also ohne Berücksichtigung des vorhandenen Bestandes an Langzeitarbeitslosen – wird somit der Bestand an Arbeitslosen pro Jahr fast zweimal (genau 1,97 Mal) „ausgetauscht“. Im Bundesdurchschnitt fällt dieser Faktor mit 1,85 etwas geringer aus.

Nicht alle diese Abgänge bedeuten eine Integration in den Arbeitsmarkt: 170.000 der arbeitslos gemeldeten Personen nahmen in Hessen eine Erwerbstätigkeit und 69.000 eine Ausbildung auf. Bezogen auf den Durchschnittsbestand der Arbeitslosen bedeutet dies einen „Austausch“ von 95,2 Prozent. Da in dieser Angabe auch mehrfache Vermittlungen ein und derselben Person (z. B. in verschiedene saisonabhängige Tätigkeiten) enthalten sind und auch ein Sockel von Langzeitarbeitslosen vorhanden ist, heißt das nicht, dass praktisch jeder Arbeitslose de facto einmal jährlich ein Angebot bekommen und realisieren kann. Dennoch ist erkennbar, dass auch bei hohem Arbeitslosigkeitsniveau gewisse Chancen für die Arbeitslosen auf eine Reintegration in den Arbeitsmarkt vorhanden sind, sofern sie ein den angebotenen Stellen entsprechendes Qualifikationsprofil und passende Eigenschaften aufweisen.

**Tabelle 12: Arbeitslosenquoten insgesamt 2000-2004/2006 (bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 1)	2006 1)
Hessen	7,3	6,6	7,0	7,9	8,2	9,7	9,2
Deutschland	9,6	9,4	9,8	10,5	10,5	11,7	10,8

1) Angaben wegen Erfassungsbesonderheiten intertemporal und interregional nicht vergleichbar

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, Jahreszahlen.

Innerhalb Hessens blieb unverändert, dass der Süden des Landes (Regierungsbezirk Darmstadt) geringere Arbeitslosenquoten aufweist als die beiden nördlichen Regierungsbezirke Gießen und Kassel. Allerdings war der Trend der Arbeitslosenquote im Süden zwischen 2000 und 2004 ungünstiger als im Landesdurchschnitt, so dass sich die Quoten etwas annäherten.

#### **1.4.7 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen (Männer, Frauen, Jugendliche, Ältere, Migrantinnen, Qualifikation)**

Wie die folgende Tabelle zeigt, wiesen in Hessen bis 2004 – wie in Deutschland insgesamt auch – Männer auf Basis der bei der Arbeitsverwaltung gemeldeten Arbeitslosigkeit eine höhere spezifische Arbeitslosenquote auf als Frauen. Im Jahr 2005 ist die erfasste Arbeitslosigkeit von Frauen stark gestiegen. Ihre Arbeits-

losenquote übertrifft inzwischen – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen – mit 10,5 Prozent (August 2006) die der Männer (9,8 Prozent).<sup>22</sup>

**Tabelle 13: Arbeitslosenquoten nach dem Geschlecht 2000-2004/2006 (bezogen auf zivile Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %)**

		2000	2001	2002	2003	2004	2005 1)	2006 1)
<b>Hessen</b>	Männer	8,3	7,6	8,4	9,6	9,9	11,1	10,4
	Frauen	8,0	7,1	7,1	7,9	8,3	10,6	10,3
<b>Deutschland</b>	Männer	10,5	10,4	11,3	12,4	12,5	13,4	12,0
	Frauen	10,9	10,2	10,3	10,8	10,8	12,7	12,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, Jahreszahlen.

Die niedrigere Arbeitslosenquote der Frauen war vor allem bedingt durch ihren höheren Anteil an der „stillen Reserve“. Solange der in der Regel männliche Bezieher des größeren Teils des Haushaltseinkommens durch die Lohnersatzleistung „Arbeitslosenhilfe“ jahrelang abgesichert war, bestand wenig Druck auf die Frauen, sich auch noch arbeitslos zu melden (insbesondere, wenn die Chance auf Arbeitsvermittlung durch die Arbeitsverwaltung relativ gering war). Mit der Einführung des SGB II, das Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe für erwerbsfähige Personen zusammenführt, müssen sich alle erwerbsfähigen Haushaltsangehörigen um Eingliederung in Arbeit bemühen. Dadurch stieg der Anteil der statistisch erfassten Arbeitslosigkeit von Frauen 2005 stark an.

Die Abnahme der Arbeitslosigkeit von Frauen in den Jahren zuvor ist vor allem auf eine zunehmende Beschäftigung in Teilzeit zurückzuführen. Deshalb steigt die Erwerbstätigkeit bzw. die Erwerbsquote von Frauen seit Jahren an, ohne dass das geleistete Arbeitsvolumen entsprechend mitgewachsen wäre.<sup>23</sup>

2004 waren 30.000 Jüngere unter 25 Jahren arbeitslos gemeldet (darunter 12.000 weiblich). Die Arbeitslosigkeit dieser Altersgruppe hängt neben der allgemeinen wirtschaftlichen bzw. konjunkturellen Situation stark von der Lage am Ausbildungsstellenmarkt ab (vgl. dazu Kapitel 1.4.4). Dort übersteigt in den letzten Jahren in Hessen die Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen das Angebot regelmäßig. Erfolgreiche Bewerber nehmen schulische Ersatzangebote und Angebote der Berufsvorbereitung wahr. Teilweise führt das zu einer erneuten Nachfrage zu einem späteren Zeitpunkt (sog. Altbewerber), wodurch sich dann auch die Arbeitslosigkeit wieder erhöht. Eine besondere Problemgruppe stellen dabei ausländische

<sup>22</sup> Quelle: Arbeitsmarktzahlen der RD Hessen der BA vom 31.8.2006.

<sup>23</sup> Vgl. IAB Kurzbericht 22/2005: Frauen am Arbeitsmarkt – Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit.

Jugendliche und solche mit sonstigem Migrationshintergrund dar, denn diese haben überdurchschnittlich häufig nicht einmal einen Hauptschulabschluss, was ihre Chancen auf einen dualen Ausbildungsplatz drastisch reduziert (s. u.).

**Tabelle 14: Arbeitslosenquoten von Jüngeren unter 25 Jahren 2000-2004/2006  
(bezogen auf zivile Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 1)	2006 1)
Hessen	7,2	6,5	7,1	8,0	8,5	11,7	10,1
Deutschland	9,5	9,1	9,7	9,9	9,9	12,5	10,8

1) Angaben wegen Erfassungsbesonderheiten intertemporal und interregional nicht vergleichbar

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, Jahreszahlen.

Wegen der vermehrten schulischen und berufsvorbereitenden Angebote konnte die Arbeitslosenquote von Jugendlichen unter 20 Jahren zwischen 2000 und 2004 von 5,8 Prozent auf 4,0 Prozent abgebaut werden.

Die Zahl der arbeitslosen Älteren ist von 2000 bis 2004 permanent rückläufig und hat sich bei den über 50-Jährigen in diesem Zeitraum von 75.000 auf 61.000 und bei den über 55-Jährigen von 50.000 auf 30.000 reduziert. Die Anteile an allen Arbeitslosen sind damit von 34,9 Prozent auf 24,3 Prozent bei den über 50-Jährigen und von 23,2 Prozent auf 11,8 Prozent bei den über 55-Jährigen zurückgegangen. Dieser weit überproportionale Abbau der Arbeitslosigkeit Älterer dürfte jedoch weniger auf erfolgreiche Reintegrationen in Erwerbstätigkeit zurückzuführen sein. Er ist vor allem Folge der Inanspruchnahme eines (vorzeitigen) Übergangs in Vorruhestand oder Ruhestand.

Der in der jüngeren Vergangenheit festzustellende Trend der Betriebe, Ältere lieber nicht mehr zu beschäftigen, hält immer noch an. Dies zeigt sich auch an einer im internationalen Vergleich sehr niedrigen Erwerbsbeteiligung älterer Menschen in Deutschland. Im Zuge der Diskussion über die Auswirkungen des demografischen Wandels ist in letzter Zeit die Frage der Beschäftigung Älterer wieder in den Vordergrund gerückt. Darauf weisen auch die auf Bundes- und Landesebene initiierten Förderprogramme zur Beschäftigung Älterer hin. Diese neuen Programme haben jedoch – u. a. wegen der noch kurzen Laufzeit – bisher noch nicht die erhofften Ergebnisse erbracht.

Sowohl volkswirtschaftlich als auch betriebswirtschaftlich gesehen ist es sinnvoll, die „Ressource Ältere“ zu nutzen. Sie wird mittelfristig gesehen – vor dem Hintergrund des sich in einigen Branchen abzeichnenden Fachkräftemangels – sogar

unbedingt benötigt.<sup>24</sup> Deshalb muss die Beschäftigtenquote der Älteren, so wie es auch die Europäische Beschäftigungsstrategie vorsieht, dringend erhöht werden, was nicht ohne die Beteiligung der Arbeitgeber geschehen kann. Die Betriebe sind der zentrale Ansatzpunkt für die Integration älterer Personen in das Erwerbsleben.

2004 waren in Hessen 52.000 Ausländer arbeitslos gemeldet (darunter 19.000 Frauen). Die spezifische Arbeitslosigkeit von Ausländern liegt etwa doppelt so hoch wie die Arbeitslosenquote insgesamt. Ihre Entwicklung folgt in etwa den allgemeinen Trends des Arbeitsmarktes.

**Tabelle 15: Arbeitslosenquoten von Ausländern 2000-2004/2006 (bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005 1)	2006 1)
<b>Hessen</b>	14,7	14,1	15,1	16,8	17,5	21,3	21,9
<b>Deutschland</b>	17,1	17,2	18,8	20,2	20,3	25,2	23,6

1) Angaben wegen Erfassungsbesonderheiten intertemporal und interregional nicht vergleichbar

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, Jahreszahlen.

Im Vergleich zum Bund stellt sich die spezifische Arbeitslosigkeit der Ausländer und die Entwicklung in Hessen etwas günstiger dar, obwohl der Anteil der Ausländer an den Arbeitslosen in Hessen mit 20,8 Prozent fast doppelt so hoch ist wie im Bundesdurchschnitt (12,8 Prozent). Die im Vergleich zu Deutschen hohe Arbeitslosigkeit der Ausländer beruht im Wesentlichen auf ihrem niedrigeren Qualifikationsniveau (hoher Anteil ohne abgeschlossene Berufsausbildung) und ihrer Berufsstruktur (mit Schwerpunkten in zurückgehenden Branchen wie Bauberufe, Tätigkeiten im produzierenden Gewerbe).

Eine weitere Gruppe mit erhöhtem (Langzeit-)Arbeitslosigkeitsrisiko sind Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Eine zentrale Aussage der zu diesem Thema gemachten Untersuchung des IAB<sup>25</sup> besteht darin, dass sich Arbeitslosigkeit und Gesundheitsprobleme wechselseitig verstärken. 24,2 Prozent der hessischen Arbeitslosen (Deutschland 23,7 Prozent) gehörten – ausweislich der Sonderuntersuchung über Arbeitslose 2003 – zu dieser Gruppe. Bei den Langzeitarbeitslosen (über 1 Jahr) betrug der Anteil 35,5 Prozent. Die Anteile der Schwer-

24 Vgl. dazu Andreas Rohde, Uwe van den Busch: Demografischer Wandel und Erwerbstätigkeit von Älteren, Zukünftiges Arbeitsangebot und gegenwärtige Beschäftigungssituation, HA-Report Nr. 692, HA Hessen Agentur (Hrsg.), Wiesbaden 2005.

25 AB Kurzbericht 4/2003 „Arbeitslos-Gesundheit los-chancenlos?“ Basis für den Bericht ist eine zusammen mit dem Ärztlichen Dienst der BA erstellte Auswertung seiner Gutachten.

behinderten<sup>26</sup> an allen Arbeitslosen betragen in Hessen 5,0 Prozent (Deutschland 4,0 Prozent) und an den Langzeitarbeitslosen 6,7 Prozent.<sup>27</sup>

#### 1.4.8 Dauer der Arbeitslosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit<sup>28</sup>

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit betrug in Deutschland in den Jahren 2001–2004 unverändert 38 Wochen. Bei den Männern lag sie etwas niedriger und schwankte zwischen 34 und 36 Wochen; bei Frauen hatte sie auf etwas höherem Niveau einen leicht fallenden Trend und ging von 43 auf 41 Wochen zurück.

Über 87.000 Personen mit einer Arbeitslosigkeitsdauer von 1 Jahr und länger machten in Hessen 2004 mehr als ein Drittel (35,7 Prozent) des Arbeitslosenbestandes aus. Dieser Sockel an Langzeitarbeitslosen bestand in vergleichbarer Dimension auch schon im Jahr 2000, wurde infolge des Konjunkturaufschwungs jedoch für kurze Zeit auf 27,5 Prozent (im Jahr 2002) gedrückt, um dann jedoch wieder schnell anzuwachsen. Das überproportionale Anwachsen der Langzeitarbeitslosigkeit bei sich insgesamt verschärfender Arbeitsmarktlage zeigt, dass in schwierigen wirtschaftlichen Konstellationen die Wiederbeschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen in besonderem Maße sinken und sich der Arbeitsmarkt dadurch zusätzlich verfestigt. Bei Männern waren die Verfestigungstendenzen seit dem Jahr 2000 höher als bei Frauen, bei denen sich jedoch das vorübergehende Abschmelzen und Wiederanwachsen des Langzeitarbeitslosenanteils auf etwas niedrigerem Niveau in ähnlicher Weise vollzog.

### 1.5 Soziale Eingliederung

#### 1.5.1 Armutsquote, Entwicklung im Bereich des SGB II

Im „Nationalen Strategischen Rahmenplan für die Bundesrepublik Deutschland“ (NSRP) wird Folgendes festgestellt: „Ausmaß und Verfestigung der arbeitsmarktpolitischen Probleme korrespondieren mit der Entwicklung von Armut und sozialer Ausgrenzung. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung stellt

---

26 Erwerbsminderung mindestens 50 Prozent.

27 Die Bundesagentur für Arbeit weist in diesem Zusammenhang noch besonders auf Suchtkranke (Drogenabhängige) hin, die ebenfalls von überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit und geringen Chancen auf eine Berufsausbildung betroffen sind. Statistische Angaben dazu liegen nicht vor. Vgl. [http://www.ausbildungberufchancen.de/handbuch/vollversionen/suchterkrankungen\\_drogen.php](http://www.ausbildungberufchancen.de/handbuch/vollversionen/suchterkrankungen_drogen.php).

28 Datenquelle für die Angaben in diesem Kapitel ist die jährlich im September von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Sonderuntersuchung über Arbeitslose.

fest, dass eingeschränkte Verwirklichungschancen und ein höheres Armutsrisiko durch unzureichende Ausbildung, fehlende Bildungsabschlüsse sowie einen erschwerten Zugang zu Erwerbstätigkeit bedingt sind. Nach Auswertungen des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) macht die Gruppe derjenigen, die zwischen 1998 und 2003 (fast) durchgehend dem Risiko der relativen Einkommensarmut ausgesetzt waren, 7 % der Bevölkerung aus. In diesen Bereichen können ‚Armutskarrieren‘ entstehen, die auf die nachfolgenden Generationen übergreifen. Lebenslagen in Armut sind allerdings in der Mehrzahl der Fälle kein permanenter Zustand, sondern durch ein hohes Maß an Fluktuation gekennzeichnet. Für den ‚Ausstieg‘ aus Armut spielt das Erwerbseinkommen eine maßgebliche Rolle. Städte und einzelne Regionen, in denen sich ökonomische Strukturprobleme und Langzeitarbeitslosigkeit konzentrieren, sind von diesen Entwicklungen stark betroffen. Dort werden auf engem Raum Polarisierungen von Lebenslagen und -chancen besonders sichtbar.“<sup>29</sup>

Diesen Aussagen ist aus Länderebene wenig hinzuzufügen, denn es liegen auf Landesebene keine statistischen Informationen über die Armutsentwicklung vor. Auch über das SOEP lassen sich keine signifikanten Landesergebnisse erzielen. Als Indikator für den sozialen Randbereich der Gesellschaft und somit für einen besonders von Ausgrenzung bedrohten Bevölkerungsteil kommt als Quelle hilfsweise nur der Berichtskreis des SGB II in Frage.<sup>30</sup>

Im Juli des Jahres 2006 waren in Hessen rund 230.000 Bedarfsgemeinschaften mit rund 440.000 Personen im SGB-II-Bezug. Von diesen waren 310.000 Personen erwerbsfähig und rund 180.000 Personen arbeitslos gemeldet. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen liegt bei rund 63 Prozent, was auch dem auf Bundesebene ermittelten Wert entspricht. Aufgrund der gesetzlichen Regelungen sind im Rechtskreis des SGB II solche arbeitslosen Personen erfasst, die wegen zu kurzer Berufstätigkeit noch keinen Anspruch oder wegen zu langer Arbeitslosigkeit keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld haben. Dazu kommen erwerbsfähige Angehörige, die sich dem Arbeitsmarkt (neu) zur Verfügung stellen müssen. Alle diese Personen haben einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt.

---

29 Vgl. Nationaler strategischer Rahmenplan für die Bundesrepublik Deutschland 2007-2013, Entwurf Stand 31.08.2006, Kapitel 3.1.1.

30 Wie bereits an anderer Stelle der sozioökonomischen Situationsanalyse erwähnt (vgl. Kapitel 1.5), ist die Datenlage durch die Zuständigkeits- und Erfassungsänderungen, die mit dem Inkrafttreten der Hartz-Gesetze zusammenhängen, generell problematisch. In Hessen mit seinem hohen Anteil optierender Kommunen (13 von 26 Stadt- und Landkreisen) trifft dies in besonderem Maße zu. So werden z. B. in Hessen knapp 40 Prozent der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II durch kommunale Träger betreut, während auf Bundesebene der Anteil bei rund 13 Prozent liegt. Die Datenlage für das Jahr 2005 ist in Hessen noch sehr lückenhaft, so dass die in diesem Abschnitt getroffenen Aussagen nur als Tendenzaussagen verstanden werden können.

Knapp über die Hälfte der Arbeitslosen aus dem Rechtskreis des SGB II zählen in Hessen und im Bund zur Gruppe der Langzeitarbeitslosen. Beim Rechtskreis des SGB III liegt dieser Anteil in Hessen etwa bei einem Fünftel und im Bund bei einem Viertel.

Die Erwerbsfähigen verteilen sich fast genau hälftig auf hilfsbedürftige Männer und hilfsbedürftige Frauen. Die größte Gruppe mit einem Anteil von knapp 70 Prozent stellen die 25- bis 55-Jährigen. Mit rund 60.000 stellen die unter 25-Jährigen ein Fünftel der Erwerbsfähigen. In einem Drittel der Bedarfsgemeinschaften leben Kinder unter 15 Jahren und rund 10 Prozent der Erwerbsfähigen sind Alleinerziehende. Die dargestellten Strukturen in Hessen weichen nur geringfügig vom Bund ab.

Im Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung wird auf die besondere Problematik hingewiesen, die hilfebeziehende Haushalte mit Kindern und speziell Alleinerziehende haben.<sup>31</sup> Zur Verbesserung der Einkommenssituation wäre die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sehr wichtig, lässt sich aber für diesen Personenkreis oft mangels geeigneter Betreuungsmöglichkeiten nicht realisieren, weshalb sich die schlechte ökonomische Situation weiter verfestigt.

### 1.5.2 Migrantinnen und Migranten

Der Personenkreis der Migrantinnen und Migranten ist statistisch in seiner Gesamtheit nicht belegbar, weil er sich aus verschiedenen Gruppen zusammensetzt, die unterschiedlich erfasst werden. Es handelt sich um

1. Ausländer/-innen (für sie gilt das Ausländergesetz),
2. Flüchtlinge (für sie gilt das Asylverfahrens- und Asylbewerberleistungsgesetz),
3. Spätaussiedler/-innen und Deutsche mit Migrationshintergrund (sie sind juristisch Deutsche, d. h., für sie gelten auch für Deutsche anzuwendende Gesetze).

Insbesondere über die letzte Gruppe gibt es keine sekundärstatistischen Informationen. Teile dieser Gruppe sind allerdings aus dem Blickwinkel der durch den ESF verfolgten Ziele für eine Förderung wesentlich wichtiger als z. B. Personen, die zwar einen ausländischen Pass haben, aber voll integriert in Deutschland leben. Insofern können die folgenden Ausführungen, die sich primär auf das Merkmal „Ausländer“ stützen müssen, nur als Hinweis für die Problematik von Migranten herangezogen werden.

---

<sup>31</sup> Vgl. Lebenslagen in Deutschland – Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, u. a. S. 64 f.

Hessen ist mit knapp 700.000<sup>32</sup> Nichtdeutschen nach den drei Stadtstaaten und Baden-Württemberg das Bundesland mit dem höchsten Ausländeranteil (11,8 Prozent) an der Wohnbevölkerung. Es übertrifft den Bundesdurchschnitt von 8,8 Prozent damit deutlich. Innerhalb Hessens verteilt sich die ausländische Wohnbevölkerung ungleichmäßig und konzentriert sich stark auf das Rhein-Main-Gebiet und seine Großstädte. Den höchsten Ausländeranteil hat die Stadt Offenbach mit 29,8 Prozent. Die absolut größte Zahl von Ausländern lebt in Frankfurt mit rund 168.000 (Bevölkerungsanteil 26,0 Prozent).<sup>33</sup>

Die an mehreren anderen Stellen dieser sozioökonomischen Situationsanalyse gemachten Ausführungen hatten immer wieder das Ergebnis, dass Ausländer (und damit auch die in ihrer Sozialisation und ihrer Rolle in unserer Gesellschaft vergleichbaren Bevölkerungsteile wie sicher ein Teil der Spätaussiedler) wegen im Durchschnitt schlechterer allgemeiner und beruflicher (Aus-)Bildung massive Nachteile bei der (Re-)Integration in das Erwerbsleben haben. Die daraus resultierenden Probleme konzentrieren sich insbesondere in den Landesteilen, wo diese Personengruppen vorwiegend leben. Deshalb ist bei der Programmsteuerung diesem Umstand Rechnung zu tragen.

## 1.6 Szenarien zur künftigen Wirtschafts- und Beschäftigtenentwicklung

Die wirtschaftliche Entwicklung Hessens war in der Vergangenheit durch eine überdurchschnittlich hohe Dynamik gekennzeichnet. Nach der deutschen Vereinigung war in den neuen Bundesländern aufgrund des niedrigen Ausgangsniveaus zunächst ein sehr hohes Wirtschaftswachstum zu beobachten, so dass Hessen im gesamtdeutschen Vergleich zurückzufallen schien. Im Vergleich zu Westdeutschland hat sich die Stellung Hessens jedoch auch nach 1990 nicht verändert. So hat das Bruttoinlandsprodukt in Hessen zwischen 1991 und 2000 um insgesamt rund 16 Prozent und in Westdeutschland um 12 Prozent zugenommen.

Ausschlaggebend für diese Wachstumsdynamik ist die sektorale Struktur der hessischen Wirtschaft, die besonders durch den expandierenden Dienstleistungsbereich geprägt ist. Das große Gewicht des hochproduktiven Tertiärsektors ist auch der Grund für den überdurchschnittlichen Verlauf der Arbeitsproduktivität in Hessen.<sup>34</sup>

---

32 Gemäß Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes. Die Auswertung des Ausländerzentralregisters weist 747.000 Ausländer (Anteil = 12,2 Prozent) für Hessen aus.

33 Gemäß Auswertung des Ausländerzentralregisters zum 31.12.2004.

34 Arbeitsproduktivität ist dabei als Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen definiert.

Die Entwicklung bei den Erwerbstätigenzahlen verlief in Hessen und Westdeutschland in etwa parallel. Die Zahl der Erwerbstätigen ist in Hessen zwischen 1991 und 2000<sup>35</sup> um durchschnittlich rund 0,4 Prozent p. a. angestiegen. In Deutschland insgesamt stagnierte hingegen die Beschäftigung zwischen 1991 und 2000, was auf die erheblichen Rationalisierungsprozesse in Ostdeutschland zurückzuführen ist.

Aufgrund der hohen Anteile besonders expansiver Dienstleistungsbereiche wird das durchschnittliche Wachstum des Bruttoinlandsprodukts und der Bruttowertschöpfung in Hessen im Zeitraum bis 2020 mit rund 2 Prozent p. a.<sup>36</sup> knapp über dem Bundesdurchschnitt bleiben. Die Produktivitätsentwicklung dürfte wie auch in der Vergangenheit ebenfalls dynamischer ausfallen. Von 2000–2020 wird demnach die Arbeitsproduktivität in Hessen um insgesamt etwa 50 Prozent zunehmen.<sup>37</sup>

Aufgrund dieses höheren Produktivitätszuwachses dürfte die Zahl der Erwerbstätigen bis zum Jahr 2010 in Hessen leicht unter dem Bundesdurchschnitt zunehmen. Nach 2010 beginnen die Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur deutlich spürbar zu werden. Die kontinuierliche Abnahme von Personen im erwerbsfähigen Alter dürfte nicht mehr durch eine steigende Erwerbsneigung kompensiert werden, d. h., die Erwerbstätigenzahlen werden zurückgehen. Begleitet wird dieser Prozess von einer relativ dynamischen Entwicklung des hochproduktiven Dienstleistungssektors, was sich eher dämpfend auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Langfristig gesehen könnte die Zahl der Erwerbstätigen in Hessen im Jahr 2020 in etwa wieder dem Niveau des Jahres 2000 entsprechen. Diese auf dem Daten- und Erkenntnisstand des Jahres 2003 beruhenden prognostischen Aussagen bedürfen einer Aktualisierung, die die Auswirkungen der zwischenzeitlich in Kraft getretenen nationalen gesetzlichen Änderungen (z. B. Erhöhung des Renteneintrittsalters, sog. Hartz-Gesetze), die veränderten (internationalen) Rahmenbedingungen (z. B. Osterweiterung der EU, Energiepreisentwicklung, internationales Währungsgefüge) sowie die seitdem erfolgte tatsächliche ökonomische Entwicklung einbezieht. Nach Vorliegen der Ergebnisse wird im Jahresdurchführungsbericht darüber berichtet.

---

35 2000 ist das Basisjahr der in diesem Abschnitt verwendeten Prognose.

36 Basis der prognostischen Aussagen ist der Hessenreport der Forschungs- und Entwicklungsgesellschaft Hessen FEH, (heute HA Hessen Agentur). Vgl. Hessenreport 2003 – Prognose zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regierungsbezirken bis 2020, FEH-Report 657, Wiesbaden 2003.

37 Nach dem Prognos Deutschlandreport 2020 aus dem Jahr 2002 wird der entsprechende Zuwachs in Deutschland 43 Prozent betragen.

Unter dem Eindruck der tatsächlichen schwachen konjunkturellen Entwicklung seit dem Jahr 2000 geht Prognos nun im vor kurzem erschienenen Deutschlandreport 2030 für Deutschland im Zeitraum 2000 bis 2020 von einem Zuwachs von 31 Prozent aus.

## 1.7 Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt

Traditionell besteht in Hessen ein Nord-Süd-Gefälle bezüglich der Wirtschaftsstruktur, der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Beschäftigtenentwicklung dergestalt, dass die dafür maßgeblichen Indikatoren im Süden wegen der Stärke des Rhein-Main-Gebietes günstigere Werte aufweisen als in Nord- und Mittelhessen.

Anhand des Indikators „Erwerbstätigenbesatz am Arbeitsort“, der die Zahl der (tatsächlich) Erwerbstätigen zur Wohnbevölkerung in Beziehung setzt, lässt sich die – unterschiedliche – regionale Versorgung mit Arbeitsplätzen anschaulich darstellen. Wesentliche bestimmende Faktoren dafür sind nicht nur die Erwerbsneigung (d. h. die Bereitschaft, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen) und der Altersaufbau der Bevölkerung (und damit der Anteil der Einwohner, die sich im erwerbsfähigen Alter befinden), sondern insbesondere die Arbeitsmarktsituation in der jeweiligen Region (also die Arbeitsnachfrage).

Der im Vergleich zu Deutschland in Hessen überdurchschnittliche Erwerbstätigenbesatz ist in den einzelnen Landesteilen sehr unterschiedlich und fällt im Regierungsbezirk Gießen am niedrigsten aus. Die wesentliche Ursache hierfür ist in den intensiven Pendlerverflechtungen insbesondere des Südteils des Regierungsbezirks mit dem Rhein-Main-Gebiet zu sehen. Aber auch der relativ hohe Studentenanteil an der Bevölkerung infolge der regionalen Hochschuldichte spielt hier eine Rolle. Die Pendlerverflechtung spiegelt sich entsprechend in der hohen Besatzzahl des Regierungsbezirks Darmstadt wider, die von außerhalb des Regierungsbezirks wohnenden Beschäftigten (Einpendlern) beeinflusst ist. Das Pendeln – zumindest über größere Entfernungen – ist ein Indiz für ein Defizit an wohnortnahen Arbeitsplätzen.

**Tabelle 16: Erwerbstätigenbesatz 2003**

	Erwerbstätige je 1.000 Einwohner
Deutschland	464
Hessen	490
RB Darmstadt	518
RB Gießen	423
RB Kassel	463

Quelle: VGR der Länder, Hessisches Statistisches Landesamt, Hessen Agentur

In einzelnen Landesteilen (im Großteil des Regierungsbezirks Kassel und in Teilen des Regierungsbezirks Gießen) stellt sich die Situation am Arbeitsmarkt nach wie vor schlechter dar als im Durchschnitt der alten Bundesländer. Dies betrifft durch-

gängig die verschiedenen Personengruppen (Männer, Frauen, Jugendliche, Ältere, Langzeitarbeitslose usw.) und damit die Gesamtstruktur der Arbeitslosigkeit, die dadurch erhebliche Verfestigungsmerkmale aufweist. Allerdings ist ein Trend zur Konvergenz der Arbeitslosenquoten der drei Regierungsbezirke erkennbar, der den Abstand der Quoten von zwei Prozentpunkten in 2000 auf rund einen Prozentpunkt reduzierte. Deutlich schlechter als im Landesdurchschnitt sind auch die Arbeitslosenquoten in allen Großstädten des Rhein-Main-Gebiets, während in deren Umlandregionen die Arbeitsmarktsituation wesentlich günstiger ist.

Einige Regionen Hessens mit hoher Arbeitslosigkeit haben – wie die Bevölkerungsanalyse und -prognose zeigt – Wanderungsverluste von jungen Personen im erwerbsfähigen Alter. Diese unerwünschte Tendenz zur „passiven Sanierung“ des regionalen Arbeitsmarktes zeigt die Dringlichkeit unterstützender Maßnahmen.

## 1.8 EU-Benchmarks

Die von den Mitgliedsstaaten vereinbarten und im Rahmen des Lissabon-Prozesses zu erreichenden Benchmarks stellen wichtige Zielgrößen dar, die auch mit Hilfe des Einsatzes des Europäischen Sozialfonds erreicht werden sollen. Der Übersichtlichkeit halber ist in der folgenden Tabelle zusammengefasst, was sich aus der vorangegangenen Analyse diesbezüglich für die Ausgangssituation Hessens ergeben hat.

**Tabelle 17: Hessen und die EU-Benchmarks 2005**

	EU-Ziel	Ist Hessen	Ist Deutschland (Insgesamt)	Ist Deutschland (West)
Gesamtbeschäftigungsquote (%)	70,0	66,8	65,4	66,5
Beschäftigungsquote für Frauen (%)	60,0	60,0	59,5	59,7
Beschäftigungsquote für Ältere (55–64 Jahre) (%)	50,0	45,6	45,0	46,9
Maximale durchschnittliche Schulabbrecherquote (%)	10,0	8,6	8,4	7,9
Weiterbildungsquote (LLL) von Erwachsenen (%)	12,5	7,8	7,7	7,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Mikrozensus

Mit Ausnahme der Frauenerwerbstätigkeit und der Schulabbrecherquote erreicht Hessen die EU-Ziele derzeit noch nicht, bewegt sich aber für alle Benchmarks im Bereich des deutschen Durchschnitts.

## **2 Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene**

Die zukünftigen ESF-Interventionen im Land Hessen vollziehen sich nicht nur vor dem Hintergrund der durch die Europäische Union gesetzten Rahmenbedingungen – wie z. B. Europäische Beschäftigungsstrategie und Lissabon-Prozess –, sondern auch vor dem Hintergrund der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie der im ESF-Bundesprogramm für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (RWB) geplanten Strategie. Nachstehend wird dieser Beziehungsrahmen aus Sicht des Landes Hessen beschrieben. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit Schlussfolgerungen, die sich aus diesen Rahmenbedingungen für das Land Hessen ergeben.

### **2.1 Europäische Rahmenbedingungen**

Die ESF-Interventionen in der Förderperiode 2007–2013 sollen entscheidend dazu beitragen, die Ziele der europäischen Politiken, d. h. vor allem der Europäischen Beschäftigungsstrategie bzw. des Lissabon-Prozesses umzusetzen. Es geht dabei vor allem darum, eine nachhaltige Entwicklung anzustoßen, die auf folgenden drei Säulen beruht:

- Wirtschaft,
- Umwelt und
- Soziales

Im Fokus stehen dabei, wie auch in der ESF-Verordnung genannt:

- die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen,
- die Verbesserung der Humanressourcen, vor allem durch eine Forcierung des lebenslangen Lernens, sowie
- die anhaltende soziale Integration von benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhalts der Gesellschaft.

Zur Erreichung des Ziels einer hohen Wettbewerbsfähigkeit ist es notwendig, einen auf der Wissensgesellschaft basierenden dynamischen Wirtschaftsraum zu schaffen. Die ESF-Förderung soll dabei insbesondere der Vorwegnahme des wirtschaftlichen Wandels und der Bewältigung dieses Wandels dienen.

Die folgende Übersicht gibt einen zusammenfassenden Überblick über den in verschiedenen Prozessen, Politiken und Beschlüssen der Gemeinschaft definierten Zielkanon.

Tabelle 18: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007–2013

Leitlinien der Kohäsionspolitik 2007–2013	Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005–2008)	
<p>1. Verbesserung der Attraktivität der Mitgliedsstaaten sowie ihrer Regionen und Städte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau und Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur</li> <li>• Steigerung der Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum</li> <li>• Eine Lösung für Europas intensiven Einsatz traditioneller Energiequellen (d. h. Förderung von Energieeffizienz, erneuerbaren Energien; aber auch Förderung von allen anderen)</li> </ul> <p>2. Förderung von Innovation und Unternehmergeist sowie des Wachstums der wissenschaftsbasierten Wirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lissabon-Ziel: 3 % des BIP für F+E-Ausgaben</li> <li>• Mehr und gezielte Investitionen in Forschung und technologische Entwicklung</li> <li>• Förderung der wirtschaftlichen Umsetzung von Inventionen</li> </ul> <p><b>(Gründungsförderung, Cluster, Netzwerke und Synergien, insbesondere für KMU)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung des „siebten Rahmenprogramms für F+E“ und des „Rahmenprogramms für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation“</li> <li>• Förderung der Informationsgesellschaft für alle (IKT-Infrastruktur, E-Governance)</li> <li>• Besserer Zugang zu Finanzmitteln (Zusammenarbeit mit dem Europäischen Investitionsfonds, EIF), Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen</li> <li>• Mehr Menschen an das Erwerbsleben heranführen und die Sozialschutzsysteme modernisieren</li> </ul>	<p><b>2.1 Makroökonomische Leitlinien</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wirtschaftliche Stabilität im Hinblick auf ein nachhaltiges Wachstum sichern</li> <li>2. Wirtschafts- und haushaltspolitische Nachhaltigkeit als Vorbedingung für mehr Arbeitsplätze gewährleisten</li> <li>3. Eine effiziente, auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichtete Ressourcenallokation fördern</li> <li>4. Sicherstellen, dass die Lohnentwicklung zu makroökonomischer Stabilität und Wachstum beiträgt</li> <li>5. Eine größere Kohärenz zwischen makroökonomischer Politik, Strukturpolitik und Beschäftigungspolitik herstellen</li> <li>6. Dynamik und Funktionieren der WWU verbessern</li> </ol> <p><b>2.2 Mikroökonomische Leitlinien</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>7. Insbesondere im Privatsektor mehr und effizienter in Forschung und Entwicklung investieren, um einen europäischen Raum des Wissens zu schaffen</li> <li>8. Alle Formen der Innovation fördern</li> <li>9. Verbreitung und effiziente Nutzung der IKT fördern und eine Informationsgesellschaft aufbauen, an der alle teilhaben</li> <li>10. Die Wettbewerbsvorteile der industriellen Basis Europas stärken</li> <li>11. Eine nachhaltige Ressourcennutzung begünstigen und die Synergien zwischen Umweltschutz und Wachstum stärken</li> <li>12. Den Binnenmarkt erweitern und vertiefen</li> <li>13. Die Märkte innerhalb und außerhalb Europas offen und wettbewerbsorientiert gestalten, die Vorteile der Globalisierung nutzen</li> <li>14. Das Unternehmensumfeld wettbewerbsfähiger machen und Privatinitiativen durch eine Verbesserung des Regelwerks fördern</li> <li>15. Unternehmerische Kultur fördern und das Wirtschaftsumfeld KMU-freundlicher gestalten</li> <li>16. Die europäischen Infrastrukturen ausbauen, verbessern und miteinander vernetzen sowie die prioritären grenzüberschreitenden Projekte zu Ende bringen</li> </ol> <p><b>2.3 Beschäftigungspolitische Leitlinien</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>17. Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren</li> <li>• Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte/Unternehmen verbessern</li> <li>• Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern</li> </ul> </li> </ol>	<p>20. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeit auf nationaler und europäischer Ebene</li> <li>• Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge</li> <li>• Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren</li> <li>• Die Wirtschaftsmigration besser managen</li> </ul> <p>21. Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen und Arbeitszeitregelungen überprüfen</li> <li>• Gegen die Schwarzarbeit vorgehen</li> <li>• Die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern – einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung –, um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern</li> <li>• Innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreitern, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</li> <li>• Den Übergang in die Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geografische Mobilität</li> </ul> <p>22. Die Entwicklung der Lohnkosten und der sonstigen Arbeitskosten beschäftigungsfreundlich gestalten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohngefälle vermieden werden</li> <li>• Die beschäftigungspolitischen Auswir-</li> </ul>

Leitlinien der Kohäsionspolitik 2007–2013	Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005–2008)	
<p>(politisches Ziel der Vollbeschäftigung, lebenszyklusorientierter Beschäftigungsansatz, Arbeitsmärkte ohne Ausgrenzung, Berücksichtigung der Arbeitsmarkterfordernisse)</p> <p>→ EURES-Netz; Europäischer Pakt für die Jugend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen und Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern (Flexibilität und Beschäftigungssicherheit; Verringerung der Segmentierung der Arbeitsmärkte; beschäftigungsfreundliche Tarifverträge/Lohnkosten)</li> <li>• Die Investitionen in Humankapital steigern durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung (Qualifizierung für Beschäftigung; arbeitsmarktorientierte Ausbildung; Netzwerke (privat-öffentlich); Bildungsreformen fördern)</li> <li>• Schutz der Gesundheit der Arbeitskräfte (Verhütung von Gesundheitsrisiken; in Konvergenzregionen: Verbesserung der Gesundheitsinfrastruktur)</li> </ul> <p><b>Querschnittsziele</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beachtung des Ziels „Gleichberechtigung“</li> <li>2. Beachtung des bereits vorhanden Potenzials der jeweiligen Regionen</li> </ol>	<p>18. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Rat für die Jugend gefordert</li> <li>• Entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen</li> <li>• Bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen</li> <li>• Das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und frühverrentungsfördernde Negativanreize beseitigen</li> <li>• Moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern.</li> </ul> <p>19. Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende – auch für benachteiligte Menschen- und Nichterwerbstätige – lohnend machen. Aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne und Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung</li> <li>• Laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialsystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus</li> <li>• Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale im Bereich der personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, insbesondere auf lokaler Ebene</li> </ul>	<p>kungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken</p> <p>23. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsausbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenz</li> <li>• Die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren</li> <li>• Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden und Haushalten offenstehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsmarkt während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen</li> </ul> <p>24. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Attraktivität, die Offenheit und hohe Qualitätsstandards der Aus- und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumenten der Aus- und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern</li> <li>• Den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formen der Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren</li> <li>• Sich durch eine verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen</li> </ul>

Diese Gemeinschaftsziele sind teilweise äußerst komplex und differenziert und betreffen das gesamte staatliche und ökonomische Handeln der einzelnen Mitgliedsstaaten sowie alle Strukturfonds. Es liegt daher auf der Hand, dass die Strategie eines einzelnen deutschen Bundeslandes im ESF nicht darauf ausgerichtet sein kann, alle diese Ziele zu bedienen, d. h., es ist eine Konzentration bzw. Spezialisierung vorzunehmen.

Gründe für die Notwendigkeit einer solchen Konzentration sind:

- In den deutschen RWB-Regionen intervenieren sowohl der Bund als auch das Land jeweils parallel. Daher ist es notwendig, eine Aufgabenteilung und Abgrenzung vorzunehmen, wobei dies nicht bedeuten darf, dass Ausschließlichkeiten definiert werden, sondern auf der einen Seite zwar unsinnige Doppelförderungen vermieden werden, auf der anderen Seite jedoch Raum bestehen muss, um den im Föderalismus mit angelegten Wettbewerbsgedanken zu verfolgen. Das heißt, die Suche nach den besten Lösungen – auch in Konkurrenz von Bundes- und Länderförderung – muss ebenso wie eine zielgerichtete wechselseitige Ergänzung der Förderansätze – wie z. B. im Bereich des SGB II – möglich sein (vgl. hierzu im Detail Kapitel 2.2.). Die Strategie des Landes Hessen in der ESF-Förderperiode 2007–2013 ist an der Steuerung nach Zielen und weniger an einzelnen Förderinstrumenten ausgerichtet. Zur Erreichung dieser Ziele werden die notwendigen Instrumente, die sich auch im Zeitablauf verändern können, eingesetzt. Überschneidungen mit Bundesprogrammen sind daher nicht auszuschließen und auch teilweise sinnvoll.
- Der ESF ist und bleibt ein primär arbeitsmarktpolitisches und auf die Erhöhung der Humanressourcen sowie die soziale Integration ausgerichtetes Instrument. Beiträge z. B. zur Erhöhung der Forschungsintensität sind daher zwar möglich, müssen sich aber auf die Qualität der Humanressourcen konzentrieren. Das Land Hessen wird hier mit Modellversuchen den hoch qualifizierten Nachwuchs an den Hochschulen stärken.
- Im Bereich der nachhaltigen Umweltentwicklung sind vor allem die Interventionen des EFRE von Belang. Der ESF kann diese Aufgabe allerdings unterstützen, zum Beispiel, indem der Erwerb von umweltrelevanten Qualifikationen vorangetrieben wird, KMU, die im Umweltsektor tätig sind, bei der Personalentwicklung unterstützt werden oder Projekte für Arbeitslose im Umweltbereich stattfinden.
- Last but not least sind die den Ländern im Ziel RWB zur Verfügung stehenden ESF-Mittel vergleichsweise gering, und zwar ca. 30,65 Euro pro Kopf der Bevölkerung im Land Hessen im Förderzeitraum 2007–2013. Wenn mit dem ESF nachhaltige Hebelwirkungen zur Erreichung der EU-Ziele realisiert werden sollen, ist eine Konzentration auf solche Handlungsfelder nötig, die die

nachhaltigsten Effekte bei der Beseitigung von Schwächen und Defiziten und bei der Stärkung der bestehenden Potenziale erwarten lassen.

## 2.2 Nationale Rahmenbedingungen, Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Im föderalen Aufbau der Bundesrepublik Deutschland sind die Kompetenzen für die verschiedenen Politikfelder auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt. So obliegt z. B. den Bundesländern aufgrund ihrer Kultushoheit ein großer Bereich des Bildungswesens. Andere Bereiche unterliegen in erster Linie der Gestaltung des Bundes. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik, hierfür ist der Bund überwiegend zuständig, diese Zuständigkeit wird im SGB III (Arbeitslosenversicherung) und SGB II (soziale Mindestsicherung und Integration von Langzeitarbeitslosen) geregelt. Die Länder können die Arbeitsmarktpolitik des Bundes mit den ESF-Mitteln aber ergänzen, und zwar vor allem durch die Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen oder durch die Förderung spezifischer Zielgruppen. In Hessen ist dies z. B. bei der Förderung von besonders benachteiligten Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen der Fall.

Der Bund hat die strategische Ausrichtung seiner Politik im nationalen Reformprogramm dargestellt. Im Sinne der gemeinsamen Ziele der Europäischen Union soll u. a. die Wissensgesellschaft ausgebaut, die Rahmenbedingungen des wirtschaftlichen Handelns und des Arbeitsmarktes verbessert und ökologische Innovation als Wettbewerbsvorteil genutzt werden.

Während das nationale Reformprogramm den Rahmen für die Politik des Bundes vorgibt, sichert der nationale strategische Rahmenplan die Abstimmung der Politiken **des Bundes und der Länder** mit der europäischen Strukturpolitik.

Der nationale strategische Rahmenplan definiert als Ziele für die ESF-Interventionen in Deutschland für die Regionen im Ziel „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ folgende Ziele:

1. Förderung einer wissensbasierten, innovationsorientierten Entwicklung,
2. Stärkung der unternehmerischen Basis,
3. Abbau regionaler Disparitäten und Ausbau spezifischer regionaler Potenziale durch nachhaltige Regionalentwicklung,
4. Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten,
5. Verbesserung des Humankapitals,
6. Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen.

### 2.3 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes

In Deutschland ist die Bedeutung der ESF-Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik quantitativ gering. Im Jahr 2005 betrug der Anteil der ESF-Mittel an den SGB-III-Geldern für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Land nur rund 3,1 Prozent. Mit anderen Worten: Der ESF hat in Hessen wie auch in den anderen RWB-Ländern gesamtwirtschaftlich betrachtet nur eine ergänzende Funktion. Eine flächendeckende Arbeitsmarktpolitik ist damit nicht zu gestalten, allerdings lassen sich für das Land wichtige qualitative Impulse setzen.

Mit den vier Gesetzen zu modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I bis IV), d. h. den Reformen des SGB III und der Neueinführung des SGB II zum 1. Januar 2005, waren erhebliche Konsequenzen für die Arbeitsmarktpolitik der Länder und auch die ESF-Abwicklung auf Landesebene verbunden, die bei der Programmierung der ESF-Interventionen 2007–2013 im Land Hessen zu berücksichtigen sind. Nachstehend sollen zusammenfassend die wesentlichen dieser (neuen) Rahmenbedingungen erläutert werden:<sup>38</sup>

- Die Förderlogik der BA (v. a. im SGB III) wurde radikal umgestellt. Diese folgt bei ihrer Beschäftigungspolitik einer neuen Ausrichtung: An die Stelle der herkömmlichen Konditionalsteuerung ist eine Steuerung anhand von Wirkungen und Wirtschaftlichkeit getreten. Die Förderung wird an den Zielen einer unmittelbaren und schnellen Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet, dies schließt auch „atypische“ Beschäftigung und Selbstständigkeit ein. Im Vordergrund der Förderpraxis steht die kostenorientierte und wirkungsbezogene Effizienzsteigerung.<sup>39</sup>
- Mit dem ersten Hartz-Gesetz wurde ab 2003 die berufliche Weiterbildung Arbeitsloser massiv verändert. Entscheidend war vor allem die Einführung des Bildungsgutscheins. Ziel war u. a., den Wettbewerb zwischen den Trägern zu erhöhen. Weiterhin wurde eine geschäftspolitische Vorgabe erlassen, die besagt, dass nur noch solche Maßnahmen gefördert werden, bei denen nach Maßnahmenende eine 70-prozentige Integrationsquote zu erwarten ist. Dies hat auch dazu geführt, dass in diese Maßnahmen kaum noch „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes einbezogen wurden. Daher überrascht es auch nicht, dass zwischen 2002 und 2005 die Zahl der Eintritte in FbW bundesweit von 455.000 auf 132.000 und im Land Hessen von rund 22.700 auf rund 2.500 zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 18).

---

38 Für einen Überblick vgl. Axel Deeke: Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005.

39 Ebenda, S. 16.

- Für das Land Hessen wie für die anderen Länder ergab sich daraus, dass die Arbeitslosen ihre Träger selbst suchen. Auch weil die BA die Träger verstärkt über zentrale Ausschreibungsverfahren aussucht, sind Vereinbarungen zur zusätzlichen Qualifizierung von ESF-Teilnehmern mit Trägern kaum mehr möglich. Verstärkt wurde dieser Effekt noch dadurch, dass die BA den Umfang – wie erwähnt – von FbW deutlich verringert und auch eine andere Zielgruppenorientierung vorgenommen hat (Arbeitslose mit guten Integrationschancen).
- Eine weitere Konsequenz der Hartz-Reformen resultiert aus dem sog. Aussteuerungsbeitrag, den die BA für jeden Arbeitslosen an den Bund bezahlen muss, der von Arbeitslosengeld I in Arbeitslosengeld II wechselt (ca. 10.000 Euro je Fall). Dies führt dazu, dass die BA bzw. die Arbeitsagenturen bei der Förderung von Arbeitslosen eine Abwägung dahingehend vornehmen, ob sich eine Förderung überhaupt lohnt. Dies ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitslose nach der Förderung noch unter Arbeitslosengeld I fällt und eine gute Chance hat, vor Auslaufen des Arbeitslosengeldes I eine Beschäftigung zu finden. Dies hat ebenfalls mit dazu beigetragen, dass die Arbeitsagenturen verstärkt Kurzzeitmaßnahmen konzentriert auf Personengruppen mit hoher Integrationswahrscheinlichkeit unterstützen.<sup>40</sup>
- Auch die bisherige ABM/SAM-Förderung wurde spätestens seit Beginn des Jahres 2003 verstärkt kritisch beleuchtet, nicht zuletzt, weil verschiedene Evaluationsstudien deren Effizienz erheblich in Frage gestellt hatten. Entscheidende Änderungen der Neuregelung von ABM und SAM sind, dass die ABM-Zeiten nicht neue Ansprüche auf Arbeitslosengeld I begründen, die Maßnahmedauer i. d. R. auf 12 Monate verkürzt wird und beide Instrumente zu ABM (neu) zusammengefasst wurden. Auch bei diesem Instrument ist es in den vergangenen Jahren zu einer Reduktion gekommen, und zwar gingen die Eintritte in Westdeutschland von rund 52.500 im Jahr 2002 auf 17.000 in 2005 zurück. In Hessen betragen die Vergleichszahlen 3.300 zu 400.
- Hinsichtlich der Geschäftsabwicklung durch die einzelnen Arbeitsagenturen ist auf folgende Neuerungen hinzuweisen: Die Bemühungen, die inputgesteuerte Verwaltung durch eine wirkungsorientierte Steuerung zu ersetzen, wurden fortgeführt. Durch neue Organisationsformen und sog. Handlungsprogramme werden die Agenturen zu einer möglichst effizienten Zielerreichung gesteuert. Auch diese neue Ausrichtung vor Ort macht es schwerer, die bisher typischen ESF-Zielgruppen – wie z. B. Langzeitarbeitslose, Migranten, Ältere, Alleinerziehende etc. – durch ergänzende ESF-Mittel des Landes ergänzend zu fördern.

---

40 Vgl. Axel Deeke: Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005, S. 21.

Die größte Veränderung der Arbeitsmarktpolitik resultiert aus dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen SGB II, das die Integration der alten Sozialhilfe und der bisherigen Arbeitslosenhilfe vorsieht. Während der SGB-III-Bereich überwiegend beitragsfinanziert ist, werden die Leistungen des SGB II aus Steuermitteln finanziert. Den größten Teil der Mittel für das SGB II stellt der Bund bereit, dieser finanziert die Kosten des Lebensunterhaltes sowie der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Kommunen sind für die Unterbringung (Miete) sowie flankierende Hilfen, wie z. B. Suchtberatung, Kinderbetreuung etc. zuständig.

Ein entscheidender Unterschied zwischen dem SGB III und dem SGB II besteht darin, dass beim SGB III (für „Kurzarbeitslose“) die Bundesagentur für Arbeit sowie die örtlichen Arbeitsagenturen allein verantwortlich sind, während beim SGB II sich die Kommunen, konkret die Kreise, diese Aufgabe mit der Bundesagentur für Arbeit teilen (i. d. R. in sog. Arbeitsgemeinschaften – ARGEN).

**Tabelle 19: Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente des Bundes 2000-2005 in Deutschland und im Land Hessen (Zugänge)**

<b>Deutschland</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Förderung der beruflichen Weiterbildung	522.939	441.907	454.699	254.718	185.041	131.521
Trainingsmaßnahmen	485.339	551.176	864.961	1.064.293	1.188.369	894.476
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	263.777	191.717	162.309	140.998	149.325	78.086
Strukturanpassungsmaßnahmen (traditionell)	54.692	54.258	52.375	38.417	11.990	1.678
Überbrückungsgeld	92.596	95.926	124.885	158.696	183.179	156.888
Existenzgründungszuschuss				95.198	168.176	91.020
Eingliederungszuschüsse	152.045	126.914	187.814	182.587	156.966	133.956
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen			2.019	4.594	4.680	2.361
<b>Westdeutschland</b>						
Förderung der beruflichen Weiterbildung	305.948	242.012	259.166	161.042	123.952	91.096
Trainingsmaßnahmen	284.627	318.915	513.094	690.363	788.533	607.222
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	68.411	51.828	42.780	31.549	39.934	16.634
Strukturanpassungsmaßnahmen (traditionell)	9.378	10.442	9.691	6.978	1.446	67
Überbrückungsgeld	58.860	61.676	86.239	115.348	137.042	119.985
Existenzgründungszuschuss				66.064	112.091	57.250
Eingliederungszuschüsse	75.360	53.306	80.769	82.079	80.061	76.212
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen			49	106	125	43
<b>Land: Hessen</b>						
Förderung der beruflichen Weiterbildung	29.527	22.020	22.650	14.381	8.870	2.429
Trainingsmaßnahmen	30.164	27.469	33.292	43.732	54.546	49.816
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	4.702	3.489	2.491	1.434	1.625	408
Strukturanpassungsmaßnahmen (traditionell)	755	865	837	392	65	11
Überbrückungsgeld	5.011	4.776	6.556	9.940	11.688	10.937
Existenzgründungszuschuss				5.981	10.372	5.091
Eingliederungszuschüsse	7.429	4.587	5.351	6.365	8.265	7.354
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen			-	-	9	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Zusätzlich wurde im Gesetzgebungsverfahren eine sog. Experimentierklausel vereinbart. Diese Experimentierklausel (§ 6a SGB II) zur Weiterentwicklung der Grundsicherung bestimmt, dass an Stelle der Agenturen für Arbeit als Träger der Leistung nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II im Wege der Erprobung kommunale Träger zugelassen werden können. Die Erprobung ist insbesondere auf alternative Modelle der Eingliederung von Arbeitssuchenden im Wettbewerb zu den Eingliederungsmaßnahmen der Agenturen für Arbeit ausgerichtet.

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III sind grundsätzlich auch für SGB-II-Bezieher verfügbar. Im Prinzip stehen für die SGB-II-Bezieher alle Instrumente des SGB III (Ausnahme: Existenzgründungsförderung mittels Gründerzuschuss) zur Förderung zur Verfügung. Ergänzt wird dieses Instrumentarium durch sozialhilfetyperische Leistungen (§ 16 Abs. 2 SGB II) – wie z. B. Schuldnerberatung, Drogenberatung, psychosoziale Betreuung –, das Einstiegsgeld sowie die Zusatzjobs (Arbeitsgelegenheiten bzw. Ein-Euro-Jobs). Zur Unterstützung von Gründern besteht im SGB II das Instrument des Einstiegsgeldes.

Im September 2006 stellte sich das Verhältnis von SGB III zu SGB II wie folgt dar (vgl. Tabelle 20). Der Anteil der arbeitslosen SGB-II-Empfänger an allen Arbeitslosen betrug im September 2006 bundesweit knapp zwei Drittel und im Land Hessen mit rund 64 Prozent praktisch den gleichen Anteil.

**Tabelle 20: Basisdaten zum SGB III und SGB II – Stand September 2006**

	Deutschland insgesamt			Land: Hessen		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Arbeitslose	4.237.835	1.481.503	2.756.322	269.278	95.626	173.652
Leistungsempfänger	8.324.704	1.254.876	7.069.828	531.136	85.844	445.292
darunter: Sozialgeld	1.896.545	-	1.896.545	133.526		133.526

Quelle: BA, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, S. 4 und Tabellenanhang.

Für die Programmplanung 2007–2013 ergeben sich aus der Reform der Arbeitsmarktpolitik für das Land Hessen folgende wesentliche Konsequenzen:

- In Hessen wird das SGB II von 13 ARGEN (Zusammenschluss von Arbeitsagenturen und Kommunen) und 13 zugelassenen kommunalen Trägern (sog. Optionskommunen) umgesetzt.
- Finden diese Arbeitslosen keine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt, sollen ihnen öffentlich geförderte Beschäftigungen angeboten werden. In Frage kommen hier sowohl ABM als auch die sog. Zusatzjobs (Mehraufwandsvariante) und die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante nach § 16 Abs. 3 S 1 SGB II (Entgeltvariante). In diesen Varianten sind zusätzliche Qualifizierungsmaßnah-

men möglich. ABM soll vor allem für ältere Arbeitslose eingesetzt werden. Für Ältere kann dieses Instrument bis zu drei Jahre angewandt werden.

- Die BA strebt an, dass die Aktivierungsquote von SGB-II-Empfängern rund 26 Prozent betragen soll, und zwar 52 Prozent bei Jugendlichen und 23 Prozent bei den über 25-Jährigen. Vor allem beim Personenkreis der über 25-jährigen Langzeitarbeitslosen könnten zukünftig Aktivierungslücken entstehen.
- Last but not least ist festzuhalten, dass die Einführung des SGB II eine personenbezogene Förderlücke zur Folge hatte, und zwar sind davon die Personen betroffen, die keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach dem SGB III oder II haben, dies sind v. a. verheiratete Frauen, die bisher Arbeitslosenhilfe bezogen, nun aber wegen des Partnereinkommens keine Lohnersatzleistungen mehr erhalten. Grundsätzlich fallen diese Personen zwar unter das SGB III, offen ist jedoch, in welchem Umfang diese zukünftig von den Agenturen berücksichtigt werden.

Im September 2006 stellten sich die Aktivierungsmaßnahmen des SGB II für Arbeitslose in Westdeutschland wie folgt dar. Das wichtigste Einzelinstrument waren dabei die Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit einem Anteil von 6,2 Prozent (bezogen auf den Bestand an Arbeitslosen).

**Tabelle 21: Aktivierungsmaßnahmen für arbeitslose SGB-II-Bezieher im September 2006 in Westdeutschland insgesamt**

	Bestand	Anteil in %	Veränd. Juni 2005/2006
<b>Arbeitslose</b>	2.756.322	100 %	-
Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche	53.838	2,0	+ 54,4 %
Qualifizierung	64.944	2,4	+ 74,6 %
Berufsberatung und Förderung der Berufsbildung	12.094	0,4	+ 1.314 %
Beschäftigungsbegleitende Leistungen	53.191	1,9	+ 183 %
Beschäftigungsschaffende Maßnahmen (u. a. AGH)	356.820	12,9	+ 48,1 %
darunter AGH	171.532	6,2	+ 46,7 %
Sonstiges	71.584	2,6	+ 457 %
<b>Summe</b>	<b>613.193</b>	<b>22,2</b>	<b>+ 90,4 %</b>

Quelle: BA, Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, Tabellenanhang.

Nachdem die Umsetzung des SGB II im Jahr 2005 zunächst – nicht zuletzt wegen der erfolgten umfangreichen Organisationsreform – ARGEN und Optionskommunen – verhalten angelaufen ist, hat sich diese mittlerweile weiter normalisiert. Insbesondere ist der Einsatz der aktiven Maßnahmen stark gestiegen (vgl. Spalte 4 in Tabelle 21), zwischen Juni 2005 und Juni 2006 kam es nahezu zu einer Verdoppelung der aktiven Maßnahmen für SGB-II-Bezieher.

## 2.4 ESF-Strategie des Bundes im Ziel RWB

Im Zielgebiet „regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ verteilt der Bund seine Mittel über die Prioritätsachsen gegenläufig zum hessischen Trend. Dies ist dem OP-Entwurf des Bundes vom 6.2.2007 zu entnehmen. Während Hessen einen Schwerpunkt bei der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“ setzt und dort über 50 Prozent seiner ESF-Mittel einplant, beabsichtigt der Bund, dort nur 23 Prozent seiner Mittel einzusetzen. In den Prioritätsachsen A und C, in denen Hessen jeweils rund 20 Prozent der ESF-Mittel einsetzen will, wird der Bund mit 30 Prozent (A) bzw. 37 Prozent (C) einsteigen.

In seiner Strategiebeschreibung zum Politikbereich A fokussiert sich der Bund auf das Ziel „Stärkung der Humanressourcen im betrieblichen Kontext“ und auf Maßnahmen zur Unterstützung von Existenzgründern und zur Entwicklung und Verbreitung innovativerer und produktiverer Formen der Arbeitsorganisation. In diese Themenfelder plant das Land Hessen zum jetzigen Zeitpunkt nicht einzusteigen.

In der Prioritätsachse B gibt der Bund ein ganzes Bündel von Maßnahmen an, um das Ziel „Erschließung der Begabungsreserven und Anhebung des Bildungsniveaus der Bevölkerung“ zu erreichen. Grundsätzlich kann unterschieden werden zwischen Aktivitäten, die sich an Beschäftigte richten, und Maßnahmen, die sich an Jugendliche richten. Im Bereich der Jugendförderung hat der Bund signalisiert, dass es ihm vor allem um die Förderung von Strukturen geht, weniger um die Förderung von Teilnehmern. Aufgrund des Mittelvolumens und dieser Förderintention ist mit Überschneidungen im größeren Umfang nicht zu rechnen.

In der Prioritätsachse C verfolgt der Bund primär drei Ziele: Erhöhung des Frauenanteils an den Erwerbstätigen, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen mit Migrationshintergrund und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten. Diese Ziele sollen durch folgende Aktionen vorrangig erreicht werden: diverse Maßnahmen im Themenfeld Gender Mainstreaming, Verbesserung der Sprachkompetenz von Migranten und Unterstützung regionaler, lokaler sowie städtischer Potenziale zur sozialen Eingliederung. Überschneidungen mit der Strategie des Landes Hessen sind im Bereich der Verbesserung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung möglich.

## 2.5 Konsequenzen für die ESF-Förderung des Landes Hessen

Die oben beschriebenen Rahmenbedingungen, die sich aus den Europäischen Strategien, dem NSRP, der ESF-Strategie im RWB-Programm des Bundes sowie den Arbeitsmarktreformen ergeben, haben für das Land Hessen folgende Konsequenzen:

Die ESF-Strategie des Landes Hessen wird sich klar an der Strategie von Lissabon orientieren, jedoch Schwerpunkte bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien setzen.

Das Land Hessen wird mit seinen ESF-Maßnahmen dazu beitragen, die strategischen Ziele der deutschen Entwicklungsstrategie des NSRP zu erreichen. Im Fokus steht dabei das strategische Ziel, den Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen auszurichten, indem die Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten gestärkt und das Humankapital sowie die Arbeitsmarktchancen und in die Integration benachteiligter Personen verbessert wird.

Bei der Umsetzung seiner ESF-Maßnahmen wird das Land Hessen darauf achten, dass die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Bundes sowie das ESF-Bundesprogramm nachhaltig ergänzt werden.

### **2.5.1 Konsequenzen aus den Europäischen Rahmenbedingungen**

Die Umsetzung des ESF in Hessen soll einen Beitrag dazu leisten, die Ziele von Lissabon zu erreichen. Die Integrierte Leitlinie für Wachstum und Beschäftigung 2005–2008 und darin insbesondere die beschäftigungspolitischen Leitlinien bieten einen Bezugsrahmen und Handwerkszeug für die notwendigen Maßnahmen. Sie sind in die Leitlinien der Kohäsionspolitik 2007–2013 eingebettet.

Hessen wird die Leitlinie 18 „Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern“ in das Zentrum seiner Aktivitäten stellen und damit den jungen Menschen auf dem Weg in die Berufstätigkeit höchste Priorität einräumen. Während Jugendarbeitslosigkeit verhindert und abgebaut soll, werden gleichzeitig die Ziele der Leitlinien 23 und 24 verfolgt, nämlich die Investitionen in Humankapital zu steigern und zu optimieren und die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen auszurichten.

Diese Schwerpunkte sollen durch die Förderung der Integration von arbeitssuchenden und benachteiligten Menschen (Leitlinie 19) und Verbesserung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und Unternehmen (Leitlinie 17) flankiert werden.

Damit für diese Schwerpunkte ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden können, wird Hessen den beschäftigungspolitischen Leitlinien 21 und 22 keine Priorität einräumen. Notwendige Maßnahmen zur Erreichung der Ziele „Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung des Arbeitsmarktes verringern sowie die Entwicklung der

Lohnkosten und der sonstigen Arbeitskosten beschäftigungsfreundlich gestalten“ können durch andere beschäftigungspolitische Akteure wie den Bundesgesetzgeber und die Tarifvertragsparteien erfolgversprechend ergriffen werden.

## **2.5.2 Konsequenzen aus der Arbeitsmarktpolitik des Bundes**

Die EU-Gemeinschaftspolitiken, die ESF-VO, aber auch der nationale strategische Rahmenplan fordern, dass in der ESF-Interventionsperiode 2007–2013 das Thema „soziale Integration“ gezielt angegangen wird. Allerdings ist in Bezug auf die ESF-Strategie des Landes Hessen zu hinterfragen, ob und wie das Land die Aktivitäten des Bundes sinnvoll ergänzen sollte und kann. Eine Unsicherheit ergibt sich bei der Abschätzung der weiteren Entwicklungen – vor allem im SGB-II-Bereich – daraus, dass das Gesetz erst am 1.1.2005 in Kraft getreten ist, und auch aufgrund der besonderen Konstruktion der ARGEN; hier arbeiten Beschäftigte der Arbeitsagenturen und der Kommunen zwar gemeinsam, die Personalhoheit liegt jedoch entweder bei der BA oder der Kommune. Es ist zu konstatieren, dass sich die Organisationsmodelle und Strategie noch nicht abschließend herausgebildet haben. In Hessen liegt – wie schon bemerkt – die Besonderheit darin, dass genau die Hälfte aller kommunalen Gebietskörperschaften „optierende Kommunen“ sind und somit die Verantwortung für die Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt tragen.

Vor diesem Hintergrund hat sich das Land Hessen entschieden, in den Bereichen SGB III und SGB II wie folgt zu agieren:

Das Land Hessen wird nur in konkreten Ausnahmefällen Maßnahmen im Bereich des SGB III mit Mitteln des ESF unterstützen. Im Politikbereich C soll zur Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ein Programm aufgelegt werden, das nur modellhafte Projekte fördern soll, um neue Wege zur Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu erproben. Eine Kofinanzierung aus dem SGB III wird zugelassen, wenn das Land und die Bundesagentur für Arbeit das Projekt gemeinsam befürworten.

Der Bund unterbreitet nur solchen jungen Menschen ein arbeitsmarktpolitisches Angebot, die durch die Berufsberatung als ausbildungsfähig und ausbildungswillig eingestuft werden. Diese Jugendlichen gelten dann als Ausbildungsstellenbewerber. Das Land Hessen will mit dem ESF Maßnahmen ergreifen, die benachteiligte Jugendliche qualifizieren und beschäftigen, die vom SGB III nicht erfasst werden, entweder um sie außerbetrieblich auszubilden oder um sie zur Ausbildungsreife zu führen.

Das Land Hessen wird mit im Rahmen des ESF im Politikbereich C solche Projekte mit Mitteln des SGB II kofinanzieren, die sich an besonders benachteiligte Langzeitarbeitslose richten. Es ist zu erwarten, dass dieser Personenkreis aus geschäftspolitischen Gründen der Bundesagentur für Arbeit (Stichwort: voraussichtlicher Eingliederungserfolg von 70 Prozent für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen) nicht im Fokus der Förderpolitik der ARGEN steht. Aber auch optierende Kommunen können nicht gleichzeitig eine hohe Aktivierungsquote einerseits und eine breite Förderung eines schwierigen Personenkreises andererseits bewerkstelligen. Die ESF-Mittel sollen daher beide SGB-II-Träger unterstützen, sich auch eines schwierigen Personenkreises anzunehmen. Die Förderung dieses Personenkreises dient nicht nur arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, sondern auch der sozialen Integration benachteiligter Menschen und somit der Stärkung des sozialen Zusammenhalts der Gesellschaft.

### **2.5.3 Konsequenzen aus dem ESF-Bundesprogramm**

In verschiedenen Aktionsfeldern, auf die der Bund sich konzentriert, plant das Land Hessen im Rahmen seiner ESF-Förderung zum jetzigen Zeitpunkt nicht einzusteigen. Zu Überschneidungen genereller Art kann es bei der Förderung der beruflichen Integration von Jugendlichen kommen, bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten sowie bei der Verbesserung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung.

Durch gegenseitige Konsultationen im Begleitausschuss auf Landesebene sowie in nationalen und fachpolitischen Beiräten und Lenkungsgruppen zu einzelnen Programmlinien des Bundes und der Länder wird eine ständige Abstimmung der Strategien sichergestellt. Ansonsten haben – wie in den vergangenen Förderperioden des ESF auch – die Richtlinien der einzelnen Programme sicherzustellen, dass eine ESF-Doppelförderung ausgeschlossen wird.

Im konkreten Fall des ESF-kofinanzierten Bundesprogramms „Jobstarter“ handelt es sich nicht um eine flächendeckende Förderung. Es ist vielmehr überall dort, wo Landesprogramme mit gleichen Intentionen existieren, subsidiär zu diesen und wirkt ergänzend.

Im Bereich der Verbesserung betrieblich unterstützter Kinderbetreuung werden im Land Hessen vor dem Hintergrund des angesetzten Mittelvolumens nur wenige ausgewählte Modellprojekte zur Initiierung von Kinderbetreuung an Hochschulen (Vereinbarkeit von Studium und Familie) und in KMU (Vereinbarkeit von Beruf und Familie) möglich sein. Auch das Bundesprogramm wird bei einer Beteiligung von 16 Ländern (als Standorte der Umsetzung) und einem angedachten Mittelvolumen von 50 Mio. Euro nur vereinzelte Projekte in den Ländern fördern können, so dass

das Landesprogramm und das Bundesprogramm sich in Hessen sinnvoll ergänzen können.

Der Bund und die Länder werden auch bei getrennten Programmen Mechanismen der Abstimmung finden, um die Komplementarität der Programme zu erreichen und Doppelförderung zu vermeiden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist zunächst Mitglied im ESF-Begleitausschuss des Landes Hessen. Die gegenseitige Information über Fördervorhaben wird somit institutionell sichergestellt. Darüber hinaus ist ein Koordinierungsausschuss für den ESF mit allen Ländern und dem Bund geplant. Eine Arbeitsgruppe für ein einheitliches Berichtswesen in Deutschland hat ihre Arbeit schon aufgenommen.

### 3 Stärken-Schwächen-Chancen-Risiko-Analyse

Die sozioökonomische Analyse hat deutlich gemacht, dass Hessen zwar im Vergleich zum Bundesdurchschnitt für viele Indikatoren überdurchschnittlich günstige Werte aufweist, aber dennoch objektiv und absolut gesehen eine Reihe von Defiziten zu diagnostizieren ist. Diese Defizite unterscheiden sich nicht prinzipiell, sondern in unterschiedlicher Weise graduell von denen, die auch in anderen Bundesländern festzustellen sind. Die Lissabon-Ziele bzw. die EU-Benchmarks werden in Hessen über die ganze Breite der Merkmale noch nicht erreicht.

Innerhalb Hessens ergeben sich wegen der heterogenen Struktur des Landes erhebliche regionale Unterschiede: Der Landesdurchschnitt wird durch die Leistungsfähigkeit des Rhein-Main-Gebiets (= Regierungsbezirk Darmstadt) stark determiniert. Die beiden nördlichen Regionen (Regierungsbezirke Gießen und Kassel) fallen meist weit hinter diese Werte zurück und liegen damit für viele Indikatoren deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

In den letzten Jahren hat sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich erhöht. Ihr Anteil an den Beschäftigten ist gestiegen und ihr Anteil an den Arbeitslosen gesunken. Allerdings ist diese Entwicklung insbesondere auf die zunehmende Bedeutung der Teilzeitarbeit zurückzuführen, die weit überwiegend von Frauen ausgeübt wird. Andererseits ist durch die Neuregelungen des SGB II insbesondere bei Frauen eine davor verdeckte Arbeitslosigkeit statistisch relevant geworden.

Der demografische Wandel wird in der nächsten Förderperiode und weit darüber hinaus die Arbeitsmarkt- und die gesellschaftliche Situation beeinflussen. Die Bevölkerung wird auch in Hessen – anders als in den letzten Jahren – zurückgehen, und die Altersstruktur – auch der Erwerbstätigen – wird sich schon im Laufe der Förderperiode deutlich spürbar verändern.

In der folgenden Tabelle sind die wesentlichen Stärken und Schwächen der sozioökonomischen Entwicklung in Hessen, die die Rahmenbedingungen des Interventionsbereichs des ESF in der kommenden Förderperiode determinieren, entsprechend den Prioritätsachsen des Operationellen Programms gegliedert, zusammengefasst.

**Tabelle 22: SWOT-Analyse Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigung und Unternehmen**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr gute Standortgunst, da zentrale wirtschafts-geografische Lage Hessens in Deutschland und Europa.</li> <li>• BIP je Einwohner (Wirtschaftskraft) und je Erwerbstätigen (Produktivität) im Landesdurchschnitt (wegen der sehr guten Situation im RB Darmstadt) deutlich über Bundes- und EU-Durchschnitt.</li> <li>• Zahl und Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt in Hessen und seinen Regierungsbezirken kontinuierlich.</li> <li>• Überdurchschnittlicher Selbständigenanteil an den Erwerbstätigen.</li> <li>• Gründungsbereitschaft von Frauen besonders ausgeprägt.</li> <li>• Überdurchschnittlicher Anteil des Dienstleistungsbereichs. Sektoraler Strukturwandel weit vorangeschritten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückläufige Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei gleichzeitiger Zunahme von Teilzeit- und Minijobs.</li> <li>• Abnehmendes Arbeitsvolumen.</li> <li>• Insgesamt Erwerbsbeteiligung mit 66 Prozent noch deutlich unter dem Lissabon-Ziel von 70 Prozent.</li> <li>• Besonders weit unter dem Zielwert von 50 Prozent liegt die Erwerbsquote Älterer mit rund 43 Prozent.</li> <li>• EU-Zielwert der Weiterbildungsquote von Erwachsenen (12,5 Prozent) mit 7,4 Prozent noch deutlich verfehlt.</li> <li>• Weiterbildungsbereitschaft insbesondere bei KMU und älteren Arbeitnehmern nicht ausreichend.</li> <li>• Die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit 59,9 Prozent erreicht fast das Lissabon-Ziel. Diese Erwerbsbeteiligung kommt jedoch nicht unerheblich durch Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung zustande. Existenzsichernd sind die Einkommen in der Regel nicht.</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf wegen nicht ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten eingeschränkt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevölkerung im RB Darmstadt innerhalb der Förderperiode und bis 2020 noch leicht steigend.</li> <li>• Qualifizierung von Arbeitslosen und Beschäftigten, um Wachstumsimpulse auch realisieren zu können, insbesondere in Tätigkeitsbereichen, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels Wachstumschancen aufweisen und vor allem Frauen Chancen bieten (z. B. Dienstleistungen, Pflegeberufe, Tourismus).</li> <li>• Förderung der Chancengleichheit durch verstärkte Aktivierung der Weiterbildung von Frauen und dadurch auch Verbesserung ihrer beruflichen Perspektiven.</li> <li>• Durch Förderung transnationaler Kontakte kann die Standortgunst Hessens weiter verbessert werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hessen verliert bis 2020 über eine halbe Million Einwohner; im RB Gießen und im RB Kassel schrumpfende Bevölkerung schon vor 2020.</li> <li>• Deutliche Verschiebung der Altersstruktur auch bei stabiler Bevölkerungszahl; verstärkt bei schrumpfender Bevölkerung. Anteil Älterer über 65 Jahren steigt auf knapp ein Viertel der Bevölkerung.</li> <li>• Demografisch und ausbildungsbedingte Gefahr, gegen Ende der Förderperiode Arbeitskräftebedarf und insb. Fachkräftebedarf nicht flächendeckend bedienen zu können bei gleichzeitigem Arbeitskräfteüberschuss in besonders vom Strukturwandel betroffenen Wirtschaftsbereichen und Regionen.</li> <li>• Vorhandenes Wissenspotenzial von (gut ausgebildeten) Frauen geht verloren oder veraltet, wenn Kinderbetreuung nicht gelöst wird.</li> </ul>

**Tabelle 23: SWOT-Analyse Verbesserung des Humankapitals**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funktionstüchtiges berufliches Ausbildungssystem.</li> <li>• Vielzahl von unterschiedlichen Ausbildungsberufen stehen den Jugendlichen im prosperierenden Süden des Landes zur Verfügung.</li> <li>• Steigende Zahl von Studierenden in den Naturwissenschaften.</li> <li>• Dichtes Netz von Forschungseinrichtungen.</li> <li>• In Hessen überdurchschnittlicher Anteil von Personen mit Hochschulbildung.</li> <li>• FuE-Aufwendungen in Hessen im Bundesdurchschnitt. Im RB Darmstadt erheblich überdurchschnittlich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trotz der Vielfalt an Ausbildungsberufen besteht ein anhaltendes Defizit an dualen Ausbildungsplätzen; dieses wird erst nach 2015 abgebaut sein.</li> <li>• Zu hoher Anteil von Jugendlichen, die das Ausbildungssystem ohne Schulabschluss verlassen.</li> <li>• Anteil bei männlichen Jugendlichen fast doppelt so hoch wie bei den weiblichen.</li> <li>• Besondere Schwierigkeiten treten bei der Integration in den Ausbildungsmarkt auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder sozialen Problemen auf. Diese konzentrieren sich in Gebieten mit sehr hohem Migrantenanteil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung des Humankapitalsockels durch Erhöhung der Bildungsbeteiligung und Verbesserung des Schulerfolgs und damit auch bessere Voraussetzung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs, des sozialen Zusammenhaltes.</li> <li>• Durch Förderung transnationaler Kontakte im Bereich der Ausbildung können Jugendliche besser auf die Arbeitsbedingungen einer globalisierten Wirtschaft vorbereitet werden.</li> <li>• Durch Abbau einer geschlechterstereotypen Berufswahl kann zur Verringerung einer geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsmarkt beigetragen werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hessen verliert bis 2020 über eine halbe Million Einwohner; im RB Gießen und im RB Kassel schrumpfende Bevölkerung schon vor 2020; damit stehen weniger junge Leute dem Arbeitsmarkt zur Verfügung.</li> <li>• Wanderungsverluste (insb. von jungen Erwerbspersonen) im ländlichen Raum.</li> <li>• Gefahr, dass zu große Bevölkerungsanteile ihre Beschäftigungsfähigkeit verlieren, wenn Aus- und Weiterbildung nicht verstärkt werden, insbesondere für männliche Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund.</li> </ul>

**Tabelle 24: SWOT-Analyse C Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen**

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<ul style="list-style-type: none"> <li>Niveau der Arbeitslosigkeit (Arbeitslosenquote) in Hessen niedriger als im Bundesdurchschnitt ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>... aber die Entwicklung ist ungünstiger, d. h. die Arbeitslosenquoten nähern sich an.</li> <li>Arbeitslosenquote im RB Kassel besonders hoch; wegen der höheren Bevölkerungszahl ist das Problem in Südhessen absolut gesehen größer.</li> <li>Arbeitslosenquote bei Älteren hoch, aber wegen Inanspruchnahme von Vorruhestands- oder Ruhestandsregelungen rückläufig.</li> <li>Ausländerarbeitslosigkeit, u. a. wegen niedrigem Qualifikationsniveau, hoch, jedoch niedriger als im Bundesdurchschnitt</li> <li>LZA und Personen mit weiteren Defiziten (z. B. gesundheitliche Einschränkungen, fehlender Berufsabschluss, Straftatlassene) sind besonders schwer vermittelbar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung von Qualifizierungsstrategien, die Problemgruppen des Arbeitsmarktes besser in den Arbeitsmarkt integrieren.</li> <li>Förderung der Chancengleichheit durch verstärkte Aktivierung der brachliegenden Fähigkeiten von Frauen durch Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soziale Brennpunkte in größeren Städten und Tendenz zur Gettobildung (Arbeitslosigkeit, hoher Migrantenanteil, problematische städtebauliche Strukturen).</li> <li>Tendenzen zu „passiver Sanierung“ in peripheren ländlichen Regionen: Durch die Abwanderung von Erwerbspersonen besteht die Gefahr der Entleerung.</li> <li>Gefahr, dass zu große Bevölkerungsanteile ihre Beschäftigungsfähigkeit verlieren, wenn Aus- und Weiterbildung nicht verstärkt werden</li> <li>Die existenzsichernde Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingt nur schwer, wenn das Problem der fehlenden Kinderbetreuung nicht gelöst wird.</li> </ul>

Aus der sozioökonomische Analyse und den Evaluierungsergebnissen zur bisherigen Förderung ergeben sich folgende Eckpunkte für die Strategie des Europäischen Sozialfonds im hessischen Ziel-2-Gebiet in der Förderperiode 2007–2013:

Das Hauptproblem der derzeitigen hessischen (und bundesdeutschen) Wirtschafts- und Arbeitsmarktsituation besteht in der bereits über Jahre andauernden Wachstumsschwäche. Zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit stellt allerdings die Entwicklung der Humanressourcen eine wesentliche Voraussetzung dar. Damit sind viele mögliche Ansatzpunkte angesprochen.

Zunächst geht es darum, das Niveau der schulischen Ausbildung anzuheben, indem die Quote derjenigen, die die Schule ohne einen Abschluss verlassen, gesenkt wird. Über diese Reduktion der Schulabbrüche hinaus sind die Bildungsbeteiligung zu erhöhen und der Schulerfolg zu verbessern. Für beide Vorhaben sind insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund oder sozialen Defiziten die Zielgruppe.

Darauf aufbauend ist die berufliche Erstausbildung von Jugendlichen – u. a. mit (dualen) Ausbildungsplätzen, aber auch in anderen Ausbildungsgängen – durch entsprechende Maßnahmen sicherzustellen.

Neben der Förderung von benachteiligten Jugendlichen kann der ESF auch in Bezug auf andere Zielgruppen sein spezifisches Profil vor allem dort entfalten, wo die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Maßnahmen zur sozialen und beruflichen Eingliederung gleichzeitig zur Vermeidung von Bildungsarmut (insbesondere bei Familien mit Kindern) beitragen.

Einen weiteren wesentlichen Ansatzpunkt stellt die Erhöhung der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung von Beschäftigten dar, weil sie sowohl die Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als auch die beruflichen Chancen der Beschäftigten steigert. Insbesondere bei KMU sind hier Defizite zu beseitigen. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf) und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung von Älteren zu richten.

## **4 Entwicklungsstrategie des Landes Hessen für den Programmzeitraum 2007–2013**

### **4.1 Die künftige Strategie für die arbeitsmarktpolitische Entwicklung**

#### **4.1.1 Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF**

Im Mittelpunkt der künftigen Strategie des Landes Hessen für die arbeitsmarktpolitische Entwicklung steht die 2005 aktualisierte Lissabon-Strategie für ein möglichst dynamisches Wachstum, hohe Beschäftigung sowie Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Berücksichtigung der sozialen Dimension. Bei seiner Förderung will sich das Land Hessen auf Maßnahmen konzentrieren, die für diesen Politikbereich einen Mehrwert gegenüber der sonstigen Landes- und Bundespolitik darstellen.

Dabei haben sich alle deutschen RWB-Regionen (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung – Bund und Länder) auf ein abgestimmtes Vorgehen bei der Strategieentwicklung für die ESF-Förderperiode 2007–2013 verständigt. Schwerpunkte, spezifische Ziele, Instrumententypen etc. wurden einheitlich definiert. Innerhalb dieses Gesamtrahmens können die Länder und der Bund in Abhängigkeit von den bestehenden Stärken und Schwächen sowie Entwicklungschancen eigene angepasste Verteilungen des Mitteleinsatzes und Konzentrationen vornehmen.

Die in den deutschen RWB-Gebieten verfolgten Strategien wollen eine enge Verzahnung der zur Erreichung der Lissabon-Ziele notwendigen Maßnahmen sicherstellen und konzentrieren sich auf folgende thematische Prioritätsachsen:

- A) Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten
- B) Verbesserung des Humankapitals
- C) Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen
- E) Transnationale Maßnahmen

Oberziel für alle Maßnahmen sind Beschäftigungssicherung und Beschäftigungswachstum. Diese Zielsetzung kann aber nur erreicht werden, wenn Wirtschaft und Arbeitskräfte über die erforderliche Anpassungsfähigkeit hinsichtlich Qualifikation und Innovationsfähigkeit – insbesondere durch Innovationen in Produkten und Dienstleistungen, aber auch bezüglich Arbeitsorganisation – verfügen. Die wettbewerbssichernde Qualifizierung von Beschäftigten, die Beschäftigung von Arbeitslosen und soziale Integration von Benachteiligten setzt nach unserer

Überzeugung eine wachsende und anpassungsfähige Wirtschaft voraus. Da Arbeitsplätze vor allem in KMU gesichert und geschaffen werden, wird dieses Unternehmenssegment im Vordergrund stehen.

Die ESF-Mittel in der Förderperiode 2007–2013 im Land Hessen werden um ca. 22 Prozent unter denen im Zeitraum 2000–2006 liegen. Insgesamt stehen pro Jahr ab 2007 durchschnittlich ca. 26,67 Mio. Euro an Strukturfondsmitteln aus dem ESF zur Verfügung. Das Niveau der Mittelausstattung macht eine Konzentration erforderlich, wenn Hebelwirkungen erzielt werden sollen.

Die SWOT-Analyse hat aufgezeigt, in welchen Themenfeldern großer Handlungsbedarf für den ESF in Hessen besteht. Die wichtigsten Ergebnisse lauten:

1. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich in den kommenden sieben Jahren die Zahl der Schulabgänger/-innen und daher auch die Ausbildungsplatznachfrage weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Gleichzeitig strömen Schulabgänger auf den Ausbildungsmarkt, die zu einem nicht unerheblichen Teil große ausbildungshemmende Defizite mit sich bringen.
2. Das Arbeitskräftepotenzial und die Weiterbildungsfähigkeit der Beschäftigten, insbesondere in KMU weisen Defizite auf.
3. Insbesondere in städtischen Problemgebieten nehmen soziale Desintegrationsprozesse zu. Chancen, diesen zu begegnen, liegen in einer konsequenten und lokal abgestimmten Vorgehensweise. Dazu sind – um eine optimale Umsetzung und sinnvolle Ergänzung des SGB-II-Instrumentariums des Bundes sicherzustellen – neue innovative Ansätze erforderlich. Diese müssen im Laufe der nächsten Jahre entwickelt, erprobt und auch auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden.

Auf Basis dieser Analyse und vor dem Hintergrund von Fördermöglichkeiten und Förderzuständigkeiten im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in der Region wird das Land Hessen daher im Sinne der Nachhaltigkeit und der Prävention seine ESF-Mittel stark auf berufsfördernde Maßnahmen für Jugendliche konzentrieren. In der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“ sollen über 50 Prozent der Mittel eingesetzt werden.

Sollte es gelingen, eine Großzahl von Jugendlichen in Hessen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, so wäre dies der beste Ausgangspunkt zur Erreichung der Ziele von Lissabon. Hohe Beschäftigung und hohes Wachstum sind in einer Dienstleistungsgesellschaft nur möglich, wenn sie auf gut ausgebildete Fachkräfte zurückgreifen kann. Ein Ausbildungsversäumnis in jungen Jahren kann in späteren Lebensjahren schwer, manchmal gar nicht mehr korrigiert werden, denn auch das

favorisierte Instrument des lebenslangen Lernens braucht ein stabiles Fundament, auf das es aufsetzen kann.

Dieser in Hessen eindeutige Schwerpunkt der Förderung Jugendlicher soll von Maßnahmen in den Prioritätsachsen

- A) Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und
- C) Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen

gleichgewichtig flankiert werden, damit der ESF-Einsatz in Hessen der sozialen Dimension von Lissabon einerseits und den aktuellen Anpassungsbedarfen von Arbeitnehmern und Unternehmen andererseits Rechnung tragen kann.

In diesem Gesamtkontext hat das Land Hessen nach intensiven Beratungen und Abstimmungen mit allen relevanten Kräften aus Politik und Gesellschaft sowie den Sozialpartnern (vgl. hierzu im Detail Kapitel 4.1.3) eine Strategie für den zukünftigen Einsatz des ESF entwickelt, die innerhalb dieses Bezugsrahmens folgende Hauptakzente setzt:

#### **Prioritätsachse A**

Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen mittels qualitätssichernder Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung, der Intensivierung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmern, insbesondere in KMU, der unternehmensnahen Qualifizierungsberatung sowie der Schaffung von Transparenz in den Angebots- und Nachfragestrukturen der beruflichen Weiterbildung.

#### **Prioritätsachse B**

Verbesserung der Chancen der jungen Generation durch Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen bis hin zur Schaffung zusätzlicher qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze. Ferner wird ein Akzent zur Erhöhung der Innovationspotenziale und damit der Möglichkeit, neue Arbeitsplätze zu schaffen, dadurch gesetzt, dass der hoch qualifizierte Nachwuchs an Hochschulen gestärkt und der Innovations- und Wissenstransfer zwischen Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Unternehmen forciert und praxisorientierte Systemverbesserungen an Hochschulen gefördert werden.

### **Prioritätsachse C**

Flankierung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes durch Förderung der Integrationsfähigkeit und der Integration von stark benachteiligten Personengruppen in den Arbeitsmarkt, wie z. B. Ältere, Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund und Straftatlassene durch modellhafte Maßnahmen. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Frauenerwerbsfähigkeit sowie Förderung neuer innovativer Ansätze zur Verbesserung der sozialen Integration.

### **Prioritätsachse E**

Wird in Hessen nicht besetzt. Allen Projekten soll es grundsätzlich ermöglicht werden, ihre Maßnahmen transnational durchzuführen, um Impulse aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen in anderen europäischen Mitgliedsstaaten aufgreifen zu können, die zu Innovationen in den eigenen Handlungsansätzen führen sollen (siehe Kapitel 4.1.4.).

Bei der Ausgestaltung seiner Maßnahmen wird das Land Hessen darauf achten, dass die zentralen Ergebnisse der Bewertung der ESF-Interventionen im Förderzeitraum 2000-2006 aus dem Jahre 2005 berücksichtigt werden, ebenso die für Hessen zentralen Ergebnisse aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Erstere sind:<sup>41</sup>

- Für die berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen zeigen die Befunde aus der Vergleichsgruppenanalyse, dass in Bezug auf das Arbeitslosigkeitsrisiko der Geförderten tatsächlich positive Nettowirkungen der Förderung existieren.
- Für die Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Jugendlichen im Rahmen der ESF-Länderförderung wurden erhebliche Bruttowirkungen festgestellt. Positiv war insbesondere die Tatsache, dass durch diesen Maßnahmen-typ die Zielgruppe, die sonst kaum erreichbar gewesen wäre und die unstrittig schlechte Voraussetzungen mitbrachte, überhaupt eine Chance auf einen Einstieg in das Erwerbsleben fand. Von den Evaluatoren wurden die erzielten Nettoeffekte bezüglich der Aufnahme einer Ausbildung als nicht signifikant positiv bezeichnet. Dafür werden allerdings zwei Gründe genannt, die dieses Ergebnis stark relativieren. Zum einen wurde einschränkend angemerkt, dass das Matching für diesen Personenkreis wegen der Heterogenität von Teilnehmer- und Vergleichsgruppe eventuell die Nettoeffekte zu niedrig ermittelt hat. Zum anderen wurde die Definition des Erfolgsindikators „Aufnahme einer Ausbildung“ über alle (recht unterschiedlichen) Maßnahmen der untersuchten

---

41 Vgl. Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland – Aktualisierung der Halbzeitbewertung vom RWI Essen und Söstra, Dezember 2005.

Länder gesehen und angesichts der sehr schwierigen Lage am Ausbildungsstellenmarkt nicht der Zielsetzung aller Projekte gerecht.

- Für die Qualifizierung im Rahmen geförderter Beschäftigung haben die Ergebnisse zu den Bruttowirkungen geringe Integrationsquoten in den ungeforderten Arbeitsmarkt offengelegt. Daneben konnten durch die Maßnahmen indirekte Effekte induziert werden, die dem Bereich der psychosozialen Stabilisierung und der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zuzurechnen sind.
- Die ESF-geförderte Vollzeitqualifizierung von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen hat die Qualifizierung von Arbeitslosen im Rahmen der Regelförderung sinnvoll und wirksam ergänzt.
- Hinsichtlich Gender Mainstreaming sowie der innovativen Förderung zeigt sich: Die ESF-Förderung hat in den genannten Förderaspekten in der deutschen Arbeitsmarktpolitik in qualitativer Hinsicht wichtige Impulse gesetzt.

Daraus schlussfolgert und empfiehlt der Evaluator:

- Der ESF ist besonders dazu geeignet, als Katalysator einer Durchsetzung von Maßnahmen zur Anpassung der Einzelnen an die wissensbasierte Ökonomie zu fungieren.
- Bei berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen sollte eine gezielte Fokussierung der Förderung auf Projekte erfolgen, die den inhaltlichen Zielsetzungen der ESF-Förderung entsprechen.
- Die Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Jugendlichen im Rahmen der ESF-Länderförderung stehen im Einklang mit den Zielsetzungen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zur Förderung Geringqualifizierter und sollte daher weitergeführt werden.
- Die ESF-Förderung eignet sich dazu, die notwendige „soziale Komponente“ der Arbeitsmarktpolitik zu verkörpern, indem benachteiligte Personengruppen an dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse herangeführt werden.
- Die Qualifizierung im Rahmen geförderter Beschäftigung sollte sehr stark auf Zielgruppen mit multiplen Vermittlungshemmnissen konzentriert werden.
- Die ESF-geförderte Vollzeitqualifizierung von Arbeitssuchenden und Arbeitslosen ist fortzuführen.
- Die ESF-Förderung der Länder kann an die Förderung im Rahmen von SGB II anknüpfen. Es gilt die Förderung sinnvoll in qualitativer Hinsicht zu ergänzen.

Das Programm EQUAL wurde auf Bundesebene verantwortet und begleitet, die Durchführung erfolgte auf Länderebene. Die Ergebnisse der durchgeführten hessi-

schen Projekte sowie die Ergebnisse der Bundesevaluierung zeigen, dass insbesondere

- regionale Netzwerkstrukturen sich als fruchtbar erwiesen haben,
- sich innovative Gender-Mainstreaming-Strategien in Bildung und Beschäftigung etablierten,
- ein regionaler Nutzen durch die vernetzte Kooperation der regionalen Akteure aus unterschiedlichen Aktionsbereichen (Schulen und Wirtschaft, ressort- und trägerübergreifend) entsteht, um Lösungen für zielgruppenspezifischer Problemlagen zu erarbeiten,
- EQUAL erfolgreich von vielen Akteuren genutzt worden ist, um neue Wege des arbeitspolitischen Handelns zu entwickeln und zu erproben. Dabei hat die obligatorische transnationale Kooperation nachweislich zum Transfer nützlicher Instrumente aus dem Ausland geführt und Verbesserungen bestehender Instrumente und Verfahren bewirkt.

Hessen wird die wesentlichen Nutzenaspekte der Bundesevaluierung für die Förderperiode 2007–2013 aufgreifen und vor allem

- vorhandene Netzwerk- und Unterstützungsstrukturen in den hessischen Regionen stärken und schaffen und damit die Qualitätsstandards bei der Vermittlung, Optimierung der Ausbildungsplatzakquise und Begleitung verbessern,
- den Gender-Mainstream-Ansatz nutzen, z. B. um zu einer Verbesserung des Berufswahlspektrums zu kommen (Prioritätsachse B), die Beteiligung von Frauen an der beruflichen Weiterbildung zu forcieren (Prioritätsachse A) sowie den besonderen Bedingungen bei der (Wieder-) Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen. Die Prinzipien des Gender Mainstreaming und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollen daher in alle Prioritätsachsen integriert werden
- transnationale Projekte in allen Prioritätsachsen ermöglichen.

Die SWOT-Analyse setzt die Eckpunkte für die Schwerpunktbildung. Die Evaluierungsergebnisse sowie die Ergebnisse aus der EQUAL-Förderung müssen sich in der Ausgestaltung der Maßnahmen widerspiegeln. Zu den weiteren Parametern der Landesstrategie für den ESF gehören aber ebenso die Fördermöglichkeiten der anderen Strukturfonds. Es ist darauf zu achten, dass die Fonds sich ergänzen. An welchen Stellen dies geschieht, wird in den Kapiteln 4.2 und 5 beschrieben.

Tabellarisch wird an dieser Stelle dargestellt, welche Gewichtung das Land Hessen aus all diesen Rahmenbedingungen für die Verteilung der ESF-Mittel vorgenommen hat:

**Tabelle 25: Die Strategie des Landes Hessen im Kontext der Prioritätsachsen und Einsatzfelder im Zielgebiet RWB in Deutschland**

Prioritätsachsen	Einsatzfelder	Handlungsfelder	Gewicht (in % der ESF-Mittel)
<b>A:</b> Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, z. B. durch Qualifizierung und Beratung von Unternehmen	1. Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, insb. KMU	11
		2. Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung	8
<b>Summe Prioritätsachse A</b>			<b>19</b>
<b>B:</b> Verbesserung des Humankapitals	Förderung der Berufsausbildung	3. Vermeidung von Schulversagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen	25
		4. Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Steigerung der Ausbildungsqualität	26
	Förderung von Innovationen	5. Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses	4
<b>Summe Prioritätsachse B</b>			<b>55</b>
<b>C:</b> Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung am Arbeitsmarkt und soziale Eingliederung von Benachteiligten durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit	6. Förderung der Integration und Integrationsfähigkeit von besonders benachteiligten Personen in den ersten Arbeitsmarkt	19,5
		7. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen	2,5
<b>Summe Prioritätsachse C</b>			<b>22</b>
<b>Prioritätsachse D: Technische Hilfe</b>			<b>4</b>

#### 4.1.2 Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken

Das verfügbare ESF-Volumen erfordert – wie bereits erläutert – für die Strategie des Landes Hessen in den Jahren 2007–2013 eine klare Konzentration auf besonders dringliche Förderbereiche, die gleichzeitig eine hohe Effizienz im Hinblick auf die zu erreichenden Oberziele Beschäftigungswachstum und Beschäftigungssicherung aufweisen. Sowohl aus Sicht des Landes als auch im Hinblick auf die Ziele der Europäischen Beschäftigungs- und der Lissabon-Strategie, die ein breites Spektrum an Handlungserfordernissen beschreiben, war daher zu prüfen, wo Impulse gesetzt werden können, die diese Zielsetzungen befördern. Interventionen müssen eine kritische Masse erreichen, wenn diese nicht verpuffen sollen.

Bezogen auf wichtige Benchmarks der Europäischen Beschäftigungs- und der Lissabon-Strategie verfolgt die ESF-Strategie des Landes Hessen somit folgende Ziele:

- Die Europäische Beschäftigungsstrategie sieht vor, die Zahl der Schulabbrecher/-innen eines Jahrgangs unter 10 Prozent zu bringen sowie den Anteil der 22-Jährigen mit zumindest einem Abschluss der Sekundarstufe II auf 85 Prozent zu erhöhen. Vor dem Hintergrund des Systems der beruflichen Erstausbildung in Deutschland besteht kein Grund zur Zufriedenheit, dass die Quote der Jugendlichen, die die Schule ohne einen Abschluss verlassen, in Hessen bei 8,5 Prozent liegt und somit der europäische Zielwert schon unterschritten wurde. Dabei ist zu beachten, dass jugendliche Migranten, die die Schule im Ausland ohne Abschluss verlassen haben und danach nach Deutschland emigriert sind, von dieser Zahl nicht erfasst werden. Es ist daher davon auszugehen, dass die Quote der Jugendlichen in Hessen ohne Schulabschluss einige Prozentpunkte höher liegt.
- Wie in Kapitel 4.2.3. ausführlich beschrieben wird, hängt der Erfolg des Eintritts in die Berufs- und Arbeitswelt maßgeblich von der Absolvierung einer Berufsausbildung ab. In Deutschland wird es in den nächsten Jahren an Ausbildungsplätzen fehlen und gleichzeitig ist ein formaler Schulabschluss Zugangsvoraussetzung zu einem Ausbildungsplatz im dualen System. Ziel muss es daher sein, die Quote der Schulabgänger ohne Abschluss weiter zu senken und gleichzeitig vielfältige Initiativen zu starten, damit die Zahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze steigt. Die vorgeschlagenen Handlungsfelder 3 und 4 werden einen maßgeblichen Beitrag leisten, um diesen Ziel näherzukommen.
- Im Land Hessen liegt die Beteiligungsquote von Erwachsenen am lebenslangen Lernen mit 7,8 Prozent weit unter der entsprechenden Benchmark der EU von 12,5 Prozent pro Jahr. Mit den Handlungsfeldern 1 und 2 soll dieses Defizit abgebaut werden. Vor allem soll auch die Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen, insbesondere von KMU erhöht werden.
- Die Mindestbeschäftigungsquote von Frauen soll in den EU-Ländern 60 Prozent betragen. Aktuell beträgt dieser Wert im Land Hessen schon 59,9 Prozent. Er hat jedoch keine Stabilität auf diesem Niveau erreicht. Alle vorgeschlagenen Handlungsfelder sollen einen Beitrag dazu leisten, diesen regionalen Wert zu festigen.
- Die Bündelung aller Aktivitäten soll additional zur nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik insgesamt dazu beitragen, die 70-Prozent-Marke bei der Gesamtbeschäftigungsquote möglichst schnell zu erreichen.

Die Europäische Union verfolgt mit der Lissabon-Strategie ehrgeizige Ziele; neben den schon genannten Zielen sollen ein hoch innovativer Wirtschaftsraum geschaffen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie die Produktivität erhöht werden. Besonders hervorzuheben ist das Ziel, langfristig 3 Prozent des BIP für Forschung und Entwicklung aufzuwenden.

Eine weitere Strategie zur Erhöhung der Innovationskraft der Unternehmen besteht in der Ausweitung der Kooperation von Wissenschaft, Forschung und dem Unternehmenssektor. Hier wird der ESF in Hessen vor allem praxisorientierte Systemverbesserungen an Hochschulen fördern. Der Wissenstransfer zwischen Hochschulen/Forschung und der Wirtschaft soll beschleunigt werden. Die in den Bereichen Hochschule, Forschung und Wissenschaft beschäftigten und ausgebildeten Menschen sollen berufspraktisch gestärkt werden.

Ohne soziale Integration von Benachteiligten würde jede auch noch so wachstumsstarke Gesellschaft von Konflikten überrollt werden, die auf Dauer nicht beherrschbar wären. In Deutschland und auch im Land Hessen zeigen sich solche Benachteiligungsprozesse vor allem in der hohen Langzeitarbeitslosigkeit. So fielen im Juni 2006: 441.000 Personen in die Grundsicherung nach SGB II, darunter 311.000 Erwerbsfähige, von denen 180.000 arbeitslos gemeldet waren. Dies sind 7,2 Prozent der Gesamtbevölkerung bzw. 10,7 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–65 Jahre). Der Laaken-Prozess regt an, dass die Mitgliedsstaaten ihre Bestrebungen intensivieren, um diese Trends umzukehren. Grundsätzlich ist in Deutschland die Situation gegeben, dass die Grundsicherung für Langzeitarbeitslose in die Kompetenz des Bundes fällt und dieser auch die erforderlichen Mittel, insbesondere für die Integration in den Arbeitsmarkt und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit bereitstellt. Eine Landesstrategie muss daher nach Ansätzen suchen, die diese Bundesmaßnahmen verstärken können. Das Land Hessen hat sich dieser Aufgabe gestellt und wird rund 19,5 Prozent der ESF-Mittel in diesem Bereich einsetzen. Die hier gewählten Förderansätze werden vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem neuen System der Grundsicherung neu entwickelt werden müssen.

Die folgende Übersicht stellt dar, welche Interaktionen zwischen den EU-Zielen, den nationalen Strategien und der vom Land Hessen entwickelten ESF-Strategie bestehen und wie sich diese wechselseitig ergänzen und verstärken sollen.

**Tabelle 26: Strategische Leitlinien der Gemeinschaft, NSRP, strategische Ziele der deutschen Entwicklungsstrategie sowie Strategie des Landes Hessen**

<p><b>Handlungsfelder des NSRP in D</b></p> <p><b>1. Wissensgesellschaft ausbauen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungssysteme stärken – Chancen eröffnen</li> <li>• Durch lebenslanges Lernen Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe stärken</li> </ul> <p><b>2. Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – demografischen Veränderungen begegnen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturreformen am Arbeitsmarkt effektiv gestalten</li> <li>• Aktivierung und Prävention</li> <li>• Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt stärken</li> <li>• Moderne Zuwanderungspolitik – aktive Arbeitsmarktintegration</li> <li>• Lebenszyklusorientierter Ansatz – Arbeitsmarktpolitik demografiefest gestalten</li> <li>• Neuordnung der Existenzgründungsförderung</li> <li>• Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	<p>Strategisches Ziel der deutschen Entwicklungsstrategie: Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze</p>			
	<p>Thematische Prioritäten im deutschen NSRP für das Ziel Wettbewerbsfähigkeit</p>			
	<p><b>Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten</b></p>	<p><b>Verbesserung des Humankapitals</b></p>	<p><b>Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen</b></p>	
	<p><b>Strategische Ansatzpunkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenzialberatung von Unternehmen zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Gezielte Aktivitäten zur Absicherung des Fachkräftebedarfs angesichts des demografischen Wandels</li> <li>• Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen</li> <li>• Förderung von Netzwerktätigkeiten zwischen Unternehmen</li> <li>• Unterstützung von innovativen Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle</li> <li>• Unterstützung betrieblicher Restrukturierungsprozesse</li> <li>• Diversity Management und Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</li> <li>• Förderung von Existenzgründern und Verbreitung des Unternehmergeistes</li> </ul>	<p><b>Strategische Ansatzpunkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absicherung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und qualitative Verbesserung der dualen Ausbildung</li> <li>• Gezielte Maßnahmen für Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen im Übergang Schule-Beruf</li> <li>• Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung</li> <li>• Förderung einer Kultur des lebensbegleitenden Lernens, u. a. durch die Vernetzung regionaler Weiterbildungssysteme</li> <li>• Stärkung des Humankapitals in Forschung und Innovation</li> <li>• Schaffen von Forschungs- und Entwicklungnetzwerken zwischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie Forschungs- und Technologiezentren und Unternehmen</li> <li>• Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie konsequentes Gender Mainstreaming in allen Bereichen</li> </ul>	<p><b>Strategische Ansatzpunkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktive und präventive Maßnahmen zur Reduzierung der Langzeitarbeitslosigkeit und zur Unterstützung von Berufsrückkehrerinnen</li> <li>• Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch flankierende Maßnahmen</li> <li>• Gezielte Maßnahmen an der zweiten Schwelle, vor allem für junge Frauen</li> <li>• Aktivierung und Unterstützung regionaler und lokaler Potenziale zur sozialen Eingliederung, z. B. durch Kleinprojekte und Mikrodarlehen</li> <li>• Förderung regionaler Bündnisse, Initiativen und Netzwerke</li> <li>• Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt</li> <li>• Spezifische Förderungen für bestimmte arbeitsmarktpolitische Zielgruppen, wie Behinderte, Strafgefangene usw.</li> </ul>	<p><b>Ziele der ESF-Förderung im Land Hessen und Handlungsfelder</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Steigerung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten</li> <li>• Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung</li> <li>• Vermeidung von Schulversagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen</li> <li>• Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Steigerung der Ausbildungsqualität</li> <li>• Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses</li> <li>• Förderung der Integration und der Integrationsfähigkeit von besonders benachteiligten Personen in den ersten Arbeitsmarkt</li> <li>• Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen</li> </ul>
<p><b>Beschäftigungspolitische Leitlinien (Integrierte Leitlinien)</b></p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplätze</li> <li>• Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts</li> <li>• Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung fördern</li> <li>• Arbeitssuchende und benachteiligte Menschen besser in den Arbeitsmarkt integrieren</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden</li> <li>• Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern</li> <li>• Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren</li> <li>• Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten</li> </ul>	

Die hessische Strategie ist in den Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie und der des NSRP eingepasst und berücksichtigt die strategischen Leitlinien zum wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalt. Mit der Vermeidung von Schulversagen, der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie der Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses wird das Land Hessen die Investitionen in das Humankapital steigern und optimieren sowie die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten. Die Unterstützung der beruflichen Weiterbildung sowie die Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung fördern einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigung und helfen den Menschen, den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht zu werden. Die Förderung der Integration und der Integrationsfähigkeit von benachteiligten Personen stärkt den sozialen Zusammenhalt. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen verringert die Segmentierung der Arbeitsmärkte. Insgesamt sind alle Maßnahmen darauf ausgelegt, einen Beitrag dazu zu leisten, Vollbeschäftigung zu erreichen und die Zahl der Arbeitsplätze zu steigern.

#### **4.1.3 Partnerschaftlicher Ansatz**

Das Land Hessen hat mit der Entwicklung seiner ESF-Strategie für die Förderperiode 2007–2013 frühzeitig begonnen. So wurde bereits im Sommer des Jahres 2005 der Dialog mit den Nicht-Regierungsorganisationen im Rahmen der regelmäßig durchgeführten „Erweiterten Ressortbesprechungen“ mit den NGO aufgenommen, um

- eine kritische Bestandsaufnahme der bisherigen ESF-Förderpraxis vorzunehmen,
- die neuen Herausforderungen an die Landesarbeitsmarktpolitik zu formulieren sowie
- eine Diskussionsgrundlage für die zukünftige Gestaltung der Förderpolitik zu erarbeiten.

Der „Erweiterten Ressortbesprechung“ gehören in Hessen neben den einschlägigen Ministerien und den Spitzenverbänden der kommunalen Gebietskörperschaften und der Gemeinden sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit folgende Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) an:

- Handwerkskammer Wiesbaden
- Industrie- und Handelskammer Frankfurt
- Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände e. V.
- DGB Hessen-Thüringen
- Ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e. V. – Landesbezirk Hessen

- Caritasverband für die Diözese Limburg e. V.
- LAG Jugendsozialarbeit Hessen
- Liga der freien Wohlfahrtspflege in Hessen e. V.
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Landesverband Hessen e. V.
- Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit in Hessen e. V.
- LAG Soziale Brennpunkte e. V.
- LAG Hessische Frauenbüros

Die NGO wurden gebeten, auf Grundlage der geführten Diskussionen ihre Vorschläge für die neue Förderperiode des ESF 2007–2013 einzureichen. Auf folgenden Veranstaltungen im Land wurde die neue Förderperiode partnerschaftlich erörtert:

- Erweiterte Ressortbesprechung am 22. Juni 2005
- Erweiterte Ressortbesprechung am 13. Juli 2006

Ferner wurden strategische Ansätze insbesondere für die Prioritätsachsen A und B im Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung diskutiert und es wurden Empfehlungen erarbeitet, die über Vertreterinnen und Vertreter des Landesausschusses in die Erweiterte Ressortbesprechung eingebracht wurden und sich in den Handlungsfeldern zu den entsprechenden Politikbereichen niederschlugen.

Auf einem abschließenden Workshop am 30.10.2006, an dem hochrangige Vertreter/-innen der oben genannten NGO und Institutionen, aber auch langjährige und erfahrene Projektträger teilnahmen, wurde die Entwicklungsstrategie des Landes vorgestellt und diskutiert. Ergebnis dieser Beratung war, dass der Programmvorschlag angenommen wurde. Der Entwurf wurde dann mit einer angemessenen Frist und Gelegenheit zur Stellungnahme über das Internet der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Zur Begleitung des OPs wird auf Landesebene ein Begleitausschuss eingesetzt (siehe Kapitel 6.1).

#### **4.1.4 Strategie für Innovation**

##### **Bedeutung von Innovation**

Aufgrund der Internationalisierung der Wirtschaft wird diese in Zukunft noch stärker wettbewerbsorientiert sein als bisher. Angesichts der fortschreitenden Globalisierung sowie des verstärkten Standortwettbewerbs gewinnen gerade regionale Innovationspotenziale – wie auch in den Kohäsionsleitlinien betont wird – zunehmend an Relevanz.

In Hessen führten innerhalb des Zeitraums Juli 2002 bis Juli 2004 knapp 46 Prozent aller Betriebe Innovationen entsprechend der obigen Definition durch (Juli 1999 – Juli 2001: 48,2 Prozent). Nur in wenigen Branchen zeigen sich deutliche Veränderungen bezüglich der Innovationstätigkeit der hessischen Unternehmen. Lediglich in den unternehmensnahen Dienstleistungen ist eine eindeutige Abnahme des Anteils der innovativen Betriebe feststellbar. 1999–2001 führten noch 62 Prozent der hessischen Unternehmen dieses Sektors Innovationen durch, innerhalb der letzten zwei Jahre waren es nur noch 45 Prozent.<sup>42</sup>

Um durch die Nutzung von Innovationspotenzialen regionale Standortvorteile zu sichern bzw. auszubauen, sind verschiedene Einflussfaktoren von Bedeutung, insbesondere der Ausbildungs- und Wissensstand der Erwerbsbevölkerung. Der strukturelle Wandel in Richtung jener Wirtschaftszweige, die überdurchschnittlich hoch qualifizierte Menschen beschäftigen, wird sich fortsetzen. Qualifikationen auf hohem und aktuellem Niveau werden immer mehr zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Eine entscheidende Schlüsselfunktion nimmt innerhalb der stetigen Gewichtsverlagerung zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor dabei die Informationstechnik ein. Schwerpunkt der Innovationspotenziale liegt deshalb in Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, Planung und Organisation. Das Land Hessen will mit seinen Fördermaßnahmen in den Schwerpunkten A und B die Innovationsfähigkeit von Betrieben, insbesondere von KMU unterstützen, indem die berufliche Ausbildung von Jugendlichen auf dem neuesten Standard unterstützt sowie die Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere aber auch von Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung gefördert wird. Modellhafte Projekte zur stärkeren Verzahnung von Hochschulen mit der Wirtschaft und Forschung sollen die Innovationspotenziale bei den beteiligten Partnern erhöhen.

## **4.2 Die Prioritäten der ESF-Förderung 2007–2103**

### **4.2.1 Übersicht über die Gewichtung der Prioritätsachsen**

Das OP des Landes Hessen besteht – wie in der obigen Übersicht 1 bereits dargestellt – aus drei thematischen Prioritätsachsen; hinzu kommt die Prioritätsachse Technische Hilfe.

Die Gewichtung der einzelnen Prioritätsachsen wird in der folgenden Übersicht nochmals komprimiert dargestellt:

---

<sup>42</sup> Innovationsverhalten hessischer Unternehmen 2004. Betriebspanel Report Hessen, Hrsg. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, 2005.

**Tabelle 27: Gewichtung der Prioritätsachsen des OPs des Landes Hessen**

Prioritätsachsen	Gewicht (in % der ESF-Mittel)
A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	19
B: Verbesserung des Humankapitals	55
C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	22
D: Technische Hilfe	4

In den folgenden Kapiteln werden die Strategie, Zielgruppen, Sektoren, quantifizierte Ziele und die zu deren Messung eingesetzten Indikatoren beschrieben.

#### **4.2.2 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**

In Hessen sind die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine tragende Säule der Wirtschaft.<sup>43</sup> Ihre Entwicklung ist von elementarer Bedeutung für Wachstum, Beschäftigung und Ausbildung sowie für Flexibilität und Innovation und somit zentral für die Bewältigung des Strukturwandels. Es gilt Innovationspotenziale zu nutzen und damit regionale Standortvorteile zu sichern bzw. auszubauen. Von großer Bedeutung hierfür ist die Schaffung zusätzlicher qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze, aber auch die Erhöhung des Innovationspotenzials, die laufende Anpassung des Wissensstands der Beschäftigten und damit die Möglichkeit, neue Arbeitsplätze und attraktive Dienstleistungsangebote zu schaffen.

Gerade in KMU stößt man jedoch aufgrund knapper finanzieller und personeller Kapazitäten immer noch auf die größten Weiterbildungsbarrieren. In wirtschaftlichen Krisensituationen reagieren Unternehmen mit meist kurzfristigen Lösungsversuchen, die sich langfristig negativ auf die Entwicklung der Unternehmen auswirken (z. B. Einschränkungen der Ausbildungskapazitäten, Vernachlässigung der Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierungen, Ignorierung des demografischen Wandels und seine Auswirkungen auf die Möglichkeiten zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs). Mit der Förderung der Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung im Sinne einer präventiven Beschäftigungspolitik kann nachhaltig die

43 Vgl. C. Bauer (2004): Hessischer Mittelstandsbericht 2004 – Porträt des Hess. Mittelstands (Report Nr. 669, Hessen Agentur).

Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden erhöht, die Arbeitsqualität gesteigert und damit ein wichtiger Faktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe erreicht werden.

Besonders unbefriedigend ist, dass sich das betriebliche Weiterbildungsgeschehen in der Regel auf Höherqualifizierte konzentriert. Der Anteil von an- und ungelernten Arbeitern an allen Weiterbildungsteilnehmern hat sich zwar von 2001 bis 2003 mehr als verdoppelt (von 4,2 Prozent auf 10,4 Prozent), dennoch konzentrieren sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe nach wie vor weitgehend auf bereits qualifizierte Beschäftigte.<sup>44</sup> Von der Globalisierung werden vor allem gering qualifizierte Arbeitskräfte betroffen. Dass eine besonders große Diskrepanz zwischen den qualifikatorischen Mängeln und den zu ihrer Verringerung durchgeführten Maßnahmen bei der Zielgruppe der un- und angelernten Arbeiter und Arbeiterinnen besteht, wurde in einer Studie bestätigt.<sup>45</sup> Die Weiterbildung dieser Qualifikationsgruppe sowie von älteren Beschäftigten wird von den Betrieben sehr eingeschränkt gefördert. Aus dem IAB Betriebspanel ist ersichtlich, dass nur 8 Prozent der Betriebe (dies sind knapp 5 Prozent aller hessischen Betriebe), die Ältere beschäftigen, diese in betriebliche Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen. Dieser Wert hat sich zwischen 2002 und 2006 nicht verändert. Durch bedarfsgerechte und zielgruppenspezifische Förderung der Qualifizierung der Beschäftigten unter besonderer Berücksichtigung der in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentierten Zielgruppen sollen insbesondere bildungsferne sowie ältere Beschäftigte wieder an Weiterbildung herangeführt und somit ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten und verbessert werden.

Es gilt daher die Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen zu steigern, Betriebe und Beschäftigte für die Notwendigkeit zur ständigen Weiterqualifizierung stärker zu sensibilisieren und bei der Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten und zu unterstützen. KMU bedürfen dieser Unterstützung, weil sie – im Gegensatz zu Großunternehmen – auf externe Angebote und Supportleistung im Rahmen der Personalentwicklung angewiesen sind. Es fällt ihnen schwer, Veränderungen, die sich aufgrund der Internationalisierung der Wirtschaft oder beispielsweise bezüglich der Bewältigung der qualifikatorischen Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels ergeben, rechtzeitig wahrzunehmen, auf die betriebliche Situation zu übertragen und geeignete Strategien zu entwickeln.

Ausgehend von den vorliegenden Analysen sowie den identifizierten Stärken und Schwächen sollen im Rahmen der Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungs-

---

44 Betriebliche Weiterbildung in Hessen 2003, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Juni 2004.

45 „Qualifikation und Weiterbildung in der Region Rhein-Main“, IWAK, September 2006.

fähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ geeignete Maßnahmen zur Beratung von Unternehmen und zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten gefördert werden. Vor dem Hintergrund der Strategie des lebensbegleitenden Lernens sollen Netzwerke und Partnerschaften der beruflichen Weiterbildung zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung unterstützt werden.

Neben der Weiterbildung spielt in Prioritätsachse A die Förderung von Unternehmensgründungen eine große Rolle – sowohl in den einschlägigen Dokumenten der EU als auch im Nationalen Reformprogramm Deutschlands und dem NSRP. Das Land Hessen hat sich entschieden, die Beratung von Existenzgründern und sonstigen unternehmensnahen Beratungsdiensten aus dem ESF herauszunehmen und zukünftig im Rahmen der EFRE-Förderung umzusetzen. Dadurch gewinnt der ESF Spielraum für andere Zielgruppen und die Unternehmensberatung kann noch enger an die regionale Wirtschaftsförderung gekoppelt werden (siehe hierzu auch Kapitel 5).

Die Prioritätsachse A wird in der Strategie des Landes in zwei Handlungsfelder unterteilt. Die Handlungsfelder beschreiben dabei Ziele und einzusetzende Instrumente. Im Vordergrund stehen dabei die Ziele. Der Instrumentenkanon kann – wenn dies dazu beiträgt, die angepeilten Ziele besser zu erreichen – in der Förderperiode angepasst werden.

Die Strategie des Landes Hessen in der Prioritätsachse A setzt sich im Einzelnen wie folgt zusammen:

Prioritätsachse A	Handlungsfelder
Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung

Nachstehend werden die Förderziele und Instrumente der geplanten Handlungsfelder im Einzelnen beschrieben.

### **Handlungsfeld 1: Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten**

Ausgehend von der laufenden Förderperiode werden die bewährten Förderlinien entsprechend den sektoralen und regionalen Bedarfen weiterentwickelt. Im Mittelpunkt stehen kleine und mittlere Unternehmen, für die aufgrund der Organisationsstrukturen und der Probleme bei der Bestimmung des Qualifikations- und Weiterbildungsbedarfes Unterstützungsbedarf besteht. Strategisches Ziel ist, die Anpassungsfähigkeit der KMU zu erhöhen, Arbeitsplätze zu sichern und Beschäftigungspotenziale zu verstärken. Die unterstützenden Systeme müssen auf die stetig steigenden Qualifikationsanforderungen und den erhöhten Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften ausgerichtet werden, der sich aus dem technologischen Wandel, aber auch aus demografischen Gründen ergibt. Zum Schutz der Beschäftigten vor Erwerbslosigkeit und für eine nachhaltige Beschäftigungssicherung müssen gleichzeitig geeignete Instrumente gefunden werden, um die Zielgruppe der gering Qualifizierten zu unterstützen. Ein weiteres Ziel ist die stärkere Nutzung der dualen Studiengänge durch KMU.

Sichergestellt werden muss, dass die Qualifizierungsmaßnahme tatsächlich dem neuesten zurzeit zugänglichen Stand der Entwicklung entspricht. Die Weiterbildung der zu Qualifizierenden muss deshalb der Qualifizierung des in der Weiterbildung beschäftigten Personals vorausgehen bzw. parallel dazu verlaufen. Dazu gehört auch, neueste Technologie so zu nutzen, dass Weiterqualifizierung lernortunabhängig erfolgen kann.

Um einerseits die Weiterbildungsbereitschaft von kleinen und mittleren Betrieben zu stimulieren und andererseits die Chancen von gering Qualifizierten und älteren Beschäftigten ab 50 Jahren, die in letzter Zeit nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, zu erhöhen, soll das Instrument „Qualifizierungsscheck“ eingeführt werden. Im Fokus steht dabei die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit von kleinen und mittleren Unternehmen. Voraussetzung ist, dass Betriebe und Beschäftigte konkret bezüglich ihres Qualifizierungsbedarfes beraten werden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sieht das Land Hessen jedoch nicht nur Anpassungsbedarf von Beschäftigten und Unternehmen im Wirtschaftssektor, sondern auch in den sozialen Dienstleistungen. Als ein Beispiel wollen wir hier den Bereich der Altenpflege anführen. Die Bevölkerungsprognosen für die nächsten Jahrzehnte zeigen auch für Hessen einen weiteren Anstieg von Personen über 60 Jahren sowie eine weitere Zunahme der Hochaltrigkeit. Dieser Wandel wird absehbar nicht nur zu einem höheren Personalbedarf im ambulanten und im stationären Versorgungsbereich, sondern auch zu veränderten Qualifikationsanforderungen an das Personal führen. Der demografische Wandel, der sich

an beiden Enden der Altersverteilung der Bevölkerung abspielt, wird die europäischen Staaten vor große Anpassungsprobleme stellen und Anpassungsstrategien auf Seiten der Versorgungsstrukturen wie auf Seiten der personellen Versorgung alter und pflegebedürftiger Menschen erfordern.

Ohne zusätzliche Anstrengungen wird in vielen europäischen Staaten eine angemessene Versorgung alter und pflegebedürftiger Menschen zukünftig nicht sicherzustellen sein. Bei der Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels ist auch die Europäische Gemeinschaft gefordert, Projekte und Konzeptionen zu fördern, die nicht nur Arbeitslosigkeit verringern helfen, sondern gleichzeitig Strategien und Formen zu entwickeln, um das Pflege- und Gesundheitssystem auf die veränderten Bedarfe einer überalternden Gesellschaft anzupassen. Bei den Anpassungsstrategien kommt der beruflichen Fort- und Weiterbildung eine herausragende Bedeutung zu. Hier will Hessen im Rahmen seiner ESF-Förderung Impulse setzen.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind:

- Qualifizierungsschecks für besondere Zielgruppen
- Aus- und Weiterbildung des in der Aus- und Weiterbildung tätigen Personals

Besondere Zielgruppen sind: ältere und ungelernte Arbeitnehmer/-innen, Frauen

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 1 sind:**

Spezifische Ziele	EU-Code	Zielgruppe	Outputziel 2007–2013	Typische Förderaktivitäten	Ergebnisziel
Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten	62	Beschäftigte in KMU, vor allem gering qualifizierte und ältere Beschäftigte in KMU	11.200 Maßnahmen	Qualifizierungsschecks für besondere Zielgruppen Aus- und Weiterbildung des in der Aus- und Weiterbildung tätigen Personals	Erhöhung der Weiterbildungsquote der gering Qualifizierten um 2 Prozent <sup>46</sup>

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3)

<sup>46</sup> Ausgegangen wird von 429.000 geringfügig qualifizierten sowie älteren Beschäftigten. 46.000 bereits weitergebildete Personen in KMU sowie 11.200 geförderte Personen entsprechen einer Erhöhung der Weiterbildungsquote um 2 Prozent.

## **Handlungsfeld 2: Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung**

Kleine und mittlere Unternehmen stehen auch zukünftig vor der Aufgabe, auf technologische und organisatorische Neuerungen sowie gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen reagieren zu müssen, um wettbewerbs- und innovationsfähig zu bleiben. Wichtige Voraussetzungen für die erfolgreiche Bewältigung dieser Aufgabe sind kontinuierliche und zielgerichtete berufliche Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen.

Ziele sind deshalb

- a) die Erhöhung des Engagements kleiner und mittlerer Unternehmen in der beruflichen Weiterbildung und die Sensibilisierung von KMU für die wirtschaftliche Bedeutung beruflicher Weiterbildung mit teilnehmerbezogenen Maßnahmen und
- b) die Schaffung von Transparenz in der beruflichen Bildung für KMU und deren Beschäftigte mit strukturbezogenen Maßnahmen.

Mit zielgruppen- und regionalspezifischen Aktivitäten, Information, betriebsübergreifender Weiterbildungsberatung und der Förderung von Qualifizierungsbeauftragten sollen die Angebotsstrukturen für KMU und ihre Beschäftigten verbessert und für die Notwendigkeit der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung sowie für das Thema ‚berufsbegleitendes Lernen‘ sensibilisiert werden. Zudem soll die Vernetzung und Kooperation von Akteuren und Nachfragern der beruflichen Weiterbildung dazu beitragen, KMU gezielt bei der Ermittlung von Weiterbildungsbedarfen zu unterstützen. Erreicht werden sollen die Verbesserung der Transparenz über Qualifizierungsangebote und die Steigerung des Wissenstransfers für Betriebe und deren Beschäftigte.

Die Beratung bezieht sich auf zukunftsrelevante Formen und Themen der Mitarbeiterqualifizierung, Initiierung und Organisation von bedarfsgerechten und innovativen überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, da den KMU häufig die personellen Kapazitäten für die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsaktivitäten fehlen. Beispielsweise wird die Erarbeitung und Umsetzung neuer Weiterbildungskonzepte auf dem Weiterbildungsmarkt häufig durch hohe Entwicklungskosten verhindert oder verzögert. Zukunftsträchtige Qualifizierungsangebote können nicht rentabel angeboten werden. Bausteine der Förderung sind daher die Weiterentwicklung und Verbesserung des regionalen Angebots (z. B. durch Datenbanken), die Vernetzung und bildungsbereichsübergreifende Zusammenarbeit im Kontext des lebensbegleitenden Lernens sowie die Erarbeitung und Umsetzung innovativer Weiterbildungsprodukte. Verbessert werden soll die

Transparenz im Hinblick auf gendersensible Information, um den Zugang von Frauen zu bestimmten Bereichen und Berufen zu verbessern sowie die Nutzung von Qualifizierungs-, Weiterbildungs- und Beratungsangeboten zu erhöhen. Typische Förderaktivität in diesem Bereich ist eine bildungsbereichsübergreifende Qualitätsinitiative. In diesem Maßnahmenbereich sollen die Qualitätssicherung im Sinne des Verbraucherschutzes bei hessischen Bildungsanbietern vorangebracht sowie die Bildungsangebote mit Hilfe von Qualitätsstandards transparenter gemacht werden. Diese Zielsetzung soll durch die Förderung von betriebsübergreifenden Weiterbildungsberatungsstellen gestärkt sowie die Nutzung von Weiterbildungsangeboten insbesondere bei KMU erhöht werden.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind daher:

- Entwicklung innovativer Weiterbildungsprodukte,
- regions- und bildungsbereichsübergreifende Vernetzung der Akteure in der beruflichen Weiterbildung,
- geeignete Informations- und Beratungsmaßnahmen für Beschäftigte und Unternehmen, u. a. durch die Förderung geeigneter Stützungsstrukturen,
- Förderung von Weiterbildungsberatungsstellen und Qualifizierungsbeauftragten,
- Förderung von Datenbanken,
- Initiierung und Organisation von bedarfsgerechten, innovativen überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 2 sind:**

Spezifische Ziele	EU-Code	Zielgruppe	Outputziel 2007–2013	Typische Förderaktivitäten	Ergebnisziel
Verbesserung der beruflichen Qualifizierung durch Erhöhung der Transparenz durch Information und Beratung	62	rund 66.000 KMU in Hessen (insbesondere Entscheidungsträger und Beschäftigte in KMU)	Anzahl der beratenen Personen: ca. 130.000	Förderung von Beratung und Information von Beschäftigten Förderung von Qualifizierungsbeauftragten zur Beratung und Sensibilisierung von KMU und Initiierung von überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Förderung von Datenbanken	Steigerung der beratenen Personen gegenüber der abgelaufenen Förderperiode um ca. 14 Prozent <sup>47</sup> , davon mindestens 50 Prozent Frauen <sup>48</sup> sowie Ausbau der Frauenberatungsstrukturen
Verbesserung der Qualität durch Förderung kooperativer Bildungsstrukturen sowie Verfahren der Qualitätssicherung bei Bildungsträgern	62	ca. 2000 hessische Weiterbildungsträger <sup>49</sup>	100 Zertifizierungen	Förderung einer bildungsbereichsübergreifenden Qualitätsinitiative	Erhöhung der Zertifizierungsquote gegenüber der abgelaufenen Förderperiode von 12,5 auf 17,5 Prozent <sup>50</sup>

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

47 In der letzten Förderperiode wurden ca. 112.000 Personen beraten (Monitoringdaten), ausgegangen wird von einem Anstieg des Beratungsbedarfs. Bei den Beratungs- und Informationsmaßnahmen handelt es sich in der Regel um Bagatellmaßnahmen, daher die hohe Zahl der Förderfälle. Für Bagatellmaßnahmen werden keine Daten erhoben, die Rückschlüsse auf qualitative Ergebnisse zulassen. Es besteht jedoch die Möglichkeit zur Evaluierung einer Stichprobe. Siehe hierzu Kapitel 6.3.3.

48 Bisher wurde der Anteil von 50 Prozent beratenen Frauen erreicht bzw. geringfügig überschritten.

49 Eine Erhebung über die Anzahl der hessischen Weiterbildungsträger liegt derzeit nicht vor; im Bereich „Bildungswirtschaft“ sind bei der IHK 3.500 Einträge, darunter auch Klein- und Kleinstgewerbetreibende; ausgegangen werden kann von ca. 2.000 Weiterbildungsträgern in Hessen.

50 Bisher zählt der Verein „Weiterbildung Hessen e. V.“ 250 zertifizierte Weiterbildungsträger, dies entspricht einer Zertifizierungsquote von 12,5 Prozent. Angestrebt wird – bezogen auf den gesamten Zeitraum – ca. 100 weitere Weiterbildungsträger zu zertifizieren, dies entspricht einer Zertifizierungsquote von 17,5 Prozent.

### 4.2.3 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Angesichts der demografischen Entwicklung<sup>51</sup> wird in den nächsten zwanzig Jahren eine große Zahl qualifizierter Fachkräfte ausscheiden. Wenn es nicht gelingt, diese adäquat zu ersetzen, droht ein Fachkräftemangel, der sich in hohem Maße negativ auf das Wettbewerbspotenzial der EU auswirken könnte. Hessen braucht daher gut ausgebildete Facharbeiter ebenso wie eine Vielzahl an Hochschulabsolventen, die wichtig sind für die Forschung und Entwicklung neuer Produkte. Ziel muss sein, alle Begabungsreserven zu heben.

Mit großer Sorge betrachtet daher das Land Hessen einerseits, dass ein hoher Anteil Jugendlicher die allgemeinbildende Schule ohne jeglichen Abschluss verlässt (in Hessen ca. 8,5 Prozent) und sie damit die Zugangsvoraussetzungen für das duale Berufsbildungssystem in Deutschland in der Regel erst gar nicht erfüllen. Andererseits muss festgestellt werden, dass das Angebot der Wirtschaft an Ausbildungsplätzen in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht abdeckt. Jugendliche ohne Schulabschluss, mit schwachem Schulabschluss oder Jugendliche, die sich in wirtschaftlich weniger prosperierenden Gebieten um einen Ausbildungsplatz bemühen, sind daher oftmals chancenlos. Für das Land Hessen hat die Heranführung von Schülerinnen und Schülern an einen formalen Schulabschluss, die Förderung der Ausbildungsreife von Jugendlichen sowie die Unterstützung der Berufsausbildung, insbesondere von stark benachteiligten Jugendlichen, daher höchste Priorität.

Die erfolgreiche Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt ist für die Jugendlichen die erste Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und für die Gesellschaft ein wesentlicher Baustein für ihre Wirtschaftskraft, die Festigung ihrer sozialen Sicherungssysteme und ihres inneren Friedens, sprich für ihre Zukunftsfähigkeit.

Der Blick des Landes Hessen richtet sich jedoch nicht nur auf die stark benachteiligten Jugendlichen im Land, sondern ebenso auf die jungen hoch qualifizierten Fachkräfte. Der Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften steigt kontinuierlich. Demgegenüber steht fest, dass Deutschland zu den vom demografischen Wandel am stärksten betroffenen Ländern gehört. Aufgrund der demografischen Entwicklung läuft Deutschland Gefahr, den Anschluss bei der Ausbildung von Hochqualifizierten zu verlieren (Presseerklärung des BMBF und der KMK zur entsprechenden OECD-Studie).

---

51 Bis 2050 wird sich die Altersgruppe derjenigen, die 65 Jahre oder älter sind, um 65 Prozent vergrößern, während die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) um 20 Prozent abnehmen wird. Arbeitsdokument der Kommission: SEK (2006) 1096, Seite 20.

Der gemeinsame Bericht „Bildung in Deutschland“ des Bundes und der Länder, der im Juni 2006 vorgelegt wurde, kommt zu folgenden Schlussfolgerungen: Das Ziel einer höheren Zahl von gut ausgebildeten Hochschulabsolventen kann nur erreicht werden, „wenn eine hohe Studiennachfrage tatsächlich in einen entsprechenden Studienerfolg einmündet. Eine größere Durchlässigkeit der Hochschule gegenüber qualifizierten Absolventen beruflicher Bildung, die im Augenblick nur einen sehr kleinen Anteil der Studierenden stellen, eine größere Ausschöpfung bislang unterrepräsentierter Gruppen (z. B. Migranten) sowie eine Intensivierung der weiterbildenden Aktivitäten der Hochschulen könnten dazu beitragen, die Qualifizierungsleistungen des Hochschulsystems zu verstärken. Chancen liegen auch darin, die Internationalisierung der Hochschulen fortzuführen.“

Zu den strategischen Ansatzpunkten des Nationalen Strategischen Rahmenplans für Deutschland gehört daher auch die „Stärkung des Humankapitals in Forschung und Innovation“. Das Land Hessen möchte hierzu einen Beitrag im Rahmen der ESF-Förderung leisten.

Unabhängig von der Förderung der jugendlichen Zielgruppen selbst ist die qualitative Verbesserung der beruflichen Erst- und Weiterbildung auch ein Ziel im Schwerpunkt B. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie eines zusammenwachsenden Europas und der Entstehung eines einheitlichen Bildungsraumes sind kontinuierliche Anpassungen der beruflichen (Erstaus-)Bildungssysteme an veränderte Qualifikationsanforderungen notwendig. Mit der Förderung von Modellprojekten und deren wissenschaftlicher Begleitung ist die Zielsetzung verbunden, Arten, Formen und Inhalte der beruflichen Grund-, Fach- und Weiterbildung weiterzuentwickeln und für Analysen – wie z. B. regionale oder branchenbezogene Problemstellungen – einzusetzen.

In Hessen wird es daher zur Wahrung der Chancen von jungen Menschen darum gehen:

1. Schulversagen zu vermeiden, damit die Jugendlichen mit einem Schulabschluss die formalen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung haben, und die Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen zu verbessern, damit sich ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz vergrößern;
2. zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, indem einerseits die Ausbildung bzw. der Verbleib in einer Ausbildung von Jugendlichen gefördert wird, die ohne eine Förderung keine Chance auf einen betrieblichen oder schulischen Ausbildungsplatz haben, und andererseits bei Unternehmen für Ausbildungsplätze geworben wird und die Ausbildungsbereitschaft durch unterschiedliche

Maßnahmen erhöht wird, wie z. B. durch die Förderung von Ausbildungsverbänden. Zur Verbesserung des Ausbildungsumfeldes soll mit der Anpassung der strukturellen und der regionalen Rahmenbedingungen sowie Hilfestellungen ein stabiles, von den Wirtschaftszyklen unabhängiges Ausbildungsangebot geschaffen werden. Im Sinne des Querschnittsziels Gender Mainstreaming werden in diesem Bereich Maßnahmen angestrebt, die auf die Verringerung der beruflichen Segregation ausgerichtet sind und die Verbesserung der Ausbildungschancen von Mädchen und jungen Frauen fördern. Weitere typische Förderaktivitäten können Maßnahmen zur Problematik „Zweite Schwelle“ sein, die Schaffung von Netzwerken, um Unterstützungsstrukturen zu schaffen und diese an die demografische Entwicklung anzupassen. Ferner soll die Förderung von Konzeptionen und Umsetzung von Reformen in den Systemen der beruflichen Bildung zur Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung beitragen;

3. praxisorientierte Systemverbesserungen und Netzwerkbildungen im Hochschulbereich zur Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses modellhaft zu fördern.

Die Strategie des Landes Hessens in der Prioritätsachse B setzt sich im Einzelnen aus folgenden Handlungsfeldern zusammen:

<b>Prioritätsachse B</b>	<b>Handlungsfelder</b>
Verbesserung des Humankapitals	Vermeidung von Schulversagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Steigerung der Ausbildungsqualität Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses

Nachstehend werden die Förderziele und Instrumente der geplanten Handlungsfelder im Einzelnen beschrieben.

### **Handlungsfeld 3: Vermeidung von Schulversagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen**

Negative Schulerfahrungen äußern sich unter anderem in Schulverweigerung und hohen schulischen Fehlzeiten („Schulschwänzen“), in destruktiven Verhaltensweisen (Störungen des Unterrichtsablaufs, Vandalismus etc.) oder in Resignation. Erschwerend kommt hinzu, dass die meisten dieser Jugendlichen aus Familien stammen, die in prekären wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen leben. Sie sind daher nur selten in der Lage, die Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer schulischen Konflikte zu unterstützen. Zudem weisen die lebensweltlichen Zusammenhänge dieser Jugendlichen in der Regel nur wenige Berührungspunkte mit der Berufs- und Arbeitswelt auf. Daher mangelt es den jungen Leuten häufig an der Möglichkeit, die praktischen Erfahrungen zu machen, die sie brauchen, um konkrete Zielvorstellungen entwickeln zu können (fehlende Berufsorientierung).

Fast zwei Drittel der abschlusslosen Jugendlichen gehen bereits vor Erreichen der 9. Klasse von der Schule ab. Vom Schulversagen betroffen sind im stärkeren Maße männliche und hier insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mangelnde Sprachkenntnisse erschweren und behindern die soziale Eingliederung, die Chance auf einen erfolgreichen Schulabschluss und den Übergang in ein Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis.

Hauptschülerinnen und -schüler ohne Abschluss gelten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar. Hinzu kommen die Schülerinnen und Schüler, die zwar einen Abschluss an einer Förderschule für Lern- und Erziehungshilfe erlangt haben, aber den Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nicht in vollem Umfang genügen können.

Um diese Zielgruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, sind folgende Maßnahmen beispielhaft denkbar:

- Bereits ab der 8. Klasse oder dem vollendeten 14. Lebensjahr soll präventiv die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit dieser Schülergruppe durch einen systematischen berufsorientierten Unterricht mit Praxistagen in Betrieben nachhaltig verbessert werden. Durch die Erfahrung ihrer Kompetenzen werden sie neu motiviert, einen Hauptschulabschluss zu erreichen. Insbesondere bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund soll durch Betriebspraktika ein handlungsorientierter Spracherwerb und eine positive Einstellung zur dualen Berufsausbildung gefördert und damit der Einstieg in eine Berufsausbildung ermöglicht werden.
- Für Jugendliche und junge Erwachsene, die der erweiterten Schulpflicht (10. Pflichtschuljahr) unterliegen oder im Anschluss daran das Recht auf den

Besuch der Berufsschule wahrnehmen und denen der Einstieg in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht möglich war, werden nach ihren individuellen Voraussetzungen unterschiedliche berufsvorbereitende Fördermaßnahmen angeboten, z. B. Maßnahmen an beruflichen Schulen mit bedeutend erweitertem schulischen Stundenumfang und höheren Praktikaanteilen bei umfangreicher sozialpädagogischer Betreuung oder ein intensiv sozialpädagogisch begleitetes Betriebspraktikum mit Unterricht in anderen Formen.

- Älteren Jugendlichen bis 25 Jahre (in Ausnahmefällen bis 27 Jahren) mit multiplen Problemlagen, sozialer Benachteiligung, individueller Beeinträchtigung, fehlender Berufsorientierung bzw. Berufsreife und hohem sozialpädagogischem Förderbedarf sollen durch individuelle Maßnahmen zur Aufnahme eines Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses oder zur Aufnahme in weiterführende Angebote der beruflichen Bildung gebracht werden. Hier werden nur solche jungen Menschen aufgenommen, die von den (vorrangigen) Instrumenten des SGB II und III nicht ausreichend gefördert werden.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind:

- Maßnahmen zur Vermeidung von Schulabbruch und Schulversagen,
- Berufsberatung und Beratung beim Übergang von Schule und Beruf,
- berufsvorbereitende Maßnahmen.

Besondere Zielgruppen sind: sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 3 sind:**

<b>Spezifische Ziele</b>	<b>EU-Code</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>Outputziel 2007–2013</b>	<b>Typische Förderaktivitäten</b>	<b>Ergebnisziel</b>
Vermeidung von Schulabbruch und -versagen	73	benachteiligte Schüler	Förderung von ca. 9.400 Schülern	Förderung eines berufsorientierten Unterrichts und Praxistagen in Betrieben	80 Prozent der TN erhalten Hauptschulabschluss
Erlangung der Berufsreife durch berufsvorbereitende Maßnahmen	73	benachteiligte Schulabgänger Basiswert ca. 5.000 Personen pro Jahr	Förderung von ca. 3.620 Schulabgängern pro Jahr Abdeckungsquote von ca. 72 Prozent	Förderung von berufsvorbereitenden Maßnahmen wie im Text ausführlich beschrieben	46 Prozent der TN schließen die Maßnahme mit einem externen Hauptschulabschluss ab 70 Prozent der TN schließen die Maßnahme erfolgreich ab: Aufnahme einer weiterführenden beruflichen Bildungsmaßnahme, Ausbildung oder einer Beschäftigung

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

#### **Handlungsfeld 4: Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Steigerung der Ausbildungsqualität**

In Hessen hat sich – wie in anderen Ländern auch – die Schere zwischen Angebot an Ausbildungsplätzen und Bewerber/-innen stark geöffnet, so dass eine zunehmende Zahl von Interessent/-innen in den letzten Jahren nicht mit Ausbildungsplätzen versorgt werden konnte. Für die kommenden Jahre wird erwartet, dass weiterhin eine verschärfte Nachfragesituation nach dualen Ausbildungsplätzen erfolgt. In der Vorausschätzung<sup>52</sup> der Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen in Hessen wird im Jahr 2013 von knapp 47.000 benötigten Ausbildungsplätzen ausgegangen. Bezogen auf Betriebsgrößen lässt sich in Hessen noch ein erhebliches ungenutztes Ausbildungspotenzial feststellen. Besonders bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten besteht ein nicht genutztes Ausbildungspotenzial. Allerdings ist in Hessen das nicht genutzte Potenzial in allen Betriebsgrößenklassen bis auf die Großbetriebe im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Dennoch hat sich damit die Ausbildungssituation insgesamt nicht verbessert. Vielmehr ist der Ausbildungsumfang der Betriebe zu gering.<sup>53</sup>

Besonders problematisch entwickelt sich die rückläufige Zahl von ausländischen Auszubildenden in Hessen. Während im Jahr 1993 noch 65 Prozent der ausländischen Schulabgänger einen Ausbildungsvertrag im dualen Ausbildungssystem besaßen, waren es im Jahr 2005 lediglich noch 38,3 Prozent. Für viele Jugendliche – insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund oder mit geringerer schulischer Vorbildung – stehen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz schlecht. Während früher Hauptschulabsolvent/-innen die klassische Klientel der dualen Berufsausbildung waren, ist in den letzten Jahren ein immer stärkerer Trend hin zu Bewerber/-innen mit Mittlerer Reife oder Abitur zu beobachten. Dies betrifft dabei nicht nur höher qualifizierende Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe, sondern in zunehmendem Maße auch attraktive Ausbildungsberufe in Handwerk und Industrie. Bewerber/-innen mit geringerer schulischer Vorbildung bleibt in dem Verdrängungswettbewerb häufig nur der Ausweg, in weniger attraktive Nischenberufe auszuweichen bzw. aufgrund der angespannten Ausbildungsmarktlage Wartezeiten in Kauf zu nehmen oder gar ohne Ausbildungsplatz zu bleiben.

Zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sind daher u. a. vorgesehen:

---

<sup>52</sup> Auszubildendennachfrageprognose der HA Hessen Agentur, in: Berufsbildung in Hessen 2006, hrsg. vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden 2006.

<sup>53</sup> Betriebspanel Hessen 1/2006: Betriebliche Ausbildung in Hessen 2005. Hrsg. vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Frankfurt, April 2006.

- die Verbesserung des Ausbildungsumfeldes durch strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsbereitschaft und Stärkung der Ausbildungsmöglichkeiten der hessischen Wirtschaft.

Angestrebt wird sowohl eine Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes als auch eine Qualitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung. Insbesondere für Jugendliche mit schlechten Startchancen ist die Ausbildungssituation schwierig. Wesentlich verbessert werden soll die Information bezüglich der Auswahl des geeigneten und die Ausbildung in besonders zukunftsfähigen Berufen. Durch gezielte Beratung und Ausbildungsstellenakquise sowie die Entlastung erstmals ausbildender Betriebe soll diese Zielsetzung erreicht werden. Insbesondere für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist es erforderlich, die Ausbildungsstellenakquise gezielt auszubauen. Dieses Ziel soll erreicht werden z. B. durch Serviceangebote, Förderung der Ausbildungsbereitschaft ausländischer Betriebe, Lernortkooperation. Gewünscht sind Maßnahmen, die in besonderer Weise auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der beruflichen Erstausbildung ausgerichtet sind. Um möglichst große Effekte zu erreichen, ist es notwendig, die Aktivitäten in diesem Bereich mit gezielten Werbemaßnahmen (z. B. Broschüren, Anzeigen- bzw. Medienkampagnen, Berufsmessen, Ideenwettbewerben) zu unterstützen durch:

- die Förderung von Ausbildung in Partnerschaften. Viele Unternehmen könnten durch einen Zusammenschluss erstmals oder zusätzlich ausbilden. Dieses Ausbildungspotenzial gilt es zu nutzen. Gefördert werden soll der Zusammenschluss mehrerer Betriebe oder Kooperationspartner zu Qualifizierungsgemeinschaften. Insbesondere soll erprobt werden, wie die Internationalisierung in diesem Bereich der dualen Ausbildung vorangebracht wird und wie dafür geeignete Ausbildungskooperationen ermöglicht werden können. Angestrebt wird, bis zu 10 Prozent des Finanzvolumens des ESF-Landesprogramms „Ausbildung in Partnerschaften“ für transnationale Partnerschaften zu verwenden. Für die kommende Förderperiode soll geprüft werden, ob durch Vernetzung von Ausbildungspartnerschaften mit relevanten regionalen Akteuren der Berufsbildung ein qualitativer Mehrwert geschaffen werden kann.
- Unterstützungsmaßnahmen für leistungsschwache Auszubildende. Innerhalb der betrieblichen Ausbildung können sich vielfältige Probleme für die ausbildenden Betriebe und/oder die Auszubildenden ergeben. Häufig kommt es zu Ausbildungsabbrüchen oder die generelle Ausbildungsbereitschaft der Betriebe lässt nach. In Berufsschule und Betrieb soll künftig bei Problemen bestehender Ausbildungsverhältnisse frühzeitig interveniert werden. Während der betrieblichen Ausbildung soll durch ein abgestimmtes und passgenaues Unterstützungsangebot in Form von Beratung, Coaching, Clearing zum erfolgreichen Abschluss hingeführt werden.

- die Förderung außerbetrieblicher Berufsausbildung, in deren Rahmen Jugendliche, insbesondere mit Migrationshintergrund, von ausgewählten Projektträgern intensiv betreut werden.
- Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in Berufen, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels von hoher gesellschaftlicher Relevanz sind, wie z. B. die Gesundheits- und Pflegeberufe.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind daher:

- Information und Beratung für Ausbildungsplatzsuchende sowie Ausbildungsplatzanbieter,
- Ausbildungsstellenakquise,
- Förderung von Ausbildungs- und Qualifizierungsgemeinschaften,
- außerbetriebliche Ausbildung,
- Ausbildungsförderung in Berufen mit hoher Relevanz für eine alternde Gesellschaft,
- Förderung von Studien und Modellprojekten im Rahmen der beruflichen (Erstaus-)Bildung.

Besondere Zielgruppen sind: sozial benachteiligte Jugendliche, Jugendliche mit Migrationshintergrund

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 4 sind:**

Spezifische Ziele	EU-Code	Zielgruppe	Outputziel 2007–2013	Typische Förderaktivitäten	Ergebnisziel
Sicherung der Erstausbildung und Schließung der Ausbildungslücke durch Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen	73	Jugendliche ohne Ausbildungsplatz Basiswert rund 3.000 Personen pro Jahr	Förderung von ca. 820 Ausbildungsplätzen pro Jahr Abdeckungsquote: 27 Prozent	Förderung der außerbetrieblichen Ausbildung Förderung von Ausbildungsgemeinschaften	80 Prozent der Absolventen schließen Ausbildung erfolgreich ab.
Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und -qualität	72	potenzielle Ausbildungsbetriebe <sup>54</sup>	Förderung von ca. 50 Projekten <sup>55</sup>	Förderung von strukturellen Maßnahmen zur Erhöhung und Verbesserung des Ausbildungsplatzangebotes	Projekte, die auf Qualitätsverbesserung abzielen, können im Rahmen des jährlichen Durchführungsberichtes beleuchtet werden und Best-Practice-Modelle herausgefiltert und in den Mainstream überführt werden
Verbesserung des beruflichen Bildungssystems	72	Support für Systeme der Berufsbildung	Förderung von ca. 50 Projekten	Förderung von Studien und Modellprojekten	Projekte, die auf Qualitätsverbesserung abzielen, können im Rahmen des jährlichen Durchführungsberichtes beleuchtet werden und Best-Practice-Modelle herausgefiltert und in den Mainstream überführt werden

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

<sup>54</sup> Die Ausbildungsbereitschaft von KMU soll durch diverse Maßnahmen, wie z. B. zusätzliche Beratung, Serviceleistungen, Entlastung von erstmals ausbildenden Betrieben, Förderung gezielter Werbemaßnahmen, Ausbildungsstellenakquise gezielt gestärkt und eine Qualitätssteigerung der betrieblichen Ausbildung erreicht werden.

<sup>55</sup> Der Wert von angestrebten 50 Projekten misst sich an den Erfahrungen der laufenden Förderperiode.

### **Handlungsfeld 5: Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses**

Zur Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses will das Land Hessen im Rahmen der ESF-Förderung mehr junge Leute für ein Studium gewinnen, die auch aus bildungsfernen Sozialgruppen (z. B. Migranten und Studienberechtigte aus nichtakademischen Elternhäusern) kommen. Der Studienerfolg bei diesen Studierenden ist zu verbessern: bessere Anpassung der Hochschulausbildung an den Arbeitsmarkt; stärkere Verzahnung mit der Wirtschaft und Forschung, Integration von Benachteiligten im Hochschulbereich und Vermeidung von Studiumsabbruch. Außerdem soll es an der Nahtstelle Hochschule/Beruf für Hochschulabsolventen Zusatzqualifikationsangebote geben, die einen schnelleren und reibungslosen Einstieg in die Berufswelt ermöglichen. Hierzu gehört auch, das Zusammenspiel von Wissenschaft und Hochschulen zur Wirtschaft enger zu gestalten. An all diesen Stellen geht es darum, Modellprojekte zu kreieren, die über den heutigen Maßnahmenkatalog der Hochschulen zu diesen Themenfeldern hinausgehen.

Modellhafte Aktionen können beispielhaft folgende Inhalte haben:

- Entwicklung, Erprobung und nachhaltige Implementierung von neuen praxisorientierten Aus- und Weiterbildungseinheiten und lebenslanges Lernen im Hochschulbereich zur Erhöhung der Chancen des Arbeitskräftepotenzials am Arbeitsmarkt (z. B. Weiterbildungs-, Teilzeit- und duale Studiengänge),
- weitere praxisorientierte Strukturverbesserungen im Hochschulbereich (z. B. neue Strukturen des Wissenstransfers zwischen Hochschulen/hochschulnahen Einrichtungen und Wirtschaft, Netzwerkprojekte, Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs von der Hochschule in die Berufstätigkeit),
- Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungserfolgs von benachteiligten Personen und Bekämpfung von Diskriminierungen im Hochschulbereich,
- Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt durch transnationale Zusammenarbeit und internationale Erfahrungen.

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 5 sind:**

Spezifische Ziele	EU-Code	Zielgruppe	Outputziel 2007–2013	Typische Förderaktivitäten	Ergebnisziel
Entwicklung von Systemen zur Verbesserung des Übergangs Hochschule-Beruf und des lebenslangen Lernens	74	Hochschulen, Studierende, Hochschulabsolventen	Förderung von ca. 20 Modellprojekten	Entwicklung, Erprobung und nachhaltige Implementierung von neuen praxisorientierten Aus- und Weiterbildungseinheiten Maßnahmen zur Verbesserung des Bildungserfolgs von benachteiligten Personen und Bekämpfung von Diskriminierungen im Hochschulbereich	80 Prozent der entwickelten Modelle werden in den Hochschulbereich übernommen und bestehen drei Jahre nach der Förderung

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

Eine weitere Möglichkeit zur Erhöhung der Innovationskraft der Unternehmen besteht in der Ausgründung aus Forschungseinrichtungen und Universitäten, wobei die Ausgründungsbereitschaft von Wissenschaftler/-innen und Studienabsolvent/-innen derzeit eher gering ist. Das Land Hessen will hier in den kommenden Jahren einen Impuls setzen, um wissensbasierte und innovative Gründungen zu stärken. Diese Förderung wird sich aber nicht im ESF, sondern im EFRE vollziehen.

**4.2.4 Prioritätsachse C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen**

Durch das vierte Gesetz zur Modernisierung des Arbeitsmarktes wurde ein Paradigmenwechsel im Verständnis des Sozialstaates vollzogen. Mit den Stichworten „Fördern und Fordern“ wurde die bisherige Sozial- und Arbeitslosenhilfe durch ein Modell ersetzt, das im SGB II Ansätze der „Workfare-Reformen“ der angelsächsischen Länder übernimmt. Mit der Umsetzung sind Arbeitsgemeinschaften zwischen Agenturen für Arbeit und Kommunen (ARGEN) einerseits und zugelassene kommunale Träger (Optionskommunen) andererseits betraut. In Hessen besteht die besondere Situation, dass sich die Hälfte der Gebietskörperschaften in Arbeitsgemeinschaften organisiert hat, während die andere Hälfte von der Option Gebrauch gemacht hat und nun das SGB II in eigener Trägerschaft umsetzt.

Aber ob ARGEN oder Optionskommunen, die Zuständigkeit für die Umsetzung von Beschäftigungspolitik wurde in die Hände der regional Verantwortlichen gegeben.

Die Träger des SGB II stellen jedoch angesichts des Ziels einer möglichst schnellen und effizienten Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den Arbeitsmarkt zum Teil bestimmte Problemgruppen nicht in das Zentrum ihrer Aktivitäten. Das zur Verfügung stehende Instrumentarium des SGB II für diese Personengruppen ist zum Teil nicht hinreichend ausdifferenziert, zeitlich zu eng befristet und nicht breit genug angelegt. Der damit einhergehenden Gefahr der Ausgrenzung solcher Problemgruppen begegnet das Land mit eigenen Aktivitäten, die die Möglichkeiten des SGB II sinnvoll ergänzen und erweitern.

Ziel der hessischen Arbeitsmarktpolitik ist es, Bedingungen zu schaffen, unter denen Arbeitslose, insbesondere Problemgruppen wie Langzeitarbeitslose, Ältere, Migranten und von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte Gruppen, wieder in Erwerbsarbeit integriert werden.

Neben der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Integration gehören auch die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und die Verbesserung ihres Qualifikationsniveaus einschließlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Förderkanon der Prioritätsachse C. Die Landesregierung unterstützt in Übereinstimmung mit der Europäischen Beschäftigungsstrategie und den hierzu ergangenen Beschäftigungsleitlinien die vielfältigen Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und befürwortet zugleich die Doppelstrategie von Gender Mainstreaming. Aufgrund der Vielfalt von sinnvollen Förderansätzen einerseits und der notwendigen Konzentration angesichts begrenzter Mittel andererseits richtet die Landesregierung ihren Fokus auf gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und konzentriert sich dabei auf Maßnahmen zur Kinderbetreuung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Hochschulen.

Das Land unternimmt deshalb vielfältige Anstrengungen, um

- neue Chancen für diejenigen Menschen zu entwickeln, die besondere Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden,
- Impulse für lebenslanges Lernen insbesondere benachteiligter Gruppen zu geben,
- neue Jobpotenziale zu eröffnen, z. B. bei der Erschließung haushaltsnaher Dienstleistungen oder im Alten- und Krankenpflegebereich,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Förderung der Kinderbetreuung für spezifische Zielgruppen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Die Strategie des Landes Hessens in der Prioritätsachse C setzt sich im Einzelnen aus folgenden Handlungsfeldern zusammen:

<b>Prioritätsachse C</b>	<b>Handlungsfelder</b>
Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung am Arbeitsmarkt sowie soziale Eingliederung von Benachteiligten durch Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit	Förderung der Integrationsfähigkeit und der Integration von besonders benachteiligten Personen in den ersten Arbeitsmarkt  Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen

### **Handlungsfeld 6: Förderung der Integrationsfähigkeit und der Integration von besonders benachteiligten Personen in den ersten bzw. zweiten Arbeitsmarkt**

Das Land will die Beschäftigungsfähigkeit und die Erwerbsintegration von Personengruppen, die von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind, befördern. Maßnahmen sollen im Sinne einer an den regionalspezifischen Bedingungen und der Lissabon-Strategie orientierten hessischen Arbeitsmarktpolitik in Abstimmung mit den Trägern des SGB II einen Beitrag zur Erwerbsintegration von besonders Benachteiligten leisten. Dies sind z. B. Menschen mit Migrationshintergrund, mit Suchterkrankungen und Menschen in besonderen sozialen Lebenslagen wie der Personenkreis des § 67 SGB XII und Straftatlassene. Vor dem Hintergrund der Problemlagen können freie Träger in Absprache mit den regionalen SGB-II-Trägern mit spezifischen Angeboten geeignete Strukturen für bedarfsgerechte Hilfen entwickeln. Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Thematik des lebenslangen Lernens gelegt. Bei Älteren wird es darauf ankommen, ihren Blick für ihre vielfältigen Potenziale auch neben ihrem bisherigen Berufsweg zu öffnen, ihre Bereitschaft zu weiterem Lernen zu fördern und eventuell vorhandene gesundheitliche Einschränkungen dieser Zielgruppe bei der Integration in den Arbeitsmarkt aufzugreifen (z. B. mit neuen Formen von kombinierten Qualifizierungs- und Präventionsmaßnahmen). Im Zielfokus steht dabei grundsätzlich die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt. Jedoch müssen im Einzelfall als Zwischenschritt auch Beschäftigungsmöglichkeiten im zweiten Arbeitsmarkt eröffnet werden.

Ferner will das Land Hessen den ESF nutzen, um die unterschiedlichsten Akteure der hessischen Arbeitsmarktpolitik zu ermutigen, für bisher unzureichend bearbeitete und neue Probleme des Arbeitsmarktes modellhafte und zukunftsfähige Lösungen zu entwickeln. Das Land möchte an den Schnittstellen von Zuständigkeiten, Zielgruppen und Akteuren (z. B. Arbeitsmarktpolitik und Wirtschaftsförderung) neue Instrumente (auch zur Erschließung neuer Arbeitsplätze) erproben, die – wenn sie funktionieren – dann auch breiter ausgebaut werden sollen. Hier können z. B. auch Modellvorhaben für den Ausbau mobiler Dienstleistungen für Alltag und Haushalt gefördert werden.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind:

- Weiterbildung für Arbeitslose,
- Förderung von spezifischen Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von stark benachteiligten Personengruppen,
- qualifizierende Beschäftigung von Arbeitslosen.

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 6 sind:**

<b>spezifische Ziele</b>	<b>EU-Code</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>Outputziel 2007–2013</b>	<b>typische Förderaktivitäten</b>	<b>Ergebnisziel</b>
Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten	71	z. B. Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Wohnungslose, Suchtkranke, Strafgefangene, Straftatlassene	Förderung von ca. 4.600 Teilnehmern in qualifizierenden Maßnahmen Förderung von 41.400 Teilnehmern in Beratungsmaßnahmen	Förderung der Weiterbildung, Förderung der qualifizierenden Beschäftigung, Beratung im Vorfeld von arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten wie z. B. Schuldner-, Sucht-, psychosoziale Beratung	30 Prozent der TN in qualifizierenden Maßnahmen beenden die Maßnahme erfolgreich durch Eingliederung in den Arbeitsmarkt für Beratungsmaßnahmen kann kein messbares Ergebnisziel festgelegt werden <sup>56</sup>

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

---

<sup>56</sup> Bei den Beratungs- und Informationsmaßnahmen handelt es sich in der Regel um Bagatellmaßnahmen. Daher die hohe Zahl der Förderfälle. Für Bagatellmaßnahmen werden keine Daten erhoben, die Rückschlüsse auf qualitative Ergebnisse zulassen. Es besteht jedoch die Möglichkeit zur Evaluierung eines besonderen Fördersegments. Siehe hierzu Kapitel 6.3.3.

### **Handlungsfeld 7: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen**

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängt zunehmend von der Qualifikation und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Der Wettbewerb gerade von qualifiziertem Personal ist bereits in vollem Gange und wird sich angesichts der demografischen Entwicklung noch dynamisieren. Für Unternehmen und Hochschulen (Qualifikationsphase) müssen familienfreundliche Strategien entwickelt werden, die es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Studierenden erlauben, Familie und Beruf/Studium besser miteinander in Einklang zu bringen. Gerade für KMU erwachsen durch familienfreundlichere Rahmenbedingungen zunehmend Standortvorteile, und damit für die Unternehmen Wettbewerbsvorteile. Zwar hat Deutschland im Allgemeinen und Hessen im Besonderen im europäischen Vergleich eine relativ hohe Erwerbsquote von Frauen. Sie ist jedoch bestimmt durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung.

Förderpolitisch sollen deshalb die Segregation des Arbeitsmarktes, das Lohngefälle und die strukturell bedingten Karrierehemmnisse für Teilzeitbeschäftigte und Berufsrückkehrer in die Problemanalyse mit einbezogen werden und die notwendigen Konsequenzen soweit möglich in den durchzuführenden Aktionen berücksichtigt werden. Dabei gilt es, an den bisherigen positiven Erfahrungen der ESF-indizierten Gleichstellungspolitik der letzten Förderperiode anzuknüpfen.

Konkret wird sich Hessen angesichts der begrenzten Mittel auf multiple Angebote der Kinderbetreuung in KMU und Hochschulen konzentrieren. Alle vorliegenden Untersuchungen weisen hier eine signifikante Angebotslücke aus. Dabei geht es nicht nur um infrastrukturell geprägte Kinderbetreuungsangebote (wie Kinder- und Krippenplätze) in KMU und Hochschulen, sondern auch um diesbezüglich nicht vorhandene Beratungs- und Vernetzungsstrukturen auf städtischer und regionaler Ebene. Ebenso können Aktivitäten der Sozialpartner in den Betrieben dazu beitragen, passgenaue Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

Die Resonanz der Zielgruppen in den Bereichen, in denen es erfolgreiche Angebote der Kinderbetreuung in unterschiedlichsten Formen gibt, zeigt den Stellenwert, den diese Maßnahmen für die Attraktivität von Studien- und Arbeitsplätzen haben. Für Unternehmen und zunehmend auch für die Studierfreundlichkeit von Hochschulen werden bedarfsgerechte Angebote zur Kinderbetreuung zu einem harten Standortfaktor mit beschäftigungspolitischen Auswirkungen. Dieser unübersehbaren Entwicklung und Herausforderung soll mit ESF-unterstützten Maßnahmen Rechnung getragen werden.

Dabei werden künftig regionale Maßnahmen thematisch gegenüber ähnlichen Initiativen, wie sie im Rahmen des ESF-Bundesprogramms initiiert werden sollen, klar abgegrenzt. Nur so lässt sich ein messbarer und abgrenzbarer Mehrwert darstellen.

Ferner ist beabsichtigt, diese Maßnahmen mit Aktionen des EFRE in Hessen zu flankieren, um auch mit investiven Maßnahmen diesen Förderansatz zu unterstützen. Dabei wird jedoch sichergestellt, dass es zu keinen projektbezogenen Überschneidungen zwischen beiden Fonds kommt.

Die typischen Förderaktivitäten in diesem Handlungsfeld sind:

- Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte im kleinen und mittleren Unternehmenssektor,
- Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen,
- Beratungs-, Vernetzungsaktivitäten im Themenfeld der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie Familie und Beruf in KMU.

**Die zentralen Ziele und Indikatoren zum Handlungsfeld 7 sind:**

spezifische Ziele	EU-Code	Zielgruppe	Outputziel 2007–2013	typische Förderaktivitäten	Ergebnisziel
Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie	69	Studierende an Hochschulen und Beschäftigte in KMU	Förderung von ca. 20 Modellprojekten	Entwicklung von Kinderbetreuungsangeboten in Hochschulen und KMU, Beratungs- und Vernetzungsaktivitäten	80 Prozent der entwickelten Modelle werden in den Hochschulen oder Betrieben übernommen und bestehen drei Jahre nach der Förderung

(zur Systematik siehe Kapitel 6.3.)

#### 4.2.5 Prioritätsachse D: Technische Hilfe

Die Mittel der Technischen Hilfe werden in Hessen zur zielgerichteten und effektiven Umsetzung der Maßnahmen eingesetzt sowie für Monitoring, Evaluierung und Publicitätsmaßnahmen genutzt. Grundlagen für den Einsatz der Mittel der Technischen Hilfe sind insbesondere die Bestimmungen der Durchführungsverordnung (VO (EG) Nr. 1828/2006).

### **4.3 Berücksichtigung der Querschnittsziele**

#### **4.3.1 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung**

Die Europäische Union schrieb Gender Mainstreaming 1997 im Amsterdamer Vertrag als verbindliche Aufgabe für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union fest. 1998 trat dann die EU-Richtlinie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Kraft. Für die Förderperiode 2000-2006 des Europäischen Strukturfonds galt die Verwirklichung der Chancengleichheit damit erstmals als Querschnittsziel. Das Land Hessen unterstützt im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik die Kombination von Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Doppelstrategie, die die Wirksamkeit von Gleichstellungspolitik verstärken soll.

Ziel im ESF in Hessen ist, dass von der Konzeption über die Beantragung, die Gestaltung der Rahmenbedingungen bis zur Umsetzung von Projekten die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen in allen Phasen berücksichtigt werden, so dass in der Begleitung und Bewertung der Projekte die Geschlechterperspektive erkennbar ist.

In Hessen wurden in der Förderperiode 2000-2006 mehr als 25 ESF-geförderte Programme von fünf verschiedenen Ministerien umgesetzt, einige mit einer frauenspezifischen Förderausrichtung. Eine systematische und einheitliche Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips war nicht immer gegeben. Es gab keine stringenten Zielformulierungen bei der Erstellung von Programmrichtlinien, ebenso wenig durchstrukturierte Checklisten für die Antragsbegutachtung und -bewertung, die nach einheitlichen Kriterien aufgestellt sein sollten.

Im Juni 2005 wurde daher in Hessen ein externes Institut beauftragt, beispielhaft drei Programme (unterschiedlichen Typs, mit unterschiedlichen Zielgruppen) aus drei verschiedenen Ressorts zu „gendern“. Es handelte sich dabei um ein Weiterbildungsprogramm des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, ein Programm für Jugendliche im Übergang von Schule zu Beruf des Hessischen Kultusministeriums und ein arbeitsmarktpolitisches Modellprogramm des Hessischen Sozialministeriums.

Im Mai 2006 hat die beauftragte Compass GmbH aus Bremen ihren Abschlussbericht vorgelegt. Dieser Bericht dokumentierte den Arbeitsverlauf sowie die Arbeitsergebnisse:

- Chancengleichheitsziele für die Programme,
- Vorschläge zur Neuformulierung von Programmrichtlinien,

- Gender-Mainstreaming-Checklisten für die Bearbeitung von Anträgen auf Projektförderung,
- Vorschläge zur Evaluierung der Wirksamkeit von Gender Mainstreaming in den Programmen.

Zukünftig sollen alle vorgeschlagenen ESF-Projekte nach dem „Drei-Säulen-Prinzip“ hinterfragt werden:

1. Welche Gender-Kompetenz liegt bei dem Projektträger bzw. der Antragstellenden vor?
2. Liegt eine inhaltliche Gender-Analyse des jeweiligen Fachkontextes den Anträgen zugrunde?
3. Ist die geschlechtsdifferenzierte oder gendersensible Zielgruppenanalyse Bestandteil des jeweiligen Antrags?

Die Unterscheidung zwischen den Begriffen „geschlechtsdifferenziert“ und „gendersensibel“ ist wichtig, weil sich hierin zwei unterschiedliche Dimensionen bzw. Herangehensweisen in den Planungsprozessen von Projekten verbergen:

Eine *geschlechtsdifferenzierte* Zielgruppenanalyse beschreibt Unterschiede zwischen Frauen und Männern (statistische Werte, faktische Verantwortung für Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger, Integrationschancen für bestimmte Berufe oder Branchen). Eine *gendersensible* Zielgruppenanalyse nimmt geschlechtsspezifische Stereotypen in den Blick (nicht alle Frauen wollen in Teilzeit erwerbstätig sein, Männer nehmen Elternzeit, etc.).

Ausgangsbasis für die Herstellung von Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Programmen wird sein, dass

- a) Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe (z. B. Beschäftigte, Arbeitslose etc.) in die Maßnahmen aufgenommen werden sollen und
- b) die Förderung notwendiger Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen sowie Teilzeitangebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen und somit insbesondere Frauen den Zugang zu den unterschiedlichen Maßnahmen erleichtern sollen.

Je nach Programmschwerpunkt kommen qualitative fachliche Aspekte hinzu. Diese erfolversprechenden Ansätze werden zu einer einheitlichen und systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming führen und somit zur

Wahrung und Förderung der Chancengleichheit durch den Einsatz des ESF in Hessen. Die Umsetzung wird sich zudem stark an dem Leitfaden „Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2004 orientieren.

Die hierzu notwendige (Weiter-)Entwicklung von Gender-Kompetenz in den Ministerien, den Einrichtungen der Technischen Hilfe und den Begleitstrukturen sowie bei den ESF-Trägern ist prozessual angelegt und wird die neue Förderperiode kontinuierlich begleiten.

Das Land Hessen wird darüber hinaus Sorge dafür tragen, dass der Zugang zu Mitteln des Fonds gemäß VO (EG) Nr. 1083/06 Art. 16 für alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung offen ist. Obendrein wird das Land Hessen für benachteiligte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt entweder gesonderte Förderprogramme im Rahmen des ESF aufstellen oder diese Menschen beim Zugang zu den Programmen besonders berücksichtigen. Dazu gehören Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen und Migrationshintergrund sowie ältere (Langzeit-) Arbeitslose und Arbeitnehmer.

#### **4.3.2 Nachhaltige Entwicklung**

Die ESF-Förderung soll nachhaltig im Sinne von Ökonomie, Soziales und Umwelt sein. Die Nachhaltigkeit hinsichtlich Ökonomie und Soziales ist dem ESF inhärent, insofern er den Zielen der Lissabon-Strategie folgt. Die ESF-Fördermaßnahmen sind nicht als „Reparaturbetrieb“ zu verstehen, neue Schwierigkeiten dürfen erst gar nicht entstehen und ein Drehtüreffekt ist zu vermeiden.

Diesen ökonomischen und sozialen Dimensionen der Nachhaltigkeit liegt unsere starke Konzentration auf die Chancen der jungen Generation zugrunde. Durch die Förderung von Ausbildungen und der Ausbildungsfähigkeit soll auch das langfristige Beschäftigungsrisiko verringert und Aufwendungen für Arbeitslosengeld und Nachschulungen etc. vermieden werden.

Die Konzentration in der Prioritätsachse A auf die Weiterbildung von Beschäftigten zielt klar auf Nachhaltigkeit ab: Die kontinuierliche Anpassung an die Erfordernisse der Wirtschaft soll den Beschäftigten ihren längstmöglichen Verbleib im Arbeitsleben und den Betrieben Wettbewerbsfähigkeit sichern.

Auch die geplanten Maßnahmen zur Entwicklung neuer innovativer Ansätze in der Prioritätsachse C zur Integration von Benachteiligten in den Arbeitsmarkt sollen zu einer nachhaltigen Verbesserung der Förderinhalte und -infrastrukturen beitragen.

Vor allem sollen „Drehtüreffekte“ reduziert werden. Ziel unserer ergänzenden Instrumente zum SGB III und SGB II ist die dauerhafte Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Zur Erreichung der Lissabon-Ziele spielt darüber hinaus die Entwicklung der Städte eine wichtige Rolle, da sie der Motor der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung sind. In Hessen lebt die Hälfte der Bevölkerung in Städten. In den Städten konzentrieren sich einerseits bedeutende Entwicklungspotenziale, andererseits sind Städte durch höhere Anteile von Migrantinnen und Migranten sowie Problemgruppen des Arbeitsmarktes besonders betroffen. Durch vorhandene Begleitstrukturen sowie eine Koordination zwischen dem Operationellen ESF-Programm und dem Operationellen EFRE-Programm in Hessen wird sichergestellt, dass sich die verschiedenen Projekte in den Städten synergetisch ergänzen.

Hinsichtlich der Umweltdimension haben die Interventionen des ESF in der Regel keine (potenziellen) negativen Auswirkungen auf den Umweltsektor. Daher stellt sich in diesem Kontext die Frage, wie der ESF zu einer Verstärkung dieses Ziels genutzt werden kann.

In der Prioritätsachse A Handlungsfeld 1 sowie in der Prioritätsachse B Handlungsfeld 4 können folgende Förderaktivitäten zum Ziel nachhaltige Entwicklung beitragen:

- Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten im Bereich Umwelttechnologien,
- Weiterentwicklung der Strukturen des beruflichen Weiterbildungsmarktes und Konzeptionen bzw. Weiterentwicklung von Bildungsangeboten in Hinblick auf Förderung einer nachhaltigen Entwicklung sowie
- spezifische Weiterbildung des in der beruflichen Bildung eingesetzten Personals.

In der Prioritätsachse C sollen bei der Entwicklung neuer innovativer Ansätze für Förderinstrumente für Benachteiligte Einsatzfelder im Umweltbereich gezielt gesucht werden.

Maßnahmen, die Umweltaspekte berücksichtigen, werden besonders gewürdigt.

### 4.3.3 Transnationale Kooperationen

Das Land Hessen hat sich dafür entschieden, transnationale Maßnahmen über alle drei Prioritätsachsen hinweg zu fördern, und im Gegenzug darauf verzichtet, transnationale Maßnahmen als eine eigene Prioritätsachse zu besetzen. Es wird davon ausgegangen, dass mit diesem Querschnittsansatz die Vielfalt der Instrumente, die transnational erprobt werden können, zunimmt und die Zielgruppen, die an transnationalen Maßnahmen teilnehmen können, vielfältiger wird.

Der große Nutzen von transnationalen Maßnahmen, wie sie in den Gemeinschaftsinitiativen der vorherigen Förderperioden durchgeführt worden sind, ist unbestritten, ein europäischer Mehrwert klar erkennbar. Diese Erfahrung wird durch den horizontalen Ansatz der Transnationalität in den Mainstream übernommen.

Die Internationalisierung der Wirtschaft erfordert zunehmend auch die Bereitschaft, in einem anderen Land zu lernen und zu arbeiten. Daraus resultieren neue und erweiterte Anforderungen an die Beschäftigten in den Unternehmen. Das Zusammenwachsen Europas und die Globalisierung der Weltwirtschaft erfordern zunehmend international ausgerichtete Fachkräfte, die sich in der Sprache und der Kultur anderer Länder problemlos zurechtfinden. Neben der Mobilität sind vor allem Flexibilität und Schlüsselkompetenzen, aber auch das Wissen über fremde Märkte, Arbeitsweisen und Mentalitäten eine Voraussetzung für Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit.

Zur Verbesserung der Chancen der jungen Generation sollen grundsätzlich in allen Maßnahmenlinien transnationale und interregionale Aktivitäten ermöglicht werden mit Fokus auf die Prioritätsachse B. Explizit erprobt werden sollen transnationale und interregionale Aktivitäten zur Stärkung von Ausbildungspartnerschaften. Auszubildende erhalten durch die Vermittlung internationaler Erfahrungen für den Arbeitsmarkt besondere Qualifikationen. Geprüft werden soll, inwieweit bestehende Berufsbildungsnetzwerke innerhalb der interregionalen Zusammenarbeit der verschiedenen Lernorte und der weiteren berufsbildungsrelevanten Akteure und Institutionen unterstützend wirken können.

Vor allem kleine und mittlere Betriebe sollen dafür sensibilisiert werden, dass hessische Jugendliche im Rahmen der dualen Berufsausbildung Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausland erwerben und austauschen können. Im Bereich der berufsvorbereitenden Maßnahmen wird an Praktika in europäischen Nachbarländern für Teilnehmerinnen und Teilnehmer gedacht sowie der transnationale Erfahrungsaustausch bzw. Fortbildungsangebote für Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Lehrkräfte mit Akteuren ähnlicher Maßnahmen in den europäischen Mitgliedsstaaten vorgesehen. Mittel- und langfristig kann damit zur Sicherung von Innovation und Qualität der europäischen Bildungssysteme und Angebote beigetragen werden.

#### 4.4 Quantifizierte Ziele zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon

Code	Vorrangiges Thema	Geplante ESF-Mittel in Mio. €	Geplante ESF-Mittel in %
	<b>Steigerung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer, Unternehmen und Unternehmer</b>	<b>36,05</b>	<b>19,31</b>
62	Entwicklung von Systemen und Strategien für lebenslanges Lernen: Ausbildung und Dienste für Arbeitnehmer zur Steigerung ihrer Fähigkeit zur Anpassung an den Wandel; Förderung von Unternehmergeist und Innovation	<b>36,05</b>	<b>19,31</b>
	<b>Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und Nachhaltigkeit</b>	<b>4,70</b>	<b>2,52</b>
69	Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung, zur Erhöhung der dauerhaften Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und zur Verbesserung ihres beruflichen Fortkommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, z. B. Erleichterung des Zugangs zur Kinderbetreuung und zu Betreuungsmaßnahmen für abhängige Personen	<b>4,70</b>	<b>2,5</b>
	<b>Verbesserung der Eingliederung benachteiligter Personen</b>	<b>36,63</b>	<b>19,62</b>
71	Konzepte für die Eingliederung oder Wiedereingliederung benachteiligter Personen in das Erwerbsleben; Bekämpfung von Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und beim Vorankommen auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Akzeptanz von Unterschiedlichkeit am Arbeitsplatz	<b>36,63</b>	<b>19,62</b>

<b>Code</b>	<b>Vorrangiges Thema</b>	<b>Geplante ESF-Mittel in Mio. €</b>	<b>Geplante ESF-Mittel in %</b>
<b>Code</b>	<b>Verbesserung des Humankapitals</b>	<b>101,88</b>	<b>54,56</b>
72	Konzipierung, Einführung und Umsetzung von Reformen in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitsmarktrelevanz von allgemeiner und beruflicher Aus- und Weiterbildung zu verbessern und die Fähigkeiten der Lehrkräfte im Hinblick auf Innovation und eine wissensbasierte Wirtschaft zu aktualisieren	<b>16,60</b>	<b>8,89</b>
73	Maßnahmen im Hinblick auf eine verstärkte Teilnahme an der allgemeinen und beruflichen Bildung während des gesamten Lebens, einschließlich Maßnahmen zur Verringerung der Zahl der Schulabbrecher, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei den Fächern und zur Verbesserung des Zugangs zu und der Qualität von allgemeiner, beruflicher und tertiärer Aus- und Weiterbildung	<b>77,81</b>	<b>41,67</b>
74	Entwicklung des Humanpotenzials in den Bereichen Forschung und Innovation, insbesondere durch Postgraduiertenstudiengänge und Weiterbildung von Forschern und Vernetzung der Tätigkeiten von Hochschulen, Forschungszentren und Unternehmen	<b>7,47</b>	<b>4,00</b>
	<b>Summe der ESF-Förderung zur Verwirklichung der Lissabon-Strategie</b>	<b>179,26</b>	<b>96</b>
	<b>Summe der ESF-Förderung im Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ Hessen</b>	<b>186,73</b>	<b>100</b>

Bezüglich der Code-Nummern wird auf die Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 der Kommission vom 8. Dezember 2006 verwiesen.

## 5 Kohärenz

Das ESF-Programm befindet sich in Übereinstimmung mit den Grundlagen und Zielsetzungen des Nationalen Strategischen Rahmenplans für die Bundesrepublik Deutschland (NSRP), den strategischen Leitlinien zur Kohäsionspolitik sowie den Zielen des Lissabon-Prozesses. Der NSRP legt für den ESF und EFRE den nationalen Rahmen für die Interventionen der beiden Strukturfonds fest und formuliert die damit verbundenen Zielsetzungen. Der Mitteleinsatz des ESF konzentriert sich in Übereinstimmung mit der strategischen Kohäsionsleitlinie „Mehr und bessere Arbeitsplätze“ auf das dritte strategische Ziel des NSRP:

### **„Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze“**

Aufgrund des begrenzten Anteils der bundesweit zur Verfügung stehenden EU-Mittel in Höhe von etwa 3 Prozent, gemessen an den insgesamt für die aktive Arbeitsmarktpolitik bereitstehenden Mitteln, müssen sich die Aktionsfelder in Hessen auf wenige Schwerpunktfelder konzentrieren. Maßnahmen zugunsten von KMU haben auch im ESF besondere Priorität. Dies gilt insbesondere für Aktionen, die in Hessen in der Prioritätsachse A durchgeführt werden. Hierdurch sollen die Anstrengungen des EFRE zur Verbesserung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit in KMU komplementär durch Maßnahmen des ESF nachhaltig gestärkt werden. Dabei wird auch beim Einsatz des ESF wie im EFRE den regionalen Disparitäten besondere Beachtung geschenkt mit dem Ziel, einen Beitrag zum Abbau der regionalen Ungleichgewichte im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Qualifikationspotenziale zu leisten.

Die Programmentwicklung für den Programmzeitraum 2007–2013 für das Ziel Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB) wird in Hessen – wie in den übrigen Bundesländern auch – aus zwei Strukturfonds gefördert. Neben dem ESF fließen auch Mittel aus dem EFRE nach Hessen. Im Rahmen des EFRE liegt ein eigenständiges operationales Programm vor. Außerdem fließen über das Ziel „Europäische territoriale Kooperation“ und mit einem Programm zur Entwicklung des ländlichen Raums, finanziert aus dem ELER, weitere Gemeinschaftsmittel nach Hessen.

Dem EFRE stehen für die Förderperiode 2007–2013 in Hessen 263,5 Mio. Euro zur Verfügung (einschl. Indexierung). Für den ELER stehen 218 Mio. Euro bereit.

**Prioritätsachsen des EFRE in Hessen sind zukünftig:**

- Prioritätsachse 1: Innovation und wissensbasierte Wirtschaft.
- Prioritätsachse 2: Gründungsförderung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen.
- Prioritätsachse 3: Schwerpunkt 3: Ausbau spezifischer Entwicklungspotenziale und Abbau regionaler Disparitäten.

Ergänzt werden sie um die übergreifende Prioritätsachse 4 zum Einsatz der Mittel für Technische Hilfe.

In den Begleitausschüssen zu den jeweiligen Strukturfondsprogrammen und im Begleitausschuss ELER sind die jeweiligen kooperierenden Fondsverwaltungen des Landes vertreten; sie stellen so einen kontinuierlichen Informations- und Abstimmungsverlauf während der Programmierung und der Umsetzung sicher. Daneben finden im Umsetzungsverfahren zu den Förderprogrammen auf unterschiedlichen Arbeitsebenen Fachabstimmungen statt, die u. a. die notwendige Komplementarität der Fonds (ESF, EFRE und ELER) auch in der Projektphase sicherstellen. Die Informations- und Abstimmungsstrukturen sind bereits in der Planungsphase zu den jeweiligen Operationellen Programmen implementiert worden und haben sich in ihrer Funktionalität bewährt. Neben der Vertretung in den Begleitausschüssen haben die Fondsverwaltungen bereits seit der Planungsphase zusätzlich einen Arbeitskreis der Leiter der Verwaltungsbehörden für den ESF, EFRE und ELER auf Landesebene eingerichtet, der alle fondsübergreifenden Fragestellungen und Umsetzungsprobleme behandelt und an fondskonformen Ergebnissen mitwirkt.

So ist beabsichtigt, dass sich der EFRE und ESF gleichermaßen der Stärkung des Prinzips von Vereinbarkeit von Familie und Beruf in KMU und an Hochschulen annehmen. Die Maßnahmen beider Fonds sollen, ohne sich zu überschneiden, jeweils mit ihren Interventionsmöglichkeiten einen Beitrag in den genannten Handlungsfeldern leisten. Der EFRE soll investive Defizite bei der Kinderbetreuung in KMU und Hochschulen durch modellhafte Initiativen beispielhaft entgegenwirken. Hierzu können zum Beispiel Umbaumaßnahmen von Betriebsräumen für Kinderbetreuung zählen. Aus dem ESF sollen Initiativen zur Schaffung, Vernetzung und Unterhaltung von Beratungsstrukturen zur Kinderbetreuung initiiert werden sowie Ausbildungsmaßnahmen für betriebsbezogenes Kinderbetreuungspersonal unterstützt werden.

Ein weiteres Beispiel für koordinierte und ergänzende Aktionen der Strukturfonds ist im investiven Ausbau von Berufsbildungseinrichtungen zu sehen. Diese investiven Maßnahmen des EFRE zugunsten von Berufsbildungseinrichtungen der über- bzw. außerbetrieblichen Ausbildung beziehen sich sowohl auf qualitätserweiternde Maßnahmen der Bausubstanz und der Räumlichkeiten als auch auf die qualitätssichernde Erweiterung und Erneuerung von Ausstattungs- und Lehrgeräten. Der hohe Standard dieser Berufsbildungseinrichtungen ist Voraussetzung dafür, dass in diesen Einrichtungen erfolgreich geeignete zielgruppenbezogene ESF-Maßnahmen durchgeführt werden können.

Ferner wurde in einem intensiven Abstimmungsprozess zwischen EFRE- und ESF-Fondsverwaltung vereinbart, dass den Wettbewerb sichernde, unternehmensnahe Beratungs- und Coachingangebote und Angebote zur Technologieberatung und Technologietransfer in KMU dem Interventionsbereich des EFRE zugeordnet und so sinnvoll vom Interventionsfeld des ESF abgrenzt werden.

Soweit die inhaltlichen Zielsetzungen und Aktionen es erlauben, werden Maßnahmen, die aus dem EFRE- oder ELER-Fonds finanziert werden, mit den Interventionen aus dem ESF zur Stärkung ihrer jeweiligen komplementären Wirkung abgestimmt. Im Hinblick auf die Interventionen aus dem EFRE ist hervorzuheben, dass auch für den ESF regionale Disparitäten, wie sie sich ausweislich der sozioökonomischen Analyse und in der Stärke-Schwäche-Analyse dargestellt haben, bei der Konzentration des ESF-Mitteleinsatzes berücksichtigt werden und insoweit auch ein strategischer Umsetzungszusammenhang mit dem hessischen EFRE-Programm hergestellt wird.

In den ländlich geprägten Regionen Hessens unterstützt auch der ELER-Fonds zur Entwicklung des ländlichen Raums die Interventionen des ESF und umgekehrt.

Hierfür stehen für die Programmperiode 2007–2013 ELER-Fördermittel in Höhe von 218 Mio. Euro zur Verfügung.

**Die Förderschwerpunkte des ELER-Programms sind:**

1. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Forstwirtschaft,
2. Verbesserung der Umwelt und der Landwirtschaft,
3. Lebensqualität und Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft,
4. LEADER.

Die Interventionen von ELER und ESF ergänzen sich einander, soweit die Zielsetzungen der jeweiligen Aktionen auch dem Gesichtspunkt der Konzentration und dem Ausgleich regionaler Disparitäten entsprechen, um in ländlichen Regionen Hessens die Beschäftigungslage zu verbessern und der spezifischen Arbeitslosenstruktur in ländlich strukturierten Gebieten Hessens mit geeigneten Maßnahmen positiv Rechnung zu tragen.

Im Rahmen des ELER-Programms sind Investitionen in Humankapital und Qualifikationen wichtig für die Erschließung des Wachstums- und Beschäftigungspotenzials in den ländlichen Gebieten. Die im Rahmen des ELER angebotenen Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen im Schwerpunkt 3 sind speziell darauf ausgerichtet, die vorhandenen Angebote der Berufsbildung und der Existenzgründungsberatung für Wirtschaftsakteure auf die besonderen Ausgangssituationen für Existenzgründungen im Bereich der Kleinstunternehmen und der Teilexistenzgründungen besser auszurichten. Insbesondere die Einstiegserschwerisse für Frauen in Existenzgründungen, die sich aus den familienbedingten Situationen ergeben, können durch die konventionellen Ausbildungsgänge nicht gemildert werden.

Gemäß VO (EG) 1698/2005 Artikel 52 c) werden deshalb gemeinschaftliche Schulungsprojekte gefördert, die aus einer Kombination aus lehrgangsähnlicher Spezialausbildung und aus projektbezogenem Coaching bestehen, im Hinblick auf eine Existenzgründung oder Teilexistenzgründung im regionalen Markt oder ländlich-touristischen Wirtschaftsbereich sowie Schulungs- und Informationsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Bio-Rohstoffen.

Die angeführten Angebote zur Verbesserung der Qualifikationen wirken übergreifend auf alle Maßnahmen zur ländlichen Entwicklung. Sie können dazu beitragen, dass sich die Menschen auf eine stärker marktorientierte Landwirtschaft einstellen, und dazu beitragen, neue Formen des Verkaufs und der Risikobegrenzung auf Wettbewerbsmärkten zu fördern, Wirtschaftstätigkeit und Beschäftigung zu steigern, die Gründung von Kleinstunternehmen zu fördern, dynamisches Unternehmertum zu fördern, das Management der Verfahren in der Lebensmittelkette zu verbessern sowie die Chancen aus der Verbesserung der lokalen Infrastruktur sowie dem Umwelt- und Landmanagement zu nutzen.

Während sich Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der ELER-Förderung somit auf landwirtschaftliche und landtouristische Themen konzentrieren, eröffnet der ESF Fördermöglichkeiten vor allem für Beschäftigte in der gewerblichen Wirtschaft und im sozialen Dienstleistungssektor. Im Bereich der Unternehmensgründung gemäß Art 3 (1 a ii) der ESF-Verordnung wird der ESF in Hessen nicht tätig. Somit kann es hier zu keinen Überschneidungen kommen. Hinsichtlich der Förderung von Arbeitslosen wird der ELER nicht aktiv, so dass hier der ESF tätig werden

kann. Der ESF und der ELER ergänzen sich bei der Förderung von Humankapital im ländlichen Raum daher optimal.

Der Kohärenz mit anderen Politikbereichen der Europäischen Union, insbesondere bezogen auf die Regeln zur Wettbewerbspolitik und zum Umweltschutz, wird im Operationellen Programm und bei der Programmumsetzung Rechnung getragen, die einschlägigen Bestimmungen finden im Förderverfahren Anwendung und sind verbindlich. Werden Beihilfen gewährt, sind diese notifiziert bzw. unterliegen der Freistellungsverordnung oder werden vor Gewährung nachträglich notifiziert, wenn sie im Zuge einer Änderung des Operationellen Programms neu eingeführt werden sollen.

### **Komplementarität zur Förderung der europäischen territorialen Zusammenarbeit**

Hessen ist in der Strukturfondsperiode 2007–2013 auch an der Förderung der europäischen territorialen Zusammenarbeit beteiligt, und zwar am Operationellen Programm für die Förderung der transnationalen Zusammenarbeit (Kooperationsraum Nordwesteuropa). Dieses Programm für Nordwesteuropa ist genauso wie die hessischen RWB-Programme (ESF und EFRE) auf eine Unterstützung des Lissabon-Prozesses ausgerichtet.

### **Die vier – auch für Hessen relevanten – Prioritätsachsen des Operationellen Programms sind:**

- Entwicklung der wissensbasierten Wirtschaft in Nordwesteuropa durch die Ausschöpfung der Innovationspotenziale in allen Sektoren,
- effizientes Management der natürlichen Ressourcen,
- Verbesserung der Konnektivität in Nordwesteuropa durch die Förderung intelligenter und nachhaltiger Transportlösungen,
- Förderung nachhaltiger und dynamischer Gemeinschaften auf transnationaler Ebene.

Das Programm für die interregionale Zusammenarbeit ermöglicht Kooperationen zwischen Regionen im gesamten EU-Raum. Thematisch liegen die Schwerpunkte auch hier auf der Unterstützung der Lissabon- und der Göteborg-Agenda. Die Förderung interregionaler Zusammenarbeit ist auch aus RWB-Mitteln des EFRE und des ESF möglich.

Die Zuständigkeit für dieses Programm ist im Hessen beim Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung angesiedelt.

Auch im Hinblick auf die Förderung im Rahmen des Ziel-3-Programms ist eine kontinuierliche Unterrichtung und Abstimmung der Fondsverwaltungen untereinander durch die bestehenden Begleitstrukturen gewährleistet.

### **Bundesländerübergreifende Zusammenarbeit**

Unterstützt werden können im Rahmen der Prioritätsachsen dieses Programms auch Kooperationsprojekte mit Partnern aus benachbarten Bundesländern, die sich auf gemeinsame Wirtschaftsräume beziehen. Bei solchen gemeinsamen Projekten (z. B. in der Metropolregion Rhein-Neckar) werden sich die beteiligten Bundesländer in jedem Einzelfall über die Förderung verständigen. Sofern die Fördervoraussetzungen nach den Operationellen Programmen der beteiligten Bundesländer erfüllt sind, kann eine anteilige Förderung erfolgen. Bedingung dieser Kooperation ist, dass Fördermittel des Landes Hessen nur im Land Hessen selbst eingesetzt werden dürfen und die Partner aus den anderen Bundesländern die ihr Gebiet betreffenden Projektteile aus anderen Quellen finanzieren. Projekte der bundesländerübergreifenden Zusammenarbeit werden somit keine Auswirkungen auf die Strukturfondszuweisungen für die Bundesländer haben.

## **6 Durchführungssysteme, Partnerschaft**

### **6.1 Durchführungssysteme**

#### **6.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP**

Die Vorhaben für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ in Hessen werden nach Artikel 32 Absatz 1 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds in Form eines Operationellen Programms gemäß Artikel 37 dieser Verordnung durchgeführt.

Verwaltungsbehörde im Sinne des Artikels 59 Absatz (1) Buchstabe a) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 für den Europäischen Sozialfonds ist:

**Hessisches Sozialministerium**  
**Referat VI 5**  
**Dostojewskistraße 4,**  
**65187 Wiesbaden**  
**Tel.: 0049-611817-3490**  
**E-Mail: [arbeitspolitik@hsm.hessen.de](mailto:arbeitspolitik@hsm.hessen.de)**

Die Verwaltungsbehörde trägt gemäß VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 60 die Verantwortung für die Wirksamkeit und Ordnungsmäßigkeit der Verwaltung und Durchführung des Operationellen Programms. Die Aufgaben der Verwaltungsbehörde umfassen neben der inhaltlichen und finanziellen Gesamtkoordinierung und Steuerung des Operationellen Programms auch die Wahrnehmung aller in VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 60 aufgeführten Aufgaben, darunter:

- die Gewährleistung, dass die zu finanzierenden Vorhaben nach den für das Operationelle Programm geltenden Kriterien ausgewählt werden und während ihrer Durchführung stets den geltenden gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften entsprechen,
- sich zu vergewissern, dass die kofinanzierten Wirtschaftsgüter und Dienstleistungen geliefert bzw. erbracht und die im Zusammenhang mit Vorhaben von den Begünstigten geltend gemachten Ausgaben tatsächlich und im Einklang mit den gemeinschaftlichen oder einzelstaatlichen Rechtsvorschriften getätigt wurden,
- die elektronische Aufzeichnung und Erfassung von Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen eines Operationellen Programms durchgeführten Vorhaben

sowie die Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Finanzverwaltung, Begleitung, Überprüfungen, Prüfungen und Bewertung,

- die Gewähr, dass die Begünstigten und die sonstigen an der Durchführung der Vorhaben beteiligten Stellen unbeschadet der einzelstaatlichen Buchführungsvorschriften entweder gesondert über alle Finanzvorgänge der Vorhaben Buch führen oder für diese einen geeigneten Buchführungscode verwenden,
- die Sicherstellung der Durchführung der Bewertungen der Operationellen Programme,
- die Einführung von Verfahren, die gewährleisten, dass alle für einen hinreichenden Prüfpfad erforderlichen Ausgabenbelege und Kontrollunterlagen aufbewahrt werden,
- die Übermittlung aller notwendigen Informationen und Auskünfte über angewandte Verfahren und durchgeführte Überprüfungen an die Bescheinigungsbehörde,
- die Beratung des Begleitausschusses sowie die Übermittlung aller erforderlichen Unterlagen,
- die Erstellung des jährlichen und des abschließenden Durchführungsberichtes sowie die Vorlage bei der Kommission,
- die Einhaltung der Informations- und Publizitätsverpflichtungen.

Die Verwaltungsbehörde delegiert bei Wahrung ihrer politischen Gesamtverantwortung für Durchführung und Umsetzung des Operationellen Programms Aufgaben der Verwaltungsbehörde an die zwischengeschaltete Stelle

**Investitionsbank Hessen A. d. ö. R. (IBH)**

**Abteilung Arbeitsmarkt / ESF Consult Hessen**

**Abraham-Lincoln-Straße 38–42, 65189 Wiesbaden**

Der Umfang der Delegation richtet sich nach den Vorgaben und Erfordernissen der VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 60 und der VO (EG) Nr. 1828/2006.

Im Rahmen der oben dargelegten Aufgaben umfasst die Delegation unter anderem:

- Prüfung der Vorhaben hinsichtlich ihrer Übereinstimmung mit den Kriterien des Operationellen Programms und den jeweils einschlägigen Vorschriften,
- Vorbereitung und Mitwirkung an den Entscheidungsverfahren für die fachlich zuständigen Ressorts und die Verwaltungsbehörde,
- laufende Begleitung der Vorhaben,

- Prüfung der Ausgaben und ihrer Finanzierung hinsichtlich Angemessenheit und Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften,
- elektronische Erfassung der Daten der durchgeführten Vorhaben,
- Erfassung und Prüfung der Daten zur Vorbereitung der Zahlungsanträge,
- Überprüfung der Einhaltung der Informations- und Publizitätspflichten der Vorhaben,
- Erfassung und Aufbereitung von Daten zur finanziellen Steuerung des Programms.

Diese zwischengeschaltete Stelle ist für alle Aktionen zuständig, die im Rahmen der drei Prioritätsachsen des OP durchgeführt werden mit Ausnahme der Interventionen und Aktionen, die in der Prioritätsachse B in der fachlichen Verantwortung des Hessischen Kultusministeriums stehen und in der Systembeschreibung gemäß Art. 71 (2) der VO (EG) Nr. 1083/2006 in Verbindung mit Art. 21 der VO (EG) 1828/2006 ausdrücklich benannt wurden.

Für die Aktionen des Hessischen Kultusministeriums wird als zwischengeschaltete Stelle zur Wahrnehmung der Aufgaben der Verwaltungsbehörde das

**Hessische Kultusministerium**  
**Referat III.3, Projektbüro Berufliche Bildung,**  
**EIBE-Geschäftsstelle**  
**Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden**

benannt.

Zwischen der Verwaltungsbehörde und den zwischengeschalteten Stellen wird eine Vereinbarung über die Abwicklung der ESF-Vorhaben geschlossen, die sicherstellt, dass die zwischengeschalteten Stellen die zufallenden Aufgaben im Rahmen der Programmdurchführung wahrnehmen und den sich aus der Verwaltung der ESF-Mittel ergebenden Verpflichtungen nachkommen. Dabei werden sämtliche der nachfolgenden Bedingungen erfüllt und in den zu schließenden Vereinbarungen festgeschrieben:

- Die Zuständigkeiten und Pflichten der zwischengeschalteten Stellen, insbesondere hinsichtlich der Kontrolle und Überprüfung der Einhaltung der einschlägigen Gemeinschaftsvorschriften, sind eindeutig definiert.
- Die zwischengeschalteten Stellen verfügen über wirksame Systeme, um ihre Verantwortlichkeiten in angemessener Weise wahrnehmen zu können.

- Die Unterlagen zur Abwicklung der Vorhaben und der durchgeführten Kontrollen werden bei den zwischengeschalteten Stellen aufbewahrt und können zur Einsicht berechtigten Personen oder Institutionen verfügbar gemacht werden.

### 6.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde

Bescheinigungsbehörde im Sinne des Artikels 59 Absatz (1) Buchstabe b) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 ist die

**Investitionsbank Hessen A. d. ö. R. (IBH)**

**Abteilung Rechnungswesen**

**Abraham-Lincoln-Straße 38–42, 65189 Wiesbaden**

Zwischen der Abteilung Rechnungswesen und der als zwischengeschaltete Stelle benannten Abteilung Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen der IBH besteht eine funktionale und personelle Trennung, so dass der Grundsatz der Aufgabentrennung gemäß Artikel 58 b) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 beachtet wird.

Die Bescheinigungsbehörde hat gemäß Artikel 61 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Erstellung bescheinigter Ausgabenerklärungen und Übermittlung an die Kommission,
- Bescheinigung, dass die Ausgabenerklärung wahrheitsgetreu ist, sich auf zuverlässige Buchführungsverfahren stützt und auf überprüfbaren Belegen beruht,
- Bescheinigung, dass die geltend gemachten Ausgaben für Vorhaben getätigt wurden, die nach den festgelegten Kriterien ausgewählt wurden, und dass die Ausgaben und Vorhaben mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften im Einklang stehen,
- Sicherstellung, dass der Verwaltungsbehörde hinreichende Angaben zu den Verfahren und Überprüfungen für die in den Ausgabenerklärungen geltend gemachten Ausgaben vorliegen,
- Berücksichtigung der Ergebnisse der Prüfbehörde für Zwecke der Bescheinigung,
- Buchführung in elektronischer Form über die bei der Kommission geltend gemachten Ausgaben,
- Buchführung über die wieder einzuziehenden Beträge und die einbehaltenen Beträge, wenn eine für ein Vorhaben bestimmte Beteiligung oder ein Teil davon gestrichen wurde.

### 6.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde

Prüfbehörde im Sinne des Artikels 59 Absatz (1) Buchstabe c) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 ist die

**Investitionsbank Hessen A. d. ö. R. (IBH)**

**Abteilung Interne Revision**

**Schumannstraße 4–6, 60325 Frankfurt**

Zwischen der Abteilung Interne Revision und der als zwischengeschaltete Stelle benannten Abteilung Arbeitsmarkt/ESF Consult Hessen der IBH besteht eine funktionale und personelle Trennung, so dass der Grundsatz der Aufgabentrennung gemäß Artikel 58 b) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 beachtet wird.

Die Prüfbehörde hat gemäß Artikel 62 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 insbesondere folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Prüfung des effektiven Funktionierens des für das Operationelle Programm errichteten Verwaltungs- und Kontrollsystems,
- Prüfung der geltend gemachten Ausgaben für einzelne Vorhaben anhand geeigneter Stichproben,
- Vorlegen einer Prüfstrategie binnen neun Monaten nach Genehmigung des Operationellen Programms bei der Kommission, aus der hervorgeht, welche Stellen die beiden vorgenannten Aufgaben durchführen, welche Methoden sie verwenden und nach welchem Verfahren die Stichproben für die Prüfung der Vorhaben ausgewählt werden, und die einen indikativen Zeitplan für die Prüfungen enthält,
- Übermittlung eines jährlichen Kontrollberichtes an die Kommission, der die entsprechend der Prüfstrategie durchgeführten Prüfungen enthält und die festgestellten Mängel in den Verwaltungs- und Kontrollsystemen anzeigt,
- jährliche Stellungnahme zur Frage des wirksamen Funktionierens der Verwaltungs- und Kontrollsysteme zur Gewährleistung der Richtigkeit der vorgelegten Ausgabenerklärungen,
- Abgabe einer Abschlusserklärung bis spätestens 31.03.2017 an die Kommission zur Bewertung des Restzahlungsantrages sowie zur Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge,
- Berücksichtigung international anerkannter Prüfstandards bei Prüfungen,
- als zuständige Behörde gemäß Art. 71 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 den Bericht und die Stellungnahme gemäß Art. 71 Abs. 1 und 2 (Zertifizierungsverfahren) zur Einrichtung von Verwaltungs- und Kontrollsystemen abzugeben.

## 6.1.4 Zahlungsströme und Vorausschätzung der Zahlungsanträge

### 1. ESF-Mittel

Die ESF-Mittel werden von der EU-Kommission auf ein Konto des Bundes (Hauptzollamt Hamburg-Jonas) eingezahlt (Deutsche Bundesbank; Kontonummer: 210 010 30; Bankleitzahl 210 000 00), um von dort auf ein separates Konto der Bescheinigungsbehörde in Hessen (Kontonummer: 100 606 739, BLZ: 510 500 15 bei der Nassauischen Sparkasse) weitergeleitet zu werden. Die Bescheinigungsbehörde leitet die entsprechenden Beträge an die beteiligten Ministerien weiter. Dort werden die Beträge nach haushaltsrechtlichen Vorschriften vereinnahmt.

Die IBH als zwischengeschaltete Stelle ruft dann die Beträge bei den Ministerien ab. Bei der IBH stehen die Mittel nach Eingang auf einem ESF-Treuhandkonto für Auszahlungen an die Begünstigten zur Verfügung.

Im Falle der EIBE-Geschäftsstelle als zwischengeschaltete Stelle leitet die Bescheinigungsbehörde die ESF-Mittel für Programme des Kultusministeriums direkt auf ein ESF-Treuhandkonto der EIBE-Geschäftsstelle weiter. Dort stehen sie dann für Auszahlungen an die Begünstigten zur Verfügung.

### Vorausschätzung der Zahlungsanträge

Nach Art. 76 Abs. 3 VO (EG) Nr. 1083/2006 übermitteln die Mitgliedstaaten jährlich bis zum 30. April vorläufige Vorausschätzungen der voraussichtlichen Zahlungsanträge für das laufende und das folgende Haushaltsjahr.

Die Vorausschätzungen für den ESF des Landes Hessen erfolgt durch die Verwaltungsbehörde auf der Grundlage von Angaben der im Bewilligungs- und Abwicklungsverfahren zwischengeschalteten Stellen. Grundlage hierfür sind u. a. die bereits vorgenommenen Bewilligungen. Die Vorausschätzung wird an die EU-Kommission weitergeleitet.

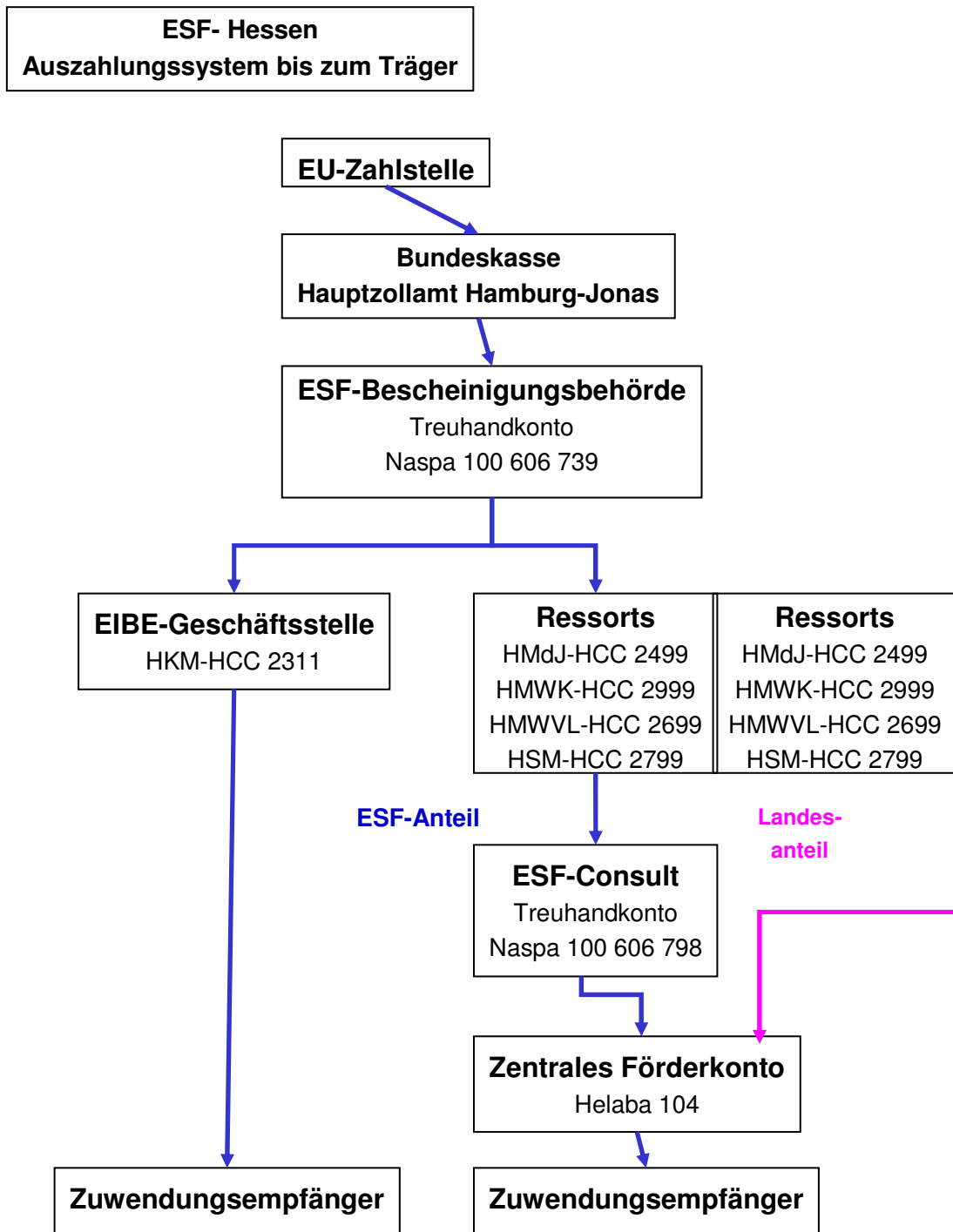
### 2. Landesmittel

Die Landesmittel werden mittels Zuweisung auf Programmebene den zwischengeschalteten Stellen zur Bewirtschaftung zur Verfügung gestellt. Seitens der Ministerien liegt eine Haushaltsbeauftragung an die IBH vor. Die zwischengeschalteten Stellen bewilligen ihrerseits die Mittel an den Begünstigten, nach vorherigem Antragsverfahren sowie Förderentscheidung durch das zuständige Ministerium.

Nach Bestandskraft des Zuwendungsbescheides stellt der Begünstigte bei den zwischengeschalteten Stellen, unter Berücksichtigung nationaler und EU-Vorgaben,

einen Mittelabruf, der nach Prüfung im Vier-Augen-Prinzip zur Zahlung angewiesen wird.

Nach Anweisung der Auszahlung erfolgt seitens der Buchhaltung der zwischen geschalteten Stellen eine systemseitige Sollstellung und Verbuchung sowie ein manueller Anstoß einer Lastschriftenanforderung an das HCC (Hessisches Competence Center). Aufgrund eines Kontierungsschlüssels wird der Abruf dem jeweils betroffenen Ministerium zugeordnet. Nach Geldeingang gelangen die Gelder zur Auszahlung. Das System dient somit der taggenauen Refinanzierung der ausgezahlten Landesmittel.



### **3. Weitere nationale Mittel**

Die Bereitstellung weiterer öffentlicher Kofinanzierungsmittel, u. a. Bund, Kommune, wird direkt zwischen dem Begünstigten und den zuständigen Stellen abgewickelt.

Bei den privaten Mitteln handelt es sich in der Regel um die Eigenmittel des Begünstigten bzw. um Beteiligungen weiterer privater Finanzierungsgeber.

### **4. Einhaltung der Gemeinschaftspolitiken**

Jede öffentliche Förderung auf der Basis dieses Programms muss den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen entsprechen, die zum Zeitpunkt der Gewährung der staatlichen Beihilfe anwendbar sind. Die gilt analog für das Vergaberecht.

#### **6.1.5 Begleitausschüsse und Partnerschaft**

Für die Begleitung des Programms wird ein ESF-Begleitausschuss Hessen eingerichtet.

Der Begleitausschuss nimmt die nach VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 65 vorgesehenen Aufgaben wahr. Dem Begleitausschuss gehören Vertreterinnen und Vertreter nachfolgender Institutionen an:

- Hessisches Sozialministerium (ESF-Fondsverwaltung und Vorsitz)
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landsentwicklung
- Hessisches Kultusministerium
- Hessisches Justizministerium
- Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
- Hessische Staatskanzlei, Abteilung Europa
- Hessisches Finanzministerium
- Hessisches Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Forsten
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen
- Landeswohlfahrtsverband Hessen
- Hessischer Landkreistag
- Hessischer Städtetag
- Hessischer Städte- und Gemeindebund
- Vereinigung hessischer Unternehmerverbände (VhU)
- Landesbezirk Hessen/Thüringen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

- Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Industrie- und Handelskammern
- Arbeitsgemeinschaft der Hessischen Handwerkskammern
- LAG der Hessischen Frauenbüros
- Liga der freien Wohlfahrtspflege e. V.
- LAG Arbeit in Hessen e. V.
- LAG Soziale Brennpunkte e. V.
- Naturschutzbeirat Hessen

Die Europäische Kommission, Generaldirektion für Beschäftigung und Sozialpolitik kann an den Sitzungen des Begleitausschusses mit beratender Stimme teilnehmen.

Weitere an der Programmdurchführung beteiligte Institutionen können auf Beschluss des Begleitausschusses bzw. durch den Vorsitz in die Beratungen des Begleitausschusses einbezogen werden.

Nach VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 65 vergewissert sich der Begleitausschuss darüber, dass das Programm effektiv und ordnungsgemäß durchgeführt wird.

Zu den Aufgaben des Begleitausschusses gehören insbesondere:

- die Prüfung und Billigung der Kriterien für die Auswahl der kofinanzierten Vorhaben innerhalb von sechs Monaten nach Programmgenehmigung und Billigung der Überarbeitung dieser Kriterien im Zuge der Programmplanung bei Bedarf,
- die regelmäßige Überprüfung der Fortschritte bei der Verwirklichung der spezifischen Ziele des Operationellen Programms gemäß VO (EG) 1083/2006, Artikel 37 (1c),
- Prüfung der Ergebnisse der Durchführung und Bewertungen gemäß VO (EG) 1083/2006, Artikel 48 (3),
- Prüfung und Billigung des jährlichen Durchführungsberichts,
- Behandlung des jährlichen Kontrollberichts und der etwaigen Bemerkungen der Kommission zum Bericht,
- Vorschlagsrecht gegenüber der Verwaltungsbehörde zur Überarbeitung oder Überprüfung des Operationellen Programms zur Verwirklichung der Fondsziele,
- Prüfung und Billigung jedes Vorschlags für eine inhaltliche Änderung der Entscheidung der Kommission über die Fondsbeteiligung,
- Übernahme der in der Geschäftsordnung des Begleitausschusses zusätzlich festgelegten Aufgaben.

Hessen hat im Rahmen der VO (EG) Nr. 1083/2006, Artikel 11 die repräsentativen Partner auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene in den Planungsprozess zum Operationellen Programm frühzeitig einbezogen. Die dadurch gebildete Partnerschaft steht in vollem Einklang mit den institutionellen, rechtlichen und finanziellen Befugnissen der in den Planungsprozess eingebundenen Partner. Die Auswahl der Partner richtete sich nach ihrer gesellschaftspolitischen Relevanz für Gesellschaft und Wirtschaft insbesondere für die Region (Bundesland) Hessen. Die Auswahl spiegelt die Bandbreite der in Hessen auch in vergleichbaren Planungsprozessen eingebundenen Partner wider.

Mit Aufnahme des Planungsprozesses zur neuen Förderperiode wurden unsere Partner im Rahmen der ESF-bezogenen Öffentlichkeitsarbeit über den bevorstehenden Planungsprozess kontinuierlich unterrichtet. Hierzu wurden unseren Partnern auch die fach- und planungsbezogenen Informationen und Publikationen der EU-Kommission direkt oder indirekt zugänglich gemacht.

Mit den Partnern wurden auf unterschiedlichen Ebenen in einem mehrmonatigen Diskussionsprozess gemeinsam mit den an der Planung und Umsetzung beteiligten Landesressorts die ausgewiesenen Schwerpunkte und die dazugehörigen politisch-inhaltlichen Eckpunkte für die Formulierung einer ESF-bezogenen Ziel- und Umsetzungsstrategie erarbeitet.

Nach Fertigstellung des Entwurfs eines Operationellen Programms erhielten alle für eine Mitgliedschaft im Begleitausschuss vorgesehenen Institutionen, Verbände und Einrichtungen auf schriftlichem Wege eine nochmalige Gelegenheit, eine Stellungnahme zum Gesamtentwurf des Programms abzugeben. Hierzu wurde das Entwurfsdokument im Internet auf der ESF-Landes-Homepage eingestellt. Zusätzlich wurde mit der Einstellung des Dokumentes dieses auch der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Auch für diesen interessierten Personenkreis bestand die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung zu nehmen.

Eingehende Stellungnahmen der Partner wurden soweit möglich im Planungsprozess berücksichtigt.

Gemäß VO (EG) Nr. 1081/2006, Artikel 5 werden in Hessen die Sozialpartner am Umsetzungsprozess in geeigneter Weise beteiligt. Dabei stehen insbesondere Einzelprojekte der Sozialpartner im Fokus der ESF-Förderung.

Im weiteren partnerschaftlichen Verfahren wird angestrebt, dass dieses zu einer optimalen und effektiven Umsetzung des ESF-Programms beiträgt und zu einer gesteigerten Qualität der Aktionen sowie zu einer Verbesserung der Zielerreichung führt. In diesem Zusammenhang kommt der Arbeit des Begleitausschusses eine zentrale Rolle zu. Die Verwaltungsbehörde und die politisch verantwortliche

Fondsverwaltung sowie die Ressorts werden auch die außerhalb des Begleitausschusses auf regionaler und lokaler Ebene bestehenden Kommunikationsnetze für den Dialog mit den Partnern nutzen und am Ausbau bestehender Unterstützungsstrukturen für die Belange des Europäischen Sozialfonds mitwirken und diesen positiv befördern. Hierzu gehören neben dem Fachdialog insbesondere auch gemeinsame Anstrengungen zur Implementierung von Qualitätsstandards durch partnerschaftliches Engagement in der konkreten Projektarbeit.

### 6.1.6 Verfahren zur Umsetzung

Die an der Umsetzung der ESF-Vorhaben beteiligten Institutionen werden in den Ziffern 6.1.1 bis 6.1.3 benannt. Die Umsetzungsverfahren bestehen grundsätzlich aus den folgenden Aufgabengebieten:

1. Beratung und Information über die Strukturfondsförderung
2. Antragsprüfung und Bewilligungsverfahren
3. Projektbegleitung, Monitoringbesuche
4. Zuschussauszahlungen, Ausgabenerklärungen
5. Verwendungsnachweisprüfung
6. Verwaltungsprüfungen vor Ort
7. Finanzkontrolle, Unregelmäßigkeiten und finanzielle Berichtigungen

Das Land Hessen wird binnen 12 Monaten eine Beschreibung der Systeme vorlegen, die insbesondere Aufschluss gibt

- über den Aufbau und die Verfahren der Verwaltungs- und der Bescheinigungsbehörde sowie der zwischengeschalteten Stellen
- und den Aufbau und die Verfahren der Prüfbehörde und der sonstigen Stellen, die unter deren Verantwortung Prüfungen vornehmen.

Für das Land Hessen wird der gemäß Art. 71 (1) (2) der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 i. V. m. Art. 21 der VO (EG) Nr. 1828/2006 abzugebende Bericht und die vorzulegende Stellungnahme von der Prüfbehörde vorgelegt.

Die Verwaltungsbehörde wird bei der Durchführung des OP von den fachpolitisch zuständigen Ministerien begleitet und unterstützt. Diese Begleitung erfolgt durch das

- Hessische Sozialministerium,
- Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung,

- Hessische Kultusministerium,
- Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst,
- Hessische Ministerium der Justiz,
- Hessische Finanzministerium sowie durch die
- Hessische Staatskanzlei,

Die fachliche Begleitung durch die Fachministerien erfolgt unbeschadet der Programmgesamtverantwortung der Verwaltungsbehörde und der Verantwortung der zwischengeschalteten Stellen, der Bescheinigungsbehörde und der Prüfbehörde. Sie bezieht sich im Verlauf der Förderperiode auf die Richtlinienkompetenz für ESF-kofinanzierte Landesprogramme sowie der Bereitstellung von Landesmitteln.

## **6.2 Publizitätsmaßnahmen**

Die Verwaltungsbehörde wird sicherstellen, dass die aus der VO (EG) 1083/2006, Artikel 68 sowie aus der VO (EG) 1828/2006, Artikel 2–7 sich ergebenden Verpflichtungen im Zusammenhang mit den Informations- und Publizitätsmaßnahmen für die Öffentlichkeit wahrgenommen werden. Die Verwaltungsbehörde gewährleistet, dass die Informations- und Publizitätsmaßnahmen dem Kommunikationsplan entsprechend auf die größtmögliche Berichterstattung in den Medien ausgerichtet werden und mit Hilfe unterschiedlicher Kommunikationsformen und -verfahren auf der geeigneten Gebietsebene durchgeführt werden. Die Verwaltungsbehörde wird der Kommission innerhalb der gesetzten Frist einen auf das Operationelle Programm bezogenen Kommunikationsplan vorlegen, aus dem die notwendigen Angaben nach Artikel 2 (2) der o. g. Verordnung hervorgehen.

Gegenüber den Begünstigten wird sichergestellt, dass diese ihren Verpflichtungen im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Informations- und Publizitätsmaßnahmen in der Öffentlichkeit nachkommen. Für teilnehmerbezogene Maßnahmen obliegt es den Begünstigten, die Teilnehmer an der Operation über die Finanzierung zu informieren.

Das Land wird gemäß VO (EG) Nr. 1828/06, Artikel 7 (2d) ein Verzeichnis der Begünstigten im Internet unter [www.esf-hessen.de](http://www.esf-hessen.de) veröffentlichen.

Gemäß VO (EG) Nr. 1828/06 Artikel 7 (2a) fand am 30. Oktober 2006 eine größere Informationsaktion statt, die die Einleitung des Operationellen Programms zum Gegenstand hatte. Auf einer Veranstaltung in den Räumen der IHK Frankfurt informierte das Land Hessen über seine Strategie im Rahmen der ESF-Förderung 2007–2013, die rechtlichen und inhaltlichen Rahmenbedingungen und jedes

Ressort stellte seine geplanten ESF-Landesprogramme en detail vor. Zu dieser Tagesveranstaltung wurden ca. 1.000 Personen eingeladen. Es nahmen über 400 Personen aus Verwaltung, Politik, arbeitsmarktpolitischen Institutionen, Nicht-Regierungsorganisationen und den Wirtschafts- und Sozialpartnern teil. Die Pressemitteilung der Hessischen Sozialministerin zu der Veranstaltung fand große Resonanz. Den Erfordernissen der VO (EG) 1828/2006, Artikel 7 (2b) wird mit geeigneten Veranstaltungen Rechnung getragen. Die Darstellung zu den jährlich folgenden größeren Aktionen erfolgt im Kommunikationsplan.

### **6.3 Beschreibung des Begleitungs- und Bewertungssystems**

#### **6.3.1 Ziele und Zielmessungen im OP**

Der ESF soll generell einen Beitrag dazu leisten, dass die Mitgliedstaaten die beschäftigungspolitischen Ziele von Lissabon erreichen. Der Einsatz der ESF-Mittel ist daher strategisch auf die Erreichung besonders definierter Ziele ausgerichtet. Dies impliziert auch, dass die Wirkung des ESF-Einsatzes messbar sein muss. In Deutschland besteht nun die Besonderheit, dass es aufgrund der föderalen Strukturen nicht ein Operationelles Programm gibt, sondern 17 (16 Programme der Länder und 1 Programm des Bundes). Für die Wirkung des ESF-Einsatzes in Deutschland gilt daher, dass die einzelnen Programme jeweils nur einen kleinen Teilbeitrag zum Ganzen liefern können. Um ein Operationelles Programm in seiner „Wirkungsbewertung“ nicht zu überfordern, hat sich das Land Hessen im Einklang mit den entsprechenden „Indikativen Leitlinien zu Bewertungsverfahren: Indikatoren für Begleitung und Bewertung“ der EU-Kommission entschlossen, die Prioritätsachsen der ESF-Förderung in Handlungsfelder zu untergliedern, denen spezifische Ziele zugeordnet werden können. Diese stehen im direkten Zusammenhang mit den Zielen von Lissabon, nehmen für sich aber nicht in Anspruch, dass durch ihre Verwirklichung die Ziele von Lissabon direkt erreicht werden können.

Spezifische Ziele haben den Vorteil, dass sich immer ein Outputziel und fast immer ein quantifizierbares Ergebnisziel formulieren lässt. Ergebnisse stehen im direkten Zusammenhang mit einer Intervention. Die dazu notwendigen Daten hält das Monitoringsystem bereit. Aufwendige und teure Evaluierungsarbeiten können sich somit auf Wirkungsziele konzentrieren bzw. im Fall von Hessen auf beispielhafte Ergebnisziele, die vor allem Qualitätsfragen zum Gegenstand haben.

Hessen ist daher so vorgegangen, dass für jedes spezifische Ziel in einem Handlungsfeld Outputziele formuliert wurden und der Formulierung von einfach

messbaren Ergebniszielen immer der Vorzug gegenüber Wirkungszielen gegeben wurde.

Die quantitativen Ziele sind zeitlich darauf ausgelegt, dass sie grundsätzlich zum Ende der Förderperiode erreicht werden sollen. Je nach Förderungszyklus sind jedoch unterschiedliche Zeitpunkte denkbar, zu denen überprüft werden kann, ob die Art und Weise der Förderung hinsichtlich der Zielerreichung Erfolg verspricht. Bei ein- oder unterjährigen Maßnahmen kann das jährlich erfolgen, bei mehrjährigen Maßnahmen, wie z. B. Ausbildungsprogrammen, sollte im Laufe der Förderperiode zumindest einmal eine Zwischenbilanz gezogen werden.

Für die Messung der Zielerreichung in den Handlungsfeldern des hessischen Programms – sei es qualitativ oder quantitativ – soll im Rahmen des Begleitausschusses ein Evaluierungsplan erarbeitet werden, der Aufschluss über Methoden und Zeitpunkte der Messungen geben soll.

### **6.3.2 Ziele und Zielgruppen von Aktionen**

Beschreibungen von Zielen auf Ebene der ESF-Prioritätsachsen haben zur Folge, dass spezifische Ziele und Zielgruppen von Landesprogrammen, die durch den ESF kofinanziert werden und in die Handlungsfelder und die Prioritätsachsen eingebettet sind, nicht mehr zum Ausdruck kommen. Dies betrifft insbesondere die Zielgruppenbeschreibungen. Auf Ebene der Prioritätsachsen gibt es nur die grobe Kategorisierung von Beschäftigten, benachteiligten Jugendlichen und arbeitslosen Benachteiligten.

Dennoch wollen alle ESF-Landesprogramme besondere Zielgruppen erreichen. Im Rahmen der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten wird das Land darauf achten, dass insbesondere ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von der Förderung profitieren.

Bei der Förderung von benachteiligten Jugendlichen wird ein Hauptaugenmerk auf Jugendlichen mit Migrationshintergrund liegen. Von Arbeitslosigkeit sind ebenso Personen mit Migrationshintergrund überproportional betroffen. Dies wird sich in der Förderung dieses Personenkreises niederschlagen müssen.

Das Monitoringsystem und darin insbesondere die Stammbblätter werden die Programmverantwortlichen in die Lage versetzen, ihre jeweiligen ESF-Programme auch zielgruppengerecht zu steuern. Allerdings hat sich das Land Hessen auf der Ebene des OP dagegen ausgesprochen, bestimmte Beteiligungsquoten von ausgewiesenen Zielgruppen festzulegen, da dies nicht die Ebene ist, auf der dies

sinnvoll erfolgen kann. Zielgruppenanalysen werden jedoch Gegenstand von Berichten und Evaluierungen sein.

### **6.3.3 Indikatoren für die Begleitung und Bewertung**

Für die Begleitung und Bewertung des Programms kommt ein Indikatorensystem zur Anwendung, das die folgenden Arten von Indikatoren umfasst:

1. Kontextindikatoren,
2. Output-Indikatoren,
3. Ergebnis- und Wirkungsindikatoren.

#### **1. Kontextindikatoren**

Die Kontextindikatoren beschreiben die sozioökonomischen Ausgangs- und Rahmenbedingungen, vor deren Hintergrund sich die ESF-Förderung vollzieht. Bei den Kontextindikatoren handelt es sich um Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Ebene. Die entsprechenden Daten entstammen im Wesentlichen der amtlichen Statistik; zum Teil werden aber auch andere Quellen herangezogen.

Im Rahmen des Monitorings und der jährlichen Berichterstattung wird eine begrenzte Zahl von Kontextindikatoren geführt, die strategische Aussagekraft haben. Dabei handelt es sich um Informationen aus den Bereichen

- Bevölkerungsstand und -entwicklung, Erwerbstätigkeit, Beschäftigtenstatistik,
- Wirtschaftsentwicklung,
- Schulstatistik,
- Angebot und Nachfrage am Ausbildungstellenmarkt,
- Weiterbildung,
- Arbeitslosenstatistik (Struktur, Stand, Entwicklung).

Alle Kontextindikatoren, für die entsprechende Auswertungen zugänglich sind, werden nach Geschlecht differenziert geführt und ausgewiesen.

Mit Hilfe der Kontextindikatoren werden u. a. die Fortschritte analysiert, die Hessen bei der Umsetzung der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung macht. Eine besondere Bedeutung haben dabei die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien definierten europäischen Benchmarks. Allerdings sind nicht für alle Benchmarks jährlich aktualisierte Informationen auf Landesebene verfügbar, so dass eventuell auf andere Informationen ausgewichen werden muss.

Neben den Indikatoren zur Verfolgung der Erreichung der europäischen Benchmarks bestehen weitere Kontextindikatoren, die für die ESF-Förderung in den einzelnen Prioritätsachsen hervorgehobene Bedeutung haben. Diese Baseline-Indikatoren sind in der Beschreibung der Prioritätsachsen definiert.

## **2. Output-Indikatoren**

Output-Indikatoren bilden den Verlauf der Förderung ab. Sie beziehen sich je nach Art des kofinanzierten Förderinstruments auf Teilnehmer, Unternehmen und/oder Projekte. Die Output-Indikatoren werden im Monitoringsystem laufend erhoben und bilden die Basis für die kontinuierliche Berichterstattung. Sofern sich die Output-Indikatoren auf natürliche Personen beziehen, erfolgt im Monitoringsystem durchgängig eine nach Geschlecht differenzierte Erfassung.

Die programmspezifischen Output-Indikatoren dienen dazu, den Fortschritt des Programms laufend zu erfassen. Sie sind in der Beschreibung als Schwerpunkt des Programms definiert und mit einem Zielwert versehen.

Das Operationelle Programm stellt ein strategisches Planungsdokument dar; es trifft keine abschließende Festlegung dazu, welche Förderinstrumente innerhalb einer Prioritätsachse zum Einsatz kommen und welches finanzielle Gewicht sie haben. Für die Definition der Output-Indikatoren und ihre Quantifizierung wurde der Planungs- und Erkenntnisstand in der Programmierungsphase zugrunde gelegt. Bei einer Änderung des „Instrumentenmix“ einer Prioritätsachse im Verlauf der Förderung erfolgt eine Anpassung im System der Output-Indikatoren und der quantifizierten Ziele, ohne dass es wegen dieser Anpassung im Indikatorensystem einer Programmänderung bedarf.

### **Output-Indikatoren des „Common Minimum“**

Um eine europaweit einheitliche Berichterstattung zum Verlauf der ESF-Förderung zu ermöglichen, werden im Monitoring neben den programmspezifischen Output-Indikatoren weitere Output-Indikatoren erfasst. Sie ergeben sich aus dem Anhang XXIII der Durchführungsbestimmungen zu der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung. Konkret werden entsprechend der Verordnung für alle erreichten Teilnehmer folgende Merkmale erfasst:

- Geschlecht,
- Erwerbsstatus (entsprechend definierten Klassen),

- Alter (entsprechend definierten Klassen),
- Zugehörigkeit zu den „sozial schwachen Bevölkerungsgruppen“ (für Deutschland noch zu definieren),
- Bildungs- und Ausbildungsstand (entsprechend ISCED-Nomenklatur).

Die Erfassung der entsprechenden Daten erfolgt in Form von Individualdaten („Teilnehmerstammbblätter“) oder durch aggregierte Meldungen der Projektträger („Projektstammbblätter“).

### **Weitere Output-Indikatoren und Kategoriensysteme**

In den Bereichen, in denen sich die Förderung an Unternehmen richtet, wird Hessen ergänzend zu den teilnehmerspezifischen Daten des „Common Minimum“ Daten zur Unternehmensgröße und zum Wirtschaftszweig (Zweisteller) erheben („Unternehmensstammbblätter“).

Wie bereits bislang werden im Sinne einer leistungsfähigen Begleitung die Output-Daten mit den Daten zum finanziellen Verlauf verknüpft. Hierbei wird sichergestellt, dass der finanzielle Verlauf entsprechend dem Kategoriensystem im Anhang der Durchführungsbestimmungen zur Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung aufbereitet und an die Europäische Kommission übermittelt werden kann. Für die Umsetzung des Kategoriensystems werden die notwendigen Anpassungen der auf Projektebene zu erfassenden Daten vorgenommen.

### **3. Ergebnis- und Wirkungsindikatoren**

Die Beschreibung der Schwerpunkte enthält eine begrenzte Zahl von Ergebnisindikatoren, an denen die Umsetzung des Programms gemessen werden soll. Diese Ergebnisindikatoren wurden für die spezifischen Ziele definiert und, soweit dies möglich war, mit einem Zielwert versehen. Aufgrund des vorgesehenen Instrumentenmix und des begrenzten Umfangs der ESF-Mittel handelt es sich hierbei in der Regel um Indikatoren auf der Ebene der geförderten Teilnehmer bzw. Unternehmen und nicht um Indikatoren auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene.

Die Daten für die Ergebnisindikatoren werden teils im Rahmen des Monitorings gewonnen, teils sind Sondererhebungen vorgesehen (Teilnehmer- und Unternehmensbefragungen). Solche Sondererhebungen werden aus inhaltlichen und finan-

ziellen Gründen nicht jährlich, sondern in größerem Abstand durchgeführt. Teilnehmer- und unternehmensbezogene Ergebnisindikatoren (z. B. „Erwerbsstatus nach sechs Monaten“) sind als Bruttogrößen zu verstehen.

Die Ermittlung von Nettogrößen erfolgt ggf. für ausgewählte Instrumente als Teil der Evaluation. Die im Programm definierten Indikatoren reichen für die Evaluation der einzelnen kofinanzierten Förderinstrumente nicht aus. Im Rahmen der Evaluation erfolgt daher die Definition weiterer Ergebnis- und ggf. Wirkungsindekatoren. Eine Ausdifferenzierung des Indikatorensystems wird zudem für die Zwecke der kontinuierlichen Qualitätssteuerung und die kriteriengeleitete Projektauswahl vorgenommen.

Für das spezifische Ziel „Verbesserung der beruflichen Qualifizierung“ im Handlungsfeld 2 der Prioritätsachse A und das spezifische Ziel „Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit“ im Handlungsfeld 6 der Prioritätsachse C konnten keine qualitativen Ergebnisziele festgelegt werden, weil es sich bei den vorgesehenen Beratungsmaßnahmen in diesen Segmenten um Bagatellmaßnahmen handelt. Bagatellmaßnahmen werden im Rahmen der ESF-Förderung in Deutschland bisher so definiert, dass sich Personen weniger als 60 Stunden in einer „Maßnahme“ befinden. Für diese Personen werden keine Datenblätter angelegt und ihr Werdegang wird dementsprechend nicht verfolgt. In der Förderperiode 2007–2013 rechnet das Land Hessen mit ca. 170.000 solcher Beratungsfälle, die eine Beratungsstelle ggf. sogar nur einmal aufsuchen und dabei einfach nur als beratende Person gezählt werden. Obwohl vor dem Hintergrund der Masse ein solches Vorgehen unabdingbar ist, bleibt die Nicht-Beantwortung der Frage nach dem Erfolg der Beratungen dennoch unbefriedigend.

Daher hat sich das Land Hessen entschieden, für diese beiden Fördersegmente Evaluierungen basierend auf Stichproben vorzunehmen. Im Handlungsfeld 2 sollen mindestens 5 Prozent der Beratungsfälle in eine Sonderauswertung einbezogen werden, die Auskunft über den Nutzen und Erfolg der Beratung im Bereich der beruflichen Weiterbildung geben soll. Im Handlungsfeld 6 soll zur Zielgruppe der beratenen Straftatlassenen eine Sonderauswertung erfolgen. Mit dieser ausgewiesenen Zielgruppe werden auch 5 Prozent der gesamten Förderfälle in den Beratungsmaßnahmen in der Prioritätsachse C erfasst.

### **Abstimmung zum Indikatorensystem**

Hessen wird sich bei der Realisierung des ESF-Indikatorensystems mit dem Bund und den anderen Ländern abstimmen, um eine deutschlandweit vergleichbare und aggregierbare Berichterstattung zu ermöglichen. Diese Abstimmung betrifft insbe-

sondere die Kontextindikatoren, die Output-Indikatoren des „Common Minimum“ und die Umsetzung des Kategoriensystems.

Zusammen mit dem Bund und den anderen Ländern soll auch geklärt werden, wie die Umweltrelevanz von Projekten im Monitoringsystem gegenüber der Förderperiode 2000–2006 qualitativ besser erfasst und dokumentiert werden kann. Das Thema steht für 2007 auf der Agenda der entsprechenden Bund-Länder-Arbeitsgruppe.

Auf Bundesebene beraten die Länder und der Bund derzeit gemeinsam, wie der Darstellung der Querschnittsziele im Begleitungs- und Bewertungssystem besser Rechnung getragen werden kann. Hier soll noch im Laufe des Jahres 2007 ein einheitliches System, insbesondere für Fragen der Chancengleichheit und des Umweltschutzes gefunden werden.

#### **6.3.4 Durchführung und Zeitplan von Monitoring und Evaluation**

Über das Monitoringsystem werden im ersten Quartal eines jeden Jahres die Umsetzungsdaten erfasst, die für den Jahresdurchführungsbericht gemäß Artikel 67 in Verbindung mit Artikel 37 der Allgemeinen Verordnung des Rates (VO Nr. 1083/2006) benötigt werden. Das System stellt eine Weiterentwicklung des in der Förderperiode 2000–2006 verwendeten Systems dar. Die Datenerfassung bei den Berichtspflichtigen erfolgt mit dem bekannten Stamblattverfahren für Unternehmen und Teilnehmer auf Basis einer DV-gestützten Erfassungsmaske. Die genaue Definition der zu erfassenden Daten muss noch festgelegt werden. Dabei bedarf es einer Abstimmung zwischen dem Bund und den Bundesländern, damit eine Aggregierbarkeit der Daten auf Nationalstaatsebene ermöglicht wird.

Für die Evaluierung wird ein gesonderter Evaluierungsplan bis zum 31.12.2007 erstellt. Es ist vorgesehen, die Evaluierungen in Form von Ex-post-Evaluierungen, die eine abschließende Bewertung ermöglichen, oder mit einem Evaluierungsansatz durchzuführen, der eine Begleitung der Programm- und Projektumsetzung und eine Bewertung des Programmergebnisses miteinander verbindet. Die begleitende Evaluierung hat den Vorteil, dass die herausgearbeiteten Ergebnisse in den laufenden Prozess der Umsetzung zurückgespielt werden können, so dass (falls es notwendig erscheint) Anpassungen der Programmstrategie oder Umsetzungsvorgaben möglich sind.

Der Evaluierungsplan, der vom Begleitausschuss genehmigt und durch einen Unterausschuss unter Beteiligung der Nicht-Regierungsorganisationen erarbeitet werden soll, wird folgende Angaben enthalten:

- finanzielle und personelle Ressourcen für das Thema Monitoring und Evaluierung im Land,
- Zeitpläne für die Berichte zu den spezifischen Zielen im Rahmen dieses Programms, wobei vor dem Hintergrund des faktischen Förderbeginns im Jahr 2008 davon auszugehen ist,
  - dass über die Ergebnisziele in den Handlungsfeldern 1, 2,5,6, und 7 erstmals 2010 Zwischenbilanz gezogen werden kann und am Ende der Förderperiode eine Überprüfung der Erreichung der Ziele erfolgt,
  - dass über die Ergebnisse im Handlungsfeld 3 und die qualitativen Ergebnisse im Handlungsfeld 4 ab dem Jahr 2009 jährlich berichtet werden kann,
  - dass die Ergebnisse zur Ausbildungsplatzförderung im Handlungsfeld 4 (dreijährige Programme) am Ende der Förderperiode vorliegen werden.
- In Anbetracht des Volumens für die Prioritätsachse B, insbesondere für die Handlungsfelder 3 und 4, ist eine thematische Evaluierung zum Erfolg der Eingliederung von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sinnvoll.

Die Ergebnisse zu den unterschiedlichen Zeitpunkten dienen primär der Programmsteuerung durch den Begleitausschuss gemäß VO (EG) Nr. 1083/2006 Art. 65 b. Ferner sollen solche Ergebnisse publik gemacht werden, deren Verwendung für die Arbeitsmarktpolitik im Land oder im Bund von allgemeinem Interesse ist (Überführung in den Mainstream). Kleinteilige Ergebnisse erlauben es den Verantwortlichen, diese für einzelne Maßnahmen (ESF-kofinanzierte Landesprogramme) zu optimieren, damit die Ergebnisziele auf OP-Ebene erreicht werden können.

Vorliegende Evaluierungsergebnisse werden der Kommission im Rahmen der jährlichen Durchführungsberichterstattung oder in geeigneter gesonderter Form zeitnah zur Verfügung gestellt.

#### **6.4 Das EDV-System für den ESF in Hessen**

Die IBH als zwischengeschaltete Stelle verfügt über ein elektronisches Förderbearbeitungssystem auf der Basis von SAP R/3, das in Förderinstituten verschiedener anderer Bundesländer ebenfalls eingesetzt wird. In diesem System werden alle relevanten Geschäftsvorfälle abgebildet:

- Kundenregistrierung,
- Antragserfassung,
- Projektbewilligung,
- Projektauszahlung, eventuelle Rückzahlung,

- Ausgabenerklärung,
- Projektabrechnung.

Für die Förderperiode 2007–2013 ist in Hessen geplant, über ein Internet-Online-Modul den Begünstigten die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Anträge elektronisch zu stellen. Über eine noch zu definierende Schnittstelle können dann die Anträge ohne eine zwischengeschaltete nochmalige Erfassung in das elektronische Förderbearbeitungssystem der IBH überspielt werden.

Auch für das Teilnehmermonitoring eröffnet diese Lösung die Möglichkeit der Direkteingabe durch die Begünstigten. Über die Schnittstelle können diese Daten direkt bei den relevanten finanziellen Daten der Vorhaben abgelegt werden.

Das Rechte-Hierarchie-System im SFC 2007 sieht eine nationale Ebene vor, die die grundlegenden Dokumente wie z. B. Operationelle Programme, Zahlungsanträge und OP-Änderungsanträge, unmittelbar elektronisch an die Kommission übermittelt. Die Aufgabe dieser Ebene wird vom BMAS (Referat VI a 3) wahrgenommen. Hessen speist seine Dokumente in das SFC-2007-System ein. Diese stehen damit der nationalen ESF-Hierarchieebene zur Verfügung und werden vom Bund unmittelbar an die Kommission weitergeleitet.

Die ESF-Verwaltungsbehörde des Bundes übernimmt zum elektronischen Datenaustausch mit der Kommission die Aufgabe einer Verbindungsstelle „MS Liaison Entity“ für den ESF in Deutschland zur Kommission, um die vorgegebene zentrale Übermittlung und Koordination der nationalen (Länder-) Zugangsrechte in das SFC-2007-System zu gewährleisten.

Das SFC-2007-System generiert entsprechend eine Identifikationsnummer (CCI – „Code Commun d’Identification“), die jedes OP eindeutig definiert.

Die Funktion des Key-Users für das Bundesland Hessen ist bei der IBH angesiedelt. Von hier erfolgt die Schulung und Betreuung der anderen Nutzer des Systems, die bei der Verwaltungsbehörde, der Bescheinigungsbehörde, der Prüfbehörde und den zwischengeschalteten Stellen angesiedelt sind. Die entsprechenden Berechtigungen sind im hessischen Rollenkonzept beschrieben.

Es ist geplant, eine Schnittstelle zum elektronischen Förderbearbeitungssystem der IBH zu definieren, um zumindest die Daten des Teilnehmermonitorings direkt in das SFC 2007 übernehmen zu können.

## **7 Finanzbestimmungen**

Die Abrechnung erfolgt auf Grundlage der förderfähigen Gesamtkosten.

### **Indikative Finanzpläne des Operationellen Programms Hessen**

1. FINANZIERUNGSPÄNE DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS MIT ANGABE DER JÄHRLICHEN MITTELBINDUNGEN FÜR JEDEN FONDS IM RAHMEN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS
  
2. FINANZIERUNGSPLAN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS HESSEN MIT ANGABE DER MITTELBINDUNGEN FÜR DEN ESF IM RAHMEN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS, DER ENTSPRECHENDEN NATIONALEN MITTEL UND DES ERSTATTUNGSSATZES – ANGABEN AUFGESCHLÜSSELT NACH PRIORITÄTSACHSEN FÜR DEN GESAMTEN PROGRAMMPLANUNGSZEITRAUM.

1. FINANZIERUNGSPÄNE DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS MIT ANGABE DER JÄHRLICHEN MITTELBINDUNGEN FÜR JEDEN FONDS IM RAHMEN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS

Referenznummer des Operationellen Programms (CCI-Code): 2007DE052PO006

Jahre, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen des Programms, in EUR<sup>57</sup>:

	Strukturfonds (ESF) (1)	Kohäsionsfonds (2)	Insgesamt (3) = (1)+(2)
2007			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	25.118.118 €		25.118.118 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2007	25.118.118 €		25.118.118 €
2008			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	25.620.480 €		25.620.480 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2008	25.620.480 €		25.620.480 €
2009			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	26.132.890 €		26.132.890 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2009	26.132.890 €		26.132.890 €
2010			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	26.655.547 €		26.655.547 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2010	26.655.547 €		26.655.547 €
2011			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	27.188.658 €		27.188.658 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2011	27.188.658 €		27.188.658 €
2012			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	27.732.431 €		27.732.431 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2012	27.732.431 €		27.732.431 €
2013			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	28.287.080 €		28.287.080 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung	-		-
Insgesamt 2013	28.287.080 €		28.287.080 €
In Regionen ohne Übergangsunterstützung insgesamt (2007–2013)	186.735.204 €		186.735.204 €
In Regionen mit Übergangsunterstützung insgesamt (2007–2013)	-		-
Insgesamt 2007–2013	186.735.204 €		186.735.204 €

57 Bei Operationellen Programmen mit mehreren Zielen ist der jährliche Finanzierungsplan nach Zielen aufzuschlüsseln.

2. FINANZIERUNGSPLAN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS HESSEN MIT ANGABE DER MITTELBINDUNGEN FÜR DEN ESF IM RAHMEN DES OPERATIONELLEN PROGRAMMS, DER ENTSPRECHENDEN NATIONALEN MITTEL UND DES ERSTATTUNGSSATZES – ANGABEN AUFGESCHLÜSSELT NACH PRIORITÄTSACHSEN FÜR DEN GESAMTEN PROGRAMMPLANUNGSZEITRAUM.

Referenznummer des Operationellen Programms (CCI-Code):2007DE052PO006

Prioritätsachsen, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen (in EUR)

	Gemeinschaftsbeteiligung (A)	Nationaler Beitrag (B) (= (C) + (D))	Indikative Aufschlüsselung der entsprechenden nationalen Mittel		Finanzmittel insgesamt (e) = (a) + (b)	Kofinanzierungssatz (f) <sup>1</sup> = (a)/(e)	Zur Information	
			Einzelstaatliche öffentliche Mittel (c)	Einzelstaatliche private Mittel <sup>58</sup> (d)			EIB-Beteiligung	Andere Finanzmittel <sup>59</sup>
Prioritätsachse: A ESF, Ziel RWB Berechnungsgrundlage: Gesamtkosten	36.050.000	36.290.000	17.692.003	18.597.997	72.340.000	49,83 %	-	-
Prioritätsachse: B ESF, Ziel RWB Berechnungsgrundlage: Gesamtkosten	101.884.954	104.514.222	96.945.850	7.568.372	206.399.176	49,36 %	-	-
Prioritätsachse: C ESF, Ziel RWB Berechnungsgrundlage: Gesamtkosten	41.330.842	54.686.348	53.218.301	1.468.047	96.017.190	43,05 %	-	-
Prioritätsachse D: Technische Hilfe ESF, Ziel RWB Berechnungsgrundlage: Gesamtkosten	7.469.408	7.469.408	7.469.408	-	14.938.816	50,00 %	-	-
Insgesamt	186.735.204	202.959.978	175.325.562	27.634.416	389.695.182	47,92 %	-	-

<sup>58</sup> Nur auszufüllen, wenn für die Prioritätsachsen Gesamtkosten angegeben werden.

<sup>59</sup> Einschließlich der einzelstaatlichen privaten Mittel, wenn Prioritätsachsen in öffentlichen Mitteln ausgedrückt werden.



# **Ex-ante-Bewertung des Operationellen Programms des Bundeslands Hessen für den Europäischen Sozialfonds in der Periode 2007–2013**

## **Kurzfassung**

**ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH**

– Niederlassung Köln –  
Barbarossaplatz 2  
50674 Köln

**Ansprechpartner:**

Dr. Werner Friedrich Tel.: 0221 – 23 54 73  
Stefan Seidel Tel.: 0221 – 23 54 73

**Stand: 01.03.2007**

## **8 Kurzfassung der Ex-ante-Bewertung**

### **8.1 Vorbemerkung**

Die ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik führt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales der Bundesrepublik Deutschland sowie der Bundesländer die Ex-ante-Bewertung der Operationellen Programme für den ESF in der Strukturfondsförderperiode 2007–2013 durch. Auf Basis des der ISG übermittelten Operationellen Programms (OP) des Bundeslandes Hessen erfolgt nachstehend eine zusammenfassende Bewertung.

Die zusammenfassende Bewertung des vorliegenden Programms vom 20.02.2007 befasst sich im ersten Teil mit der Frage, ob die formalen Anforderungen eingehalten werden, d. h. vor allem, ob die in der Allgemeinen Strukturfondsverordnung (1083/2006), in der ESF-Verordnung (1081/2006) sowie in der ergänzenden Durchführungsverordnung genannten Anforderungen erfüllt sind.

Anschließend wird ein kurzer Überblick über die zentralen Inhalte, Schwerpunkte und Ziele des Programms gegeben.

Teil 3 der zusammenfassenden Bewertung stellt den Schwerpunkt dieser Bewertung dar. Es wird geprüft, ob die vorgeschlagene Strategie stringent aus der sozio-ökonomischen Analyse und der darauf aufbauenden Stärken- und Schwächen-(SWOT-) Analyse hergeleitet ist, d. h., ob die vorgeschlagenen Prioritätsachsen, Handlungsfelder und Aktionen geeignet sind, identifizierte Schwächen abzubauen, und insbesondere dazu beitragen können, bestehende „Stärken zu verstärken“ und damit einen Beitrag zur Schaffung von mehr wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen zu leisten, und ob das Programm kohärent zu den Gemeinschaftszielen sowie dem NSRP ist.

### **8.2 Zusammenfassung der Strategie Hessens**

Aufbauend auf der sozioökonomischen und SWOT-Analyse wurde die Strategie für das Operationelle Programm erstellt. Die Strategie des Operationellen Programms Hessens konzentriert sich dabei, entsprechend den Zielen des NSRP, auf folgende Prioritätsachsen:

- Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten,
- Verbesserung des Humankapitals,
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und der Integration benachteiligter Personen.

Die Belange Umweltschutz und Gleichstellung von Männern und Frauen sowie Transnationalität wurden als Querschnittsziel in das Operationelle Programm aufgenommen.

In der SWOT-Analyse wurden die zentralen Ansatzpunkte aus der sozioökonomischen Analyse zusammenfassend dargestellt. Dabei wurden folgende Punkte als besonders relevant für die Gestaltung der Strategie erkannt:

1. Aufgrund der demografischen Entwicklung wird sich in den kommenden sieben Jahren die Zahl der Schulabgänger/-innen und daher auch die Ausbildungsplatznachfrage weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Gleichzeitig strömen Schulabgänger auf den Ausbildungsmarkt, die zu einem nicht unerheblichen Teil große ausbildungshemmende Defizite mitbringen.
2. Das Arbeitskräftepotenzial und die Weiterbildungsfähigkeit der Beschäftigten, insbesondere in KMU, weisen Defizite auf.
3. Insbesondere in städtischen Problemgebieten nehmen soziale Desintegrationsprozesse zu. Chancen, diesen zu begegnen, liegen in einer konsequenten und lokal abgestimmten Vorgehensweise. Dazu sind – um eine optimale Umsetzung und sinnvolle Ergänzung des SGB-II-Instrumentariums des Bundes sicherzustellen – neue innovative Ansätze erforderlich. Diese müssen im Laufe der nächsten Jahre entwickelt, erprobt und auch auf ihre Wirksamkeit hin untersucht werden.

Auf Basis dieser Analyse und vor dem Hintergrund von Fördermöglichkeiten und Förderzuständigkeiten im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik in der Region wird das Land Hessen daher im Sinne der Nachhaltigkeit und der Prävention seine ESF-Mittel stark auf berufsfördernde Maßnahmen für Jugendliche konzentrieren. In der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“ sollen 55 Prozent der ESF-Mittel eingesetzt werden. Diese werden zu 51 Prozent auf die Chancen der nachwachsenden Generation fokussiert.

Dieser in Hessen herausragende Schwerpunkt der Förderung Jugendlicher soll von Maßnahmen in den Prioritätsachsen

- A) Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten und
- C) Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen

gleichgewichtig flankiert werden. Damit soll der ESF-Einsatz in Hessen der sozialen Dimension von Lissabon einerseits und dem aktuellen Anpassungsbedarf von Arbeitnehmern und Unternehmen andererseits Rechnung tragen.

Die ESF-Mittel werden wie folgt auf die Prioritätsachsen verteilt:

### Mittelverteilung

Prioritätsachsen		Mittelverteilung (ESF)	
A	Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	36,05 Mio. €	19 %
B	Verbesserung des Humankapitals	101,88 Mio. €	55 %
C	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und der Integration benachteiligter Personen	41,33 Mio. €	22 %
E	Technische Hilfe	7,47 Mio. €	4 %

Das Land Hessen hat, im Kontext der Analysen und Rahmenbedingungen, nach intensiven Beratungen und Abstimmungen mit allen relevanten Kräften aus Politik und Gesellschaft sowie den Sozialpartnern eine Strategie für den zukünftigen Einsatz des ESF entwickelt, die innerhalb dieses Bezugsrahmens folgende Hauptakzente setzt:

**Prioritätsachse A:** Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen mittels qualitätssichernder Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung, der Intensivierung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmern, insbesondere in KMU, der unternehmensnahen Qualifizierungsberatung sowie der Schaffung von Transparenz in den Angebots- und Nachfragestrukturen der beruflichen Weiterbildung.

**Prioritätsachse B:** Verbesserung der Chancen der jungen Generation durch Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen bis hin zur Schaffung zusätzlicher qualitativ hochwertiger Ausbildungsplätze. Ferner wird ein Akzent zur Erhöhung der Innovationspotenziale und damit der Möglichkeit, neue Arbeitsplätze zu schaffen, dadurch gesetzt, dass der hoch qualifizierte Nachwuchs an Hochschulen gestärkt und der Innovations- und Wissenstransfer zwischen Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Unternehmen forciert und praxisorientierte Systemverbesserungen an Hochschulen gefördert werden.

**Prioritätsachse C:** Flankierung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes durch Förderung der Integrationsfähigkeit und der Integration von stark benachteiligten Personengruppen in den Arbeitsmarkt, wie z. B. Ältere, Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund und Straftatlassene durch modellhafte Maßnahmen, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Frauenerwerbsfähigkeit sowie Förderung neuer innovativer Ansätze zur Verbesserung der sozialen Integration.

Allen Projekten soll es grundsätzlich ermöglicht werden, ihre Maßnahmen transnational durchzuführen, um Impulse aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen in anderen europäischen Mitgliedstaaten aufgreifen zu können, die zu Innovationen in den eigenen Handlungsansätzen führen sollen.

Auf der folgenden Seite werden die den Prioritätsachsen zugeordneten Einsatz- und Handlungsfelder mit ihrem jeweiligen ESF-Mittelanteil dargestellt, um einen Überblick über die gesamte Strategie Hessens zu geben.

**Prioritätsachsen, Einsatz- und Handlungsfelder**

Prioritätsachse	Einsatzfelder	Handlungsfelder	Spezifische Ziele	ESF-Mittel (Mio. €)
<b>A:</b> Steigerung der Anpassungs- fähigkeit und Wettbewerbs- fähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	Berufsbegleitende Qualifizierung; Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, z. B. durch Qualifizierung und Beratung von Unternehmen	1. Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere KMU	Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten durch Qualifizierung von Beschäftigten (z. B. Zuschüsse für Arbeitneh- mer, Weiterbildungsschecks)	20,5 11 %
		2. Systementwicklung in der beruflichen Weiterbildung	Erhöhung/Sicherung der Qualität und Transparenz des Weiterbil- dungsangebotes für Arbeitnehmer und Unternehmen (z. B. durch Förderung von Weiterbildungsberatungsstellen)	14,9 8 %
			Entwicklung neuer Weiterbildungsprodukte Sensibilisierung der KMU für eine erhöhte Weiterbildungs- beteiligung	
<b>Summe Prioritätsachse A</b>				<b>36,0 / 19 %</b>
<b>B:</b> Verbesserung des Humankapitals	Förderung der Berufsausbildung	3. Vermeidung von Schulversagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen	Vermeidung von Schulabbruch und Schulversagen	46,7
			Erlangung der Berufsreife durch berufsvorbereitende Maßnahmen	25 %
		4. Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und Steigerung der Ausbildungsqualität	Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durch Förderung der nichtbetrieblichen Ausbildung	48,6 26 %
			Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze	
	Vermeidung von Ausbildungsabbruch Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und -qualität Verbesserung des beruflichen Bildungssystems			
Förderung von Innovationen	5. Stärkung des hoch qualifizierten Nachwuchses	Entwicklung von Systemen zur Verbesserung des Übergangs Hochschule-Beruf und des lebenslangen Lernens	7,5 4 %	
<b>Summe Prioritätsachse B</b>				<b>101,9 / 55 %</b>
<b>C:</b> Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung am Arbeitsmarkt und soziale Eingliederung von Benachteilig- ten durch Erhöhung der Beschäftigungs- fähigkeit	6. Förderung der Integration und Integrationsfähigkeit von besonders benachteiligten Personen in den ersten Arbeitsmarkt	Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten	36,4 19,5 %
		7. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen	Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie durch Förderung der Kinderbetreuung	4,7 2,5 %
<b>Summe Prioritätsachse C</b>				<b>41,3 / 22 %</b>
<b>Technische Hilfe</b>				<b>7,5 / 4 %</b>
<b>Gesamt</b>				<b>186,7</b>

### 8.3 Ergebnisse der formalen Bewertung

Die formale Bewertung befasst sich mit der Frage, ob das OP „zulässig“ ist, d. h. im Wesentlichen alle Inhalte und Angaben beinhaltet, die in den Verordnungstexten zu den Strukturfonds genannt werden.

Um diesen Prozess zu vereinfachen, ein abgestimmtes Vorgehen der Ziel-2-Länder sicherzustellen und möglichst frühzeitig die Erwartungen der EU-KOM einzubeziehen, wurde von der ISG gemeinsam mit dem BMAS ein Mustergliederungsentwurf erarbeitet, der anschließend mit der EU-KOM abgestimmt wurde. Die folgende Bewertung der Vollständigkeit des OPs folgt dieser gemeinsamen Festlegung von Mitgliedstaat und EU-KOM.

Zunächst ist festzuhalten, dass das vorliegende OP Hessens alle der festgelegten Inhalte – außer dem folgenden Hinweis – umfasst:

Für das ESF-OP ist zwar keine strategische Umweltprüfung erforderlich, es sollte allerdings ergänzt werden, dass das Hessische Ministerium für Umwelt, ländlichen Raum und Verbraucherschutz das OP geprüft und festgestellt hat, dass vom Programm keine negativen Konsequenzen für die Umwelt zu erwarten sind.

Das heißt, es fehlen – außer diesem Punkt – keine wichtigen Teile, die eine Genehmigung durch die EU-KOM verzögern würden.

Nachstehend wird für die einzelnen Kapitel des OPs beschrieben, ob diese bereits vollständig sind bzw. welche Teile gegebenenfalls fehlen. Dabei wird zunächst – wie oben erläutert – nur eine formale Prüfung vorgenommen, inhaltliche Aspekte werden im darauf folgenden Kapitel behandelt.

#### Formale Bewertung

	Kapitel	Kommentar
0.	Einleitung und Rechtsgrundlagen	Vorhanden; die Rechtsgrundlagen sollten noch ergänzt werden
1.	Sozioökonomische Analyse im makroökonomischen Zusammenhang	Die sozioökonomische Analyse ist umfangreich und enthält alle Elemente der Gliederung
2.	Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene	Die Inhalte dieses Kapitels sind vollständig enthalten.
2.1	Europäische Rahmenbedingungen (Lissabon-Strategie, EBS etc.)	Es erfolgt eine Abgrenzung zum ESF-Bundesprogramm sowie zu SGB II und SGB III.
2.2	Entwicklung und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik (NSRP, Hartz I-IV)	
2.3	Regionale Rahmenbedingungen	
2.4	Ergebnisse der ESF-Fördermaßnahmen in Deutschland 2000–2006	

	Kapitel	Kommentar
3.	<b>Stärken- und Schwächenanalyse sowie Ansatzpunkte für die künftige Strategie</b>	Die SWOT-Analyse ist differenziert Das Thema „Chancengleichheit“ könnte vertieft behandelt werden
4.	<b>Entwicklungsstrategie für den Programmzeitraum 2007–2013</b>	Die Strategie wird beschrieben.
4.1	Ansatzpunkte der künftigen Strategie für die arbeitsmarktliche Entwicklung	Alle Elemente sind im OP enthalten.
4.1.1	Ansatzpunkte der künftigen Strategie für den ESF (unter Berücksichtigung der Evaluierungsergebnisse)	Es fehlt ein Hinweis auf EQUAL-Erfahrungen.
4.1.2	Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen (NRP, NSRP) und Gemeinschaftspolitiken (EBS, spezifische Empfehlungen an D)	
4.1.3	Partnerschaftlicher Ansatz (bei der Programmerarbeitung)	
4.1.4	Strategie für Innovation, transnationale und interregionale Kooperation	Innovative und transnationale Maßnahmen werden als Querschnittsziele umgesetzt
4.2	Die Prioritäten der ESF-Förderung 2007–2013	Die Prioritäten werden übersichtlich und vollständig beschrieben.
4.2.1	Übersicht über die Gewichtung der Prioritäten	
4.2.2	Priorität A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	
4.2.3	Priorität B: Verbesserung des Humankapitals	
4.2.4	Priorität C: Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	
4.3	Berücksichtigung der Querschnittsziele	Wird beschrieben
4.4	Quantifizierte Ziele, Earmarking	Vorhanden
4.5	Indikatoren für die Begleitung und Bewertung	In Strategie aufgeführt
4.6	Ex-ante-Bewertung der Strategie	Vorhanden
5.	<b>Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz, Abgrenzung zu anderen Förderinstrumenten (EFRE/ELER, Leonardo da Vinci, Bund/Länder, Vermeidung von Doppelförderungen)</b>	Wird umfassend beschrieben. Umfassende Aussagen zur nationalen Arbeitsmarktpolitik (SGB II und III) sind im OP ebenfalls enthalten.
6.	<b>Durchführungssysteme, Partnerschaft</b>	
6.1	Durchführungssysteme	
6.1.1	Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP	Wird beschrieben
6.1.2	Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde	
6.1.3	Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde	
6.1.4	Zahlungsströme	Vorhanden
6.1.5	Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms	Vorhanden
6.1.6	Zeitplan für die Berichterstattung – Monitoring und Evaluation	Wird beschrieben
6.1.7	Verfahren zur Umsetzung (Beschreibung der Verfahren, zwischengeschaltete Stellen)	Wird beschrieben
6.2	Publizitätsmaßnahmen zum OP	Wird beschrieben

	Kapitel	Kommentar
	Kapitel	Kommentar
6.3	EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission	Wird beschrieben
6.3.1	EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring (eigenes System)	Wird beschrieben Nach Abstimmung über Monitoring mit Bund und Ländern (auch Stamblattverfahren) sind noch Ergänzungen vorzunehmen (z. B. Kontextindikatoren).
6.3.2	Elektronischer Datenaustausch mit der EU-KOM (SFC 2007)	Wird beschrieben
7.	<b>Finanzbestimmungen</b>	
7.1	Indikativer Finanzplan	
7.1.1	Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionssätzen	Vorhanden
7.1.2	Finanzplan mit Jahres-Tranchen	
7.2	Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge	Vorhanden
8.	Zusammenfassung der Ex-ante-Bewertung	Vorhanden
A1	Übersicht zu den Richtlinien – Beihilferechtlicher Status	Nicht vorhanden
A2	Richtlinien/Programmbeschreibungen, die keine Beihilfe beinhalten	(kann aber nach Angaben der EU-KOM entfallen)
A3	Richtlinien/Programmbeschreibungen, die Beihilfe beinhalten (können)	

**Fazit:** Das OP ist in formaler Hinsicht konform mit den Vorgaben der EU-KOM.

## 8.4 Ergebnisse der inhaltlichen Bewertung des Programms

### Zusammenfassende generelle Bewertung

Das vorliegende ESF-Programm Hessens für die ESF-Interventionen im Zeitraum 2007–2013 erfüllt auch in inhaltlicher Hinsicht die Anforderungen an ein strategisch ausgerichtetes Operationelles Programm, das – ausgehend von einer Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Umfeldes, der vorhandenen Stärken, auf denen sich aufbauen lässt, und Schwächen, an deren Ursachen gearbeitet werden muss – Lösungsansätze entwickelt.

Insgesamt ist das Programm schlüssig und nachvollziehbar. Die strategische Ausrichtung auf die nachwachsende Generation ist sinnvoll, notwendig und verspricht auch den größten Nutzen.

### Sozioökonomische und SWOT-Analyse

Die sozioökonomische Analyse beschreibt die wesentlichen Entwicklungen in den relevanten Bereichen. Es werden klare Handlungsbedarfe aufgezeigt und die zugrunde liegenden Ursachen beschrieben.

Insgesamt ist die Analyse gut gelungen, allerdings sind bisher wenig Aussagen zu den Bereichen „Fachkräftemangel“ und „Auswirkungen der demografischen Entwicklung“ (insbesondere auf den Arbeitsmarkt) enthalten. Aufgrund der Relevanz dieser Themen wäre eine ausführlichere Darstellung nützlich.

In der SWOT-Analyse werden die Inhalte der sozioökonomischen Analyse aufgegriffen und verdichtet. Die Darstellung der Ergebnisse entlang der Prioritätsachsen ist zu begrüßen, da so die der Förderung zugrunde liegenden Bedarfe übersichtlich dargestellt werden und die Stringenz des Programms erhöht wird.

Die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei einzelnen Problemlagen, in sozioökonomischer und SWOT-Analyse, ist ebenfalls positiv hervorzuheben. Die differenzierte Betrachtung im Themenbereich „Chancengleichheit von Männern und Frauen“ könnte jedoch in der SWOT-Analyse ausführlicher dargestellt werden. Ergänzt werden könnte in der SWOT (Prioritätsachse A) der Hinweis auf die geringe Weiterbildungsquote; zudem wäre es sinnvoll, unter den Chancen die Möglichkeiten darzustellen, im Dienstleistungsbereich neue Arbeitsplätze – auch für Geringqualifizierte – zu schaffen. In der Prioritätsachse B könnte – der sozioökonomischen Analyse folgend – zusätzlich darauf hingewiesen werden, dass zu den Risiken vor allem auch gehört, dass Migrantenkinder auch zukünftig am Lehrstellenmarkt besonderen Ausschlussrisiken ausgesetzt sind und auch die Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit von KMU eingeschränkt sein könnte. In der Prioritätsachse C bestehen zusätzliche Chancen, wie auch in der Strategie herausgearbeitet wird, durch die Einbeziehung der regionalen Akteure sowie mehr Innovationen im Bereich der Arbeitsmarktförderung für Benachteiligte.

## **Strategie**

Innerhalb der **Prioritätsachse A** sind die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und die Systementwicklung in der Weiterbildung vorgesehen. Prioritätsachse A ist mit 19 Prozent der ESF-Mittel der kleinste Schwerpunkt des Programms. Deshalb ist die geplante Konzentration der Mittel zur Förderung der Weiterbildung auf Ältere, An- und Ungelernte und KMU zu begrüßen. Geringqualifizierte sind vom zunehmenden Wettbewerb, bedingt durch die Globalisierung, besonders betroffen, daher ist die Förderung dieser Zielgruppe sinnvoll.

Der voranschreitende Wandel zur Wissensgesellschaft erfordert von den Beschäftigten eine zunehmende Beteiligung am lebenslangen Lernen. Da Beschäftigte in KMU bisher nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipierten, ist die Konzentration auf KMU ebenfalls sinnvoll, um die Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten zu steigern.

Aufgrund des geringen Mittelvolumens wäre jedoch zu prüfen, ob nicht eine noch stärkere Fokussierung der Förderung, z. B. auf bestimmte Zielgruppen erfolgen soll, da ansonsten die Reichweite der geplanten Maßnahmen sehr gering sein dürfte. Die in diesem Schwerpunkt zusätzlich geplanten systemverbessernden Maßnahmen sind aufgrund der Defizite in den Weiterbildungsstrukturen für KMU sinnvoll und nötig und dürften auch eine wichtige Hebelwirkung entfalten.

**Prioritätsachse B** ist mit 55 Prozent der ESF-Mittel die größte Prioritätsachse des Programms. Innerhalb dieser Prioritätsachse erfolgt eine klare Konzentration auf die „Chancen der nachwachsenden Generation“ (51 Prozent). Diese Konzentration auf präventive und zukunftsgerichtete Maßnahmen ist positiv zu werten. Mit den geplanten Maßnahmen zur Vermeidung von Schulabbruch und Schulversagen kann, bei Erfolg des Programms, die jährliche Zahl der Absolventen ohne Hauptschulabschluss um rund 20 Prozent gesenkt werden.

Neben Aktionen zur Verbesserung des Schulerfolgs sowie der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen wird die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze und die Steigerung der Ausbildungsqualität angestrebt. Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie die Verringerung des Anteils von Jugendlichen, die ohne Ausbildung bleiben, trägt dazu bei, spätere Kosten für „Reparaturmaßnahmen“ zu vermeiden. Zudem wird so ein Beitrag zu Sicherung einer ausreichenden Zahl an Fachkräften geleistet. Damit tragen die Aktivitäten in den Handlungsfeldern auch zur Begegnung der Herausforderungen des demografischen Wandels bei.

In der Prioritätsachse B sollen zudem Systeme zur Verbesserung des Übergangs von Hochschule in den Beruf und des LLL unterstützt werden, es sollen u. a. auch die Hochschulen für im Erwerbsleben Stehende verstärkt geöffnet werden. Aus Sicht der Ex-ante-Evaluation ist dieser strategische Ansatz sinnvoll – auch wenn er nur mit 4 Prozent der ESF-Mittel bedient wird. Da im OP argumentiert wird, dass diese Maßnahme auch zur Vernetzung und zum Wissenstransfer aus Forschung und Wissenschaft in den Unternehmenssektor beitragen soll, wäre es hilfreich, wenn die Strategie für diesen Transfer beschrieben werden würde.

Die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und die soziale Eingliederung von Benachteiligten sollen in der **Prioritätsachse C** (22 Prozent der ESF-Mittel) erfolgen. Zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und der sozialen Integration Benachteiligter sollen im Handlungsfeld 6: 19,5 Prozent der ESF-Mittel (36,4 Mio. Euro) eingesetzt werden. Die Reichweite der Maßnahmen ist jedoch als gering einzuschätzen. Pro Jahr sollen rund 660 Teilnehmer an qualifizierenden Maßnahmen teilnehmen. Bei der angestrebten Integrationsquote in den ersten Arbeitsmarkt von 30 Prozent wären dies pro Jahr rund 200 zusätzlich Beschäftigte (die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Hessen betrug im Jahr 2004 rund 85.000).

Die Reichweite der geplanten Beratungsmaßnahmen ist mit insgesamt 41.000 Teilnehmern deutlich höher. Allerdings ist, u. a. aufgrund des noch nicht konkretisierten Ergebnisindikators für diese Maßnahmen, die erwartete Wirkung der hier vorgesehenen Aktionen unklar.

Des Weiteren sollen in der Prioritätsachse C Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit und Familie und Beruf durchgeführt werden. Positiv zu werten ist, dass hier eine klare Konzentration der Mittel, auf Maßnahmen zur Kinderbetreuung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Hochschulen, erfolgt. Für diesen Bereich sind 2,5 Prozent der ESF-Mittel vorgesehen.

Das Land Hessen erläutert seine Strategie zur Ergänzung von SGB-III- und SGB-II-Maßnahmen umfassend. Vor allem sollen innovative Projekte gefördert werden, die zu einer qualitativen Ergänzung der Regelförderung beitragen. Daher wäre es sinnvoll, wenn noch beschrieben werden könnte, welche Strategie verfolgt werden soll, um gegebenenfalls diese Ergebnisse später in die Regelförderung überführen zu können.

### **Innovation**

Die Beschreibung der geplanten Innovationsaktivitäten konzentriert sich auf Innovation im eher betriebswirtschaftlichen Sinn. In den Schwerpunkten A und B sind Maßnahmen zur Steigerung der Innovationskraft der Wirtschaft, insbesondere von KMU, vorgesehen. Hervorzuheben sind hier die geplanten Aktivitäten zur Stärkung des wissenschaftlichen Nachwuchses (im Handlungsfeld B 5). Dazu zählen u. a. Wissenstransfer von Hochschulen/hochschulnahen Einrichtungen und Wirtschaft sowie Netzwerkprojekte. Hierfür sind Modellprojekte, u. a. Wissenstransfer von Hochschulen/hochschulnahen Einrichtungen und Wirtschaft und Netzwerkprojekte, geplant.

Die gesetzten Ziele und die Ergebnisindikatoren im Bereich Innovation zeigen bereits eine ernsthafte Auseinandersetzung mit dem Thema, dennoch wäre die Darstellung der aus der GI EQUAL gewonnenen Erfahrungen hilfreich. Zudem sollen auch zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Schwerpunkt C) Modelle entwickelt werden. Das ambitionierte Ziel – die Übernahme und das Fortbestehen von 80 Prozent der entwickelten Modelle – zeigt, dass ein Erfolg der innovativen Maßnahmen angestrebt wird.

Es wird angeregt, wie bereits im Kontext mit den geplanten Maßnahmen zur qualitativen Ergänzung der SGB-II-Förderung angemerkt wurde, auch im OP noch stärker auf die geplanten Verfahren zur Generierung von Innovationen in der Arbeitsmarktförderung einzugehen.

### **Transnationale Maßnahmen**

Transnationale Maßnahmen sollen im Förderprogramm als Querschnittsziel umgesetzt werden. Die geplanten transnationalen Maßnahmen, u. a. im Rahmen der dualen Ausbildung, können einen Beitrag dazu leisten, Jugendliche auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes („Globalisierung“) vorzubereiten. Welche Maßnahmen hier konkret geplant sind und wie die Qualität der vorgeschlagenen Projekte gesteuert werden soll, geht aus dem OP nicht hervor.

### **Partnerschaft**

Die Beteiligung der Partner an der Programmerstellung wird ausführlich beschrieben. Die Aufgaben des Begleitausschusses werden ebenfalls ausführlich dargestellt. Bei der Umsetzung sollen neben dem Fachdialog mit den Sozialpartnern auch gemeinsame Anstrengungen zur Implementierung von Qualitätsstandards durch partnerschaftliches Engagement in der konkreten Projektarbeit unternommen werden.

### **Querschnittsziele**

Neben den Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird die Herstellung von Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Programmen dadurch gefördert, dass:

- a) Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe (z. B. Beschäftigte, Arbeitslose etc.) in die Maßnahmen aufgenommen werden sollen und
- b) die Förderung notwendiger Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen sowie Teilzeitangebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherstellen und somit insbesondere Frauen den Zugang zu den unterschiedlichen Maßnahmen erleichtern sollen.

Die Umweltdimension der nachhaltigen Entwicklung wird berücksichtigt durch:

- die Suche nach Einsatzfeldern für Benachteiligte im Umweltbereich und
- die besondere Würdigung von Weiterbildungsmaßnahmen, die Umweltaspekte beinhalten.

### **Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken**

Der europäische Rahmen der ESF-Förderung wird tabellarisch dargestellt. Aufgrund der Komplexität des Zielsystems der Europäischen Union ist diese Darstellungsweise angemessen. Zu begrüßen ist, dass Schlussfolgerungen aus diesen Rahmenbedingungen gezogen werden und aufgezeigt wird, zu welchen der übergeordneten Ziele der ESF in Hessen einen besonderen Beitrag leistet. Zusätzlich wird anhand der ESF-relevanten EU-Benchmarks der Förderbedarf in den jeweiligen Bereichen erläutert. Zudem wird nachvollziehbar begründet, warum einige Ziele stärker verfolgt werden als andere.

Die Darstellung der Entwicklung der nationalen Arbeitsmarktpolitik, insbesondere des SGB II, erfolgt sehr ausführlich. Förderlücken, in denen eine sinnvolle Ergänzung durch den ESF möglich ist, werden beschrieben.

Die geplanten Einsatzfelder der ESF-Bundesförderung und mögliche Überschneidungen werden zusammenfassend dargestellt. In den Schlussfolgerungen wird erklärt, wie eine sinnvolle Ergänzung der verschiedenen Programme erfolgen bzw. wie Förderkonkurrenz vermieden werden kann. Positiv zu werten ist auch die geplante Abstimmung der Strategien durch nationale und fachpolitische Beiräte und Lenkungsgruppen.

Die Hinweise innerhalb der Strategie, welche Bereiche durch den EFRE abgedeckt und daher nicht mit dem ESF gefördert werden, sind sinnvoll. Es wird klar, dass zum einen keine wichtigen Bereiche unberücksichtigt bleiben und zum anderen eine Abstimmung der Fonds erfolgt.

Ebenfalls positiv zu werten ist die geplante Flankierung der ESF-Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den EFRE.

### **Ergebnis- und Wirkungsindikatoren und quantifizierte Ziele**

Für die Handlungsfelder werden spezifische Ziele angegeben und diese mit quantifizierten Output-Indikatoren sowie teilweise mit quantifizierten Ergebnis- bzw. Wirkungsindikatoren unterlegt. Diese sind geeignet, die für die Steuerung nach Zielen notwendigen Informationen über den Programmfortschritt wiederzugeben, zumal in den Bereichen, für die keine quantifizierten Angaben vorliegen, Evaluationen vorgesehen sind.

In der Tabelle auf der folgenden Seite werden diese quantifizierten Planungen zusammenfassend dargestellt. Aus Sicht der Ex-ante-Evaluation ergeben sich folgende zentrale Schlussfolgerungen:

1. Nennenswerte quantitative Effekte kann die ESF-Förderung aufgrund der geringen Gesamtmittel im Wesentlichen nur in der Prioritätsachse B haben. Die Schulabbrecherquote kann von rund 8,6 Prozent (Hauptschüler ohne Abschluss) auf etwa 7 Prozent gesenkt werden.
2. Weiterhin sollen rund 5.800 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.
3. In der Prioritätsachse B sollen weiterhin rund 17.800 Jugendliche, die keinen Schulabschluss oder keine Ausbildung haben, qualifiziert werden, den Schulabschluss nachholen oder zumindest eine Beschäftigung finden.
4. In der Prioritätsachse A soll der ESF mit dazu beitragen, die geringe Weiterbildungsquote von zurzeit 8,8 Prozent auf die EU-Benchmark von 12,5 Prozent anzuheben. Dies würde eine Erfassung von rund 100.000 Arbeitskräften bedeuten. Da mit dem ESF in der gesamten Förderperiode aber nur 11.200 Teilnahmen am LLL gefördert werden können, kann dieses Ziel nur erreicht werden, wenn das Land Hessen flankierend in großem Umfang weitere Maßnahmen initiiert.
5. Auch die Prioritätsachse C wird keine nennenswerte Reichweite haben können. Es ist vorgesehen, 4.600 Personen zu qualifizieren sowie weitere rund 41.000 zu beraten. Man erwartet, dass von den Qualifizierten rund 1.400 einen Arbeitsplatz finden.

Die vorgeschlagenen Ergebnisindikatoren sind geeignet, den Programmverlauf und -erfolg zu prüfen, insbesondere auch weil ergänzende Evaluationen vorgesehen sind.

Beim Ergebnis- bzw. Wirkungsziel für die geplante berufsbegleitende Weiterbildung wäre u. U. eine Ergebnisgröße, die den Effekt der ESF-Fördermaßnahme abbildet, sinnvoll.

**Übersicht: Quantifizierte Ziele im OP des Landes Hessen**

PrioritätsachseA	TN	Projekte	Ziel	Baseline	Ziel	Mittelanteil ESF	Gesamtaufwand Mio. €
1. Weiterbildung von Beschäftigten	11.200		Erhöhung Weiterbildungsquote	8,8 % 243.000	12,5 % 345.000	11 %	72,3
2. Systementwicklung/Beratung etc.		ca. 150		8 %			
<b>Summe</b>	<b>11.200</b>	<b>150</b>				<b>19</b>	<b>72,3</b>
Prioritätsachse B	TN	Projekte	Ziel	Baseline	Ziel	Mittelanteil ESF	Gesamtaufwand Mio. €
1. Vermeidung von Schulversagen	9.400		Erwerb Hauptschul- abschluss		80 %	25 %	206,4
2. Erlangung Berufsreife	25.400		Erfolgreicher Abschluss der Maßnahme Anteil TN, die Haupt- schulabschluss erhalten		70 % 17.800 46 % 11.700		
3. Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze	5.750					26 %	
4. Vermeidung Ausbildungsabbruch			Reduktion Abbrecherquote	18	12		
5. Projekte zur Verbesserung des beruflichen Bildungssystems und Stärkung der Ausbildungsbereitschaft und -qualität		100		Betrag zu Punkt 3			
6. Verbesserung der Systeme des Übergangs Hochschule/Beruf und LLL		20			80 % der Projekte werden in Praxis übernommen	4 %	
<b>Summe</b>	<b>40.550</b>	<b>120</b>				<b>55 %</b>	<b>206,4</b>
Prioritätsachse C	TN	Projekte	Ziel	Baseline	Ziel	Mittelanteil ESF	Gesamtaufwand Mio. €
1. Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von Benachteiligten - Qualifizierung - Beratung	4.600 41.400		Arbeitsmarktintegration		-1.400	19,50 %	96,0
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf		20	Projekte werden in Praxis übernommen		80 % der Projekte werden in Praxis übernommen	2,50 %	
<b>Summe</b>	<b>46.000</b>	<b>20</b>				<b>22 %</b>	<b>96,0</b>

**Fazit:** Die sozioökonomische Analyse thematisiert gleichermaßen Probleme wie auch Entwicklungschancen. In der SWOT-Analyse werden diese verdichtet und es wird aufgezeigt, welche Handlungserfordernisse bestehen.

Der Schwerpunkt des Programms liegt in der Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generation. Dadurch ist das Programm zukunftsgerichtet und der Instrumenteneinsatz präventiv.

Der Beitrag zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen dürfte dagegen – nicht zuletzt wegen des geringen Mittelvolumens – eher gering bleiben.

Durch die Berücksichtigung von Frauen, entsprechend ihrem Anteil an den jeweiligen Zielgruppen, und die geplante Förderung zur Erleichterung des Zugangs von Frauen zu Maßnahmen leistet das Programm einen Beitrag zur Erhöhung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Das vorliegende OP passt sich in die Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie, der Kohäsionsleitlinien sowie des NSRP ein. Damit beinhaltet das Programm auch einen europäischen Mehrwert.

## **8.5 Übersicht über die Abstimmung der Ex-ante-Evaluation mit dem Programmverantwortlichen Hessens**

In der folgenden Übersicht wird dargestellt, welche Abstimmungsprozesse im Rahmen der Programmerstellung und der Ex-ante-Evaluation stattgefunden haben. Es ist hervorzuheben, dass das Land Hessen alle – außer den oben genannten Anregungen – der ISG in seinen Arbeiten am OP berücksichtigt hat.

	<b>Arbeitsschritt</b>	<b>Datum</b>
1	Auftakttreffen von Bund und Ländern zur Durchführung der Ex-ante-Evaluation	14. Juli 06
2	Auftakttreffen mit der EU-KOM GD Beschäftigung in Brüssel – Erarbeitung einer Mustergliederung für die OPs sowie Abstimmung über zentrale Inhalte der Ex-ante-Evaluation	24. Juli 06
3	Erstellung des Gliederungsentwurfs durch ISG und Versand an Länder	3. Aug. 06
4	Erstellung einer Datenbank mit Daten für die sozioökonomische Analyse der Bundesländer durch die ISG	8. Aug. 06
5	Arbeitstreffen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe Monitoring und Evaluation	15. Aug. 06
6	Erfassung der Länderausprägungen der EU-Benchmarks durch die ISG	Aug.–Sept. 06
7	Anstimmungsgespräch zwischen allen Ziel-2-Ländern zur Durchführung der Ex-ante-Evaluation	27. Sept. 06
8	Gemeinsame erste Diskussion der vorliegenden OP-Entwürfe der Länder Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland	3. Nov. 06
9	Erstellung eines „Pflichtenheftes“ zur erforderlichen Kohärenz des Programms durch die ISG	10. Nov und 5. Dez. 06
10	Erstellung eines Vorschlags zum Common-Minimum sowie zur Anpassung des Stammbblattverfahrens für das gesamte Ziel-2-Gebiet	21. Dez. 06
11	Laufende Abstimmungen und Diskussionen zwischen dem Land Hessen und der ISG	Nov. 06 bis Feb. 07
12	Gemeinsame Sitzung von Bund, Ländern, EU-KOM und der Ex-ante-Evaluation zur Entwicklung von Indikatoren	12. Feb. 07
13	Erstellung der Kurzfassung der Ex-ante-Evaluation für Hessen	1. Mär. 07

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle</b>	<b>Seite</b>
Tabelle 1: Wirtschaftskraft und Produktivität .....	2
Tabelle 2: Sektoralstruktur der Beschäftigung: 2000 und 2005 im Vergleich (Anteile in %).....	4
Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung 2003, 2020 .....	7
Tabelle 4: Altersstruktureller Wandel der Wohnbevölkerung bis 2020 .....	7
Tabelle 5: Entwicklung der Erwerbstätigkeit 2000-2005 in Hessen und in Deutschland .....	11
Tabelle 6: Entwicklung der Selbstständigen 2000-2005 in Hessen und in Deutschland .....	12
Tabelle 7: Berufsbezogene Arbeitsmarktentwicklung in Hessen 2000-2004/2006.....	16
Tabelle 8: Berufsbezogene Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland 2000-2004/2006 .....	17
Tabelle 9: Arbeitslose je neuer offener Stelle nach Berufsabschnitten Hessen und Deutschland 2000-2004/2006 .....	17
Tabelle 10: Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und in Dienstleistungsbranchen der mittleren und Hochtechnologie*) an allen Beschäftigten .....	20
Tabelle 11: Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarkts in Hessen.....	26
Tabelle 12: Arbeitslosenquoten insgesamt 2000-2004/2006 (bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %).....	29
Tabelle 13: Arbeitslosenquoten nach dem Geschlecht 2000-2004/2006 (bezogen auf zivile Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %).....	30
Tabelle 14: Arbeitslosenquoten von Jüngeren unter 25 Jahren 2000-2004/2006 (bezogen auf zivile Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %).....	31
Tabelle 15: Arbeitslosenquoten von Ausländern 2000-2004/2006 (bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen, Jahresdurchschnittswerte in %).....	32
Tabelle 16: Erwerbstätigenbesatz 2003 .....	38
Tabelle 17: Hessen und die EU-Benchmarks 2005 .....	39
Tabelle 18: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007–2013.....	41
Tabelle 19: Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente des Bundes 2000-2005 in Deutschland und im Land Hessen (Zugänge) .....	47
Tabelle 20: Basisdaten zum SGB III und SGB II – Stand September 2006 .....	48
Tabelle 21: Aktivierungsmaßnahmen für arbeitslose SGB-II-Bezieher im September 2006 in Westdeutschland insgesamt .....	49
Tabelle 22: SWOT-Analyse – A – Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigung und Unternehmen .....	56
Tabelle 23: SWOT-Analyse – B – Verbesserung des Humankapitals .....	57
Tabelle 24: SWOT-Analyse C Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen .....	58
Tabelle 25: Die Strategie des Landes Hessen im Kontext der Prioritätsachsen und Einsatzfelder im Zielgebiet RWB in Deutschland.....	66
Tabelle 26: Strategische Leitlinien der Gemeinschaft, NSRP, strategische Ziele der deutschen Entwicklungsstrategie sowie Strategie des Landes Hessen .....	69
Tabelle 27: Gewichtung der Prioritätsachsen des OPs des Landes Hessen.....	73