

Saarland

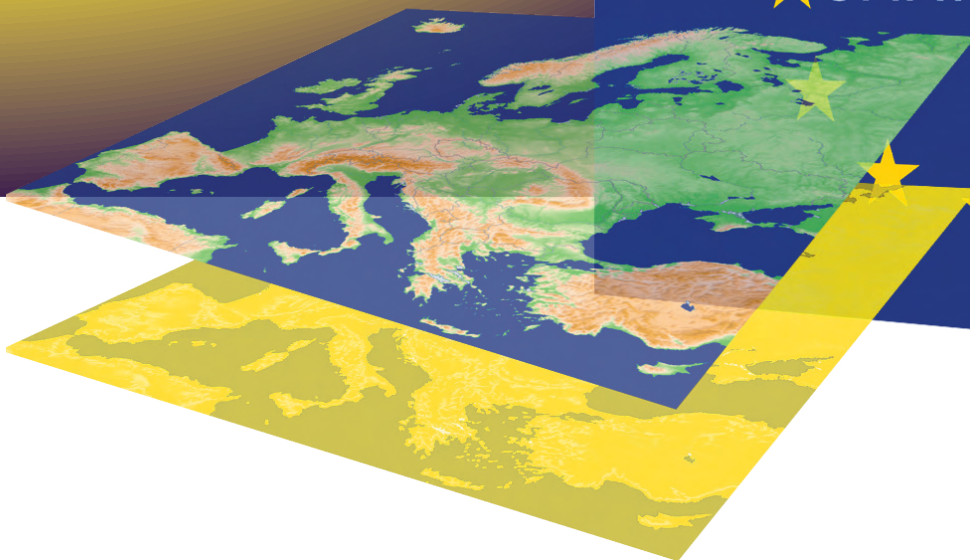
Ministerium für Justiz, Arbeit,  
Gesundheit und Soziales



Operationelles Programm ESF Saarland 2007 - 2013  
Genehmigung der Europäischen Kommission  
vom 07. Dezember 2007  
CCI: 2007DE052PO010

## Regionale Wettbewerbs- fähigkeit und Beschäftigung

Operationelles Programm  
des Saarlandes für den  
Europäischen Sozialfonds  
Förderperiode 2007-2013



Europäischer Sozialfonds

gemäß Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006  
mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds.

**Operationelles Programm des Saarlandes  
für den  
EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS  
Förderperiode 2007 – 2013**

**Regionale Wettbewerbsfähigkeit und  
Beschäftigung**



gemäß Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds

Genehmigung der Europäischen Kommission vom 07. Dezember 2007  
Saarland CCI: 2007DE052PO010

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>0. Allgemeine Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen .....</b>	<b>1</b>
<b>1. Sozioökonomische Analyse im Zeitraum 2000 bis 2005 im makro ökonomischen Zusammenhang .....</b>	<b>3</b>
1.1 Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung .....	3
1.1.1 Gebiet und Bevölkerung .....	3
1.1.2 Entwicklung von Wachstum und Produktivität .....	4
1.1.3 Sektoraler Strukturwandel .....	5
1.1.4 Bevölkerungsentwicklung bis 2015 und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt .....	7
1.2 Beschäftigungssystem .....	7
1.2.1 Erwerbstätigkeit und Selbständigkeit .....	7
1.2.2 Beschäftigungsquoten .....	9
1.2.3 Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung .....	10
1.2.4 Pendlerverflechtungen .....	12
1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten .....	13
1.3.1 Die Entwicklung des Unternehmertums .....	13
1.3.2 Die Entwicklung der Betriebsgrößenstruktur .....	13
1.3.3 Innovation und Beschäftigung .....	14
1.4 Humankapitalentwicklung .....	15
1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten .....	15
1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems .....	16
1.4.3 Ausbildungsstellenmarkt .....	17
1.4.4 Lebenslanges Lernen .....	21
1.4.5 Hochschulen .....	23
1.5 Arbeitslosigkeit und offene Stellen .....	26
1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt .....	26
1.5.2 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen .....	27
1.5.3 Langzeitarbeitslosigkeit .....	29
1.5.4 Offene Stellen und Mismatch-Probleme .....	29
1.6 Soziale Eingliederung .....	31
1.6.1 Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Rechtskreisen SGB II und SGB III anhand ausgewählter Strukturmerkmale .....	31
1.6.2 Zur Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder .....	33
1.7 Szenarien zur künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung .....	35
1.7.1 Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial .....	35
1.7.2 Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs .....	36
1.7.3 Sektorale Entwicklungstrends .....	36
1.8 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt .....	37

<b>2. Rahmenbedingungen und Strategien auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene.....</b>	<b>39</b>
2.1 Europäische Rahmenbedingungen .....	39
2.2 Nationale Rahmenbedingungen und Schwerpunkte der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik.....	40
2.2.1 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes .....	40
2.2.2 ESF-Strategie des Bundes im Ziel 2 .....	43
2.3 Schlussfolgerungen für die Strategie des Saarlandes .....	44
2.3.1 Schlussfolgerungen aus den Europäischen Rahmenbedingungen.....	44
2.3.2 Schlussfolgerungen aus den Rahmenbedingungen des Bundes.....	45
2.3.3 Schlussfolgerungen aus der ESF-Förderung des Bundes .....	47
2.4 Regionale Rahmenbedingungen im Saarland.....	48
2.5 Ergebnisse der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme im Saarland 2000–2006...	49
2.5.1 ESF-Ziel-2-/Ziel-3-Förderung .....	49
2.5.2 Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL .....	54
2.5.3 Schlussfolgerungen aus der wissenschaftlichen Bewertung der Programme .....	55
<b>3. Stärken- und Schwächenanalyse sowie Ansatzpunkte für die künftige Strategie .....</b>	<b>58</b>
3.1 Stärken-Schwächen-Analyse im Überblick .....	58
3.2 Schlussfolgerungen aus der Stärken-Schwächen-Analyse und Ansatzpunkte für die zukünftige ESF-Strategie .....	60
<b>4. Entwicklungsstrategie des Saarlandes für die Förderperiode 2007–2013.....</b>	<b>65</b>
4.1 Gesamtstrategie der saarländischen Arbeitsmarktpolitik und Oberziel des Programms .	65
4.2 Strategische Ziele und thematische Prioritäten des Programms .....	68
4.2.1 Strategisches Ziel 1: „Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels durch Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze und zukunftsorientierter Berufe“.....	72
4.2.2 Strategisches Ziel 2: „Stärkung der Humanressourcen in der Region durch lebenslanges Lernen“ .....	73
4.2.3 Strategisches Ziel 3: „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen“ .....	74
4.3 Übersicht über die finanzielle Verteilung der ESF-Mittel und die Gewichtung der Prioritätsachsen .....	75
4.4 Kohärenz der Strategie mit regionalen, nationalen und Gemeinschaftspolitiken .....	78
4.5 Partnerschaftlicher Prozess .....	81
4.6 Strategie für Innovation, transnationale und interregionale Kooperation .....	82
4.6.1 Innovation .....	82
4.6.2 Interregionale Kooperation .....	84

<b>5. Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013 .....</b>	<b>88</b>
5.1 Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen .....	88
5.1.1 Spezifisches Ziel „Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung“ .....	88
5.1.2 Berücksichtigung der Querschnittsziele .....	90
5.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals .....	92
5.2.1 Spezifisches Ziel „Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen“ .....	92
5.2.2 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen“ .....	93
5.2.3 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“ .....	95
5.2.4 Berücksichtigung der Querschnittsziele .....	96
5.3 Prioritätsachse C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen.....	102
5.3.1 Spezifisches Ziel „Sicherung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung“ .....	103
5.3.2 Spezifisches Ziel „Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose“ .....	103
5.3.3 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“ .....	104
5.3.4 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit“ .....	105
5.3.5 Spezifisches Ziel „Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt“ .....	105
5.3.6 Berücksichtigung der Querschnittsziele .....	107
5.4 Prioritätsachse D: Technische Hilfe .....	113
5.5 Indikatoren für Begleitung und Bewertung .....	114
5.5.1 Kontextindikatoren.....	114
5.5.2 Outputindikatoren .....	116
5.5.3 Ergebnis- und Wirkungsindikatoren.....	117
5.5.4 Abstimmung zum Indikatorensystem.....	118
5.6 Ex-ante-Evaluation .....	118
5.6.1 Sozioökonomische Situation sowie Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken .	118
5.6.2 Strategie des Operationellen Programms .....	119
5.6.3 Bewertung der Relevanz des Programms.....	119
5.6.4 Bewertung der Kohärenz der Strategie .....	120
5.6.5 Bewertung der Indikatoren .....	120
5.6.6 Bewertung des Programmbeitrags zu den Querschnittszielen.....	121
5.6.7 Bewertung der Durchführungsmodalitäten .....	121

<b>6. Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz.....</b>	<b>123</b>
6.1 Kohärenz zwischen dem Operationellen Programm für den ESF des Bundes und dem Operationellen Programm für den ESF des Saarlandes .....	123
6.2 Kohärenz mit dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) .....	124
6.3 Kohärenz mit dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) .....	125
6.4 Kohäsion mit der Europäischen territorialen Zusammenarbeit .....	126
6.5 Kohärenz mit dem Europäischen Fischereifonds (EFF).....	127
6.6 Einhaltung der Wettbewerbsregeln bei Staatsbeihilfen.....	127
<b>7. Durchführungssysteme, Partnerschaft .....</b>	<b>128</b>
7.1 Durchführungssysteme .....	128
7.1.1 Benennung und Aufgaben der Verwaltungsbehörde für das OP .....	128
7.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde .....	130
7.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde.....	130
7.1.4 Zahlungsströme.....	131
7.1.5 Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms .....	133
7.1.6 Monitoring und Evaluation .....	134
7.1.7 Verfahren zur Umsetzung .....	139
7.2 Publizitätsmaßnahmen zum OP .....	140
7.3 EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission .....	141
7.3.1 EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring (eigenes System) .....	141
7.3.2 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission (SFC 2007).....	142
<b>8. Finanzbestimmungen .....</b>	<b>143</b>
8.1 Indikativer Finanzplan .....	143
8.1.1 Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionssätzen ....	143
8.1.2 Finanzplan mit Jahrestanchen .....	144
8.1.3 Indikative Aufteilung der Gemeinschaftsbeteiligung, aufgeschlüsselt nach Bereichen .....	145
8.2 Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge.....	145

## VERZEICHNIS DER TABELLEN

Tabelle 01:	Bevölkerungsprognose bis 2030	3
Tabelle 02:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Geschlecht und Sektoren 1998 bis 2004	6
Tabelle 03:	Erwerbstätige nach Geschlecht	8
Tabelle 04:	Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht	8
Tabelle 05:	Beschäftigungsquoten im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland	9
Tabelle 06:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht	10
Tabelle 07:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Sektor am 30.06.2005	10
Tabelle.08:	Kindertageseinrichtungen im Saarland 2000 bis 2005	11
Tabelle 09:	Geringfügige Beschäftigung im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland	12
Tabelle 10:	Erwerbstätige nach höchstem allgemeinem Bildungsabschluss im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland 2005	15
Tabelle 11:	Schulabbrecher- und Abiturientenquote im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland	16
Tabelle 12:	Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Bildungsabschluss im Saarland, 2000 bis 2005	17
Tabelle 13:	Kenndaten zur Entwicklung des Berufsbildungssystems: Eintritte ins Übergangssystem, neue Ausbildungsverträge, Auszubildende und Ausbildungsabbrüche	18
Tabelle 14:	Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Saarland, 2000 bis 2005	19
Tabelle 15:	Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber 2000 und 2005	19
Tabelle 16:	Prognose der Schulabgänger von Allgemeinbildenden Schulen im Saarland 2010 / 2015	20
Tabelle 17:	Prognose der Schulabgänger von Beruflichen Schulen im Saarland 2010 / 2015	20
Tabelle 18:	Teilnehmer (25-64 Jahre) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Saarland und im Bundesgebiet in v.H.	21
Tabelle 19:	Berufliche Weiterbildung von Erwerbspersonen 2000 – 2005: Vergleich Saarland-Bundesrepublik Deutschland	21
Tabelle 20:	Teilnehmer an Weiterbildungsprüfungen <sup>1</sup> im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland, 2000 bis 2005	22
Tabelle 21:	Studierende und Studienanfänger im Saarland, 2000 bis 2005 <sup>1</sup>	24
Tabelle 22:	Studienabsolventen (Abschlussprüfungen) im Saarland– darunter in Naturwissenschaften, 2000 bis 2005	25

Tabelle 23:	Promotionen und Habilitationen im Saarland, 2000 bis 2005	25
Tabelle 24:	Arbeitslosigkeit	26
Tabelle 25:	Arbeitslosigkeit und offene Stellen im Saarland	30
Tabelle 26:	Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III im September 2006	32
Tabelle 27:	Abgänge aus Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III	32
Tabelle 28:	Bedarfsgemeinschaften und Leistungsempfänger nach SGB II (Stand September 2006)	34
Tabelle 29:	Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Deutschland, Westdeutschland und im Saarland 2000-2005 (Zugänge)	42
Tabelle 30:	Basisdaten zum SGB III und SGB II – Stand September 2006	43
Tabelle 31:	Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose SGB II-Bezieher im September 2006 in Westdeutschland und im Saarland insgesamt	46
Tabelle 32:	Verteilung der Maßnahmeteilnehmer nach Instrumententyp in den Jahren 2000-2005 in v.H.	50
Tabelle 33:	Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“	91
Tabelle 34:	Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse A	91
Tabelle 35:	Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse A	91
Tabelle 36:	Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“	98
Tabelle 37:	Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse B	100
Tabelle 38:	Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse B	101
Tabelle 39:	Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“	109
Tabelle 40:	Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse C	111
Tabelle 41:	Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse C	112
Tabelle 42:	Die europäischen Benchmarks und ihre Abbildung im Indikatorensystem	115
Tabelle 43:	Schwerpunkte, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen (in EUR)	143
Tabelle 44:	Förderjahre, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen des Programms (in EUR)	144
Tabelle 45:	Indikative Aufteilung der Gemeinschaftsbeteiligung, aufgeschlüsselt nach Bereichen (in EUR)	145

---

## VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN

Abbildung 01: Saarland	1
Abbildung 02: Beschäftigte in der Montanindustrie im Saarland 1960 – 2005	5
Abbildung 03: Strategie und Zielsystem für den Einsatz des ESF im Saarland in der Förderperiode 2007 – 2013	71

## VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN

Übersicht 01: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007-2013	39
Übersicht 02: Bewertungen und Empfehlungen der Halbzeitbewertung Ziel 3 / regionale Halbzeitbewertung Ziel 2	50
Übersicht 03: Finanzielle Gewichtung der Prioritätsachsen	76
Übersicht 04: Beitrag der ESF-Förderung zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon bezogen auf die Prioritätsachsen	77
Übersicht 05: EU-Benchmarks und aktuelle Werte im Saarland	78
Übersicht 06: Strategische Leitlinien der Gemeinschaft, NSRP, strategische Ziel der deutschen Entwicklungsstrategie sowie Strategie des Saarlandes	80
Übersicht 07: Diagramm zum Mittelfluss	133
Übersicht 08: Überblick über die Tätigkeiten im Rahmen der Begleitung und Bewertung	139



## 0. Allgemeine Rahmenbedingungen und Rechtsgrundlagen

Das Operationelle Programm des Saarlandes für den Europäischen Sozialfonds (ESF) in der Förderperiode 2007 – 2013 zum Ziel 2 „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ umfasst das gesamte Hoheitsgebiet des Saarlandes, einem der 16 Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland. Das Saarland ist sowohl NUTS-1- als auch NUTS-2-Region (DEC Saarland bzw. DEC0 Saarland).

Mit 2 570 km<sup>2</sup> und knapp über einer Million Einwohnern (1,3 % der bundesdeutschen Bevölkerung) ist es das kleinste Flächenland Deutschlands (0,7 % der Fläche der Bundesrepublik).<sup>1</sup> Es grenzt im Norden und Osten an Rheinland-Pfalz, im Süden und Westen an Frankreich und im Nordwesten an Luxemburg. Seit der Gebietsreform 1974 ist es in sechs Gemeindeverbände eingeteilt und zählt 52 Gemeinden. Mit 415 Einwohnern pro km<sup>2</sup> gehört das Saarland zu den am dichtesten besiedelten Regionen Europas.

Abbildung 01: Saarland



Der saarländische Wirtschaftsraum zeichnet sich durch eine gute europäische Zentrallage im Großraum Luxemburg–Lothringen-Rhein-Main-Gebiet aus. Bedingt durch seine besondere Geschichte und seine Grenzlage zu Frankreich und Luxemburg hat das Saarland bereits früh die Idee eines gemeinsamen Europas mit Leben gefüllt.

Für das saarländische Ziel 2-Programm steht in der Förderperiode 2007 – 2013 einschließlich der Indexierungsmittel ein ESF-Fördervolumen in Höhe von 86,490 Mio. € zur Verfügung. Darüber hinaus erhält das Saarland EFRE-Mittel in Höhe von 197,512 Mio. €.

Die strategische und inhaltliche Ausrichtung des Operationellen Programms für den ESF wurde ausgehend von den Schlussfolgerungen aus der sozioökonomischen Analyse sowie eingebettet in die auf europäischer und nationaler Ebene gesetzten Ziele, Strategien und Prioritäten entwickelt. Das Programm versteht sich als richtungsweisenden Beitrag für eine zukunftsorientierte regionale

<sup>1</sup> Daten zum 31.12.2005

Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie zur Erreichung der Ziele der Europapolitik und Saar-LorLux-Politik.

Die Rechtsgrundlagen für die Erstellung und Umsetzung der Operationellen Programme finden sich in verschiedenen Rechtsverordnungen, die auf Vorschlag der Europäischen Kommission vom Europäischen Rat sowie dem Europäischen Parlament verabschiedet wurden. Dazu gehören insbesondere

- Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über die Strukturfonds (veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 210 vom 31.07.2006) („Grundverordnung“),
- Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds (veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 210 vom 31.07.2006) („ESF-Verordnung“),
- Verordnung (EG) Nr. 1080/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 05. Juli 2006 über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 210 vom 31.07.2006) („EFRE-Verordnung“),
- Strategische Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft, Entscheidung des Rates am 06.10.2006,
- Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 der Kommission vom 08.12.2006 zur Festlegung von 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 (veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 371 vom 27.12.2006) („Durchführungsverordnung“).

Die Erstellung des ESF-kofinanzierten Operationellen Programms des Saarlandes zum Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ erfolgt unter Beachtung dieser Vorschriften.

Entsprechend Artikel 37 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 enthält das Operationelle Programm die folgenden Elemente:

- eine Analyse der Situation der förderfähigen Gebiete oder Sektoren in Bezug auf Stärken und Schwächen sowie die Strategie, mit der hierauf reagiert werden soll,
- eine Begründung der gewählten Prioritäten im Hinblick auf die strategischen Kohäsionsleitlinien der Gemeinschaft, auf den nationalen strategischen Rahmenplan sowie auf die Ergebnisse, die aufgrund der in Artikel 48 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 genannten Ex-ante-Bewertung zu erwarten sind,
- Angaben über die Prioritätsachsen und ihre spezifischen Ziele. Die Ziele werden unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips mit Hilfe einer begrenzten Zahl von Ergebnisindikatoren quantifiziert. Diese Indikatoren müssen es ermöglichen, die Fortschritte gegenüber der Ausgangssituation und die Erreichung der Ziele der Prioritätsachse zu messen,
- die vorläufige Aufschlüsselung der geplanten Verwendung der Beteiligung der Fonds am operationellen Programm nach Kategorien, entsprechend den von der Kommission nach dem in Artikel 103 Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 genannten Verfahren erlassenen Durchführungsbestimmungen zu dieser Verordnung,
- einen Finanzierungsplan gemäß den Anforderungen der Europäischen Kommission,
- Angaben zur Komplementarität mit den aus dem EFRE und aus dem ELER finanzierten Maßnahmen,
- Bestimmungen zur Durchführung des operationellen Programms.

# 1. Sozioökonomische Analyse im Zeitraum 2000 bis 2005 im makroökonomischen Zusammenhang<sup>2</sup>

## 1.1 Makroökonomischer Kontext, Gebiet und Bevölkerung

### 1.1.1 Gebiet und Bevölkerung

Das Saarland liegt im Südwesten Deutschlands. Es grenzt im Westen und Süden an Frankreich und im Osten und Norden an das Bundesland Rheinland-Pfalz. Mit insgesamt 1,051 Mio. Einwohner (Ende 2005) und einer Fläche von 2.570 km<sup>2</sup> ist das Saarland nach dem Stadtstaat Bremen das zweitkleinste und unter den Flächenländern das kleinste deutsche Bundesland. Gemessen an der durchschnittlichen Einwohnerzahl gehört es mit 410 Menschen je km<sup>2</sup> zu den am dichtest besiedelten Ländern Deutschlands (231 Einwohner je km<sup>2</sup>). Das Pro-Kopf-Einkommen beträgt 26.095 € (rd. 87 % des Durchschnitts des Bundesgebiets West).

Das Saarland zählte im Jahr 2000 rund 1.068.703 Einwohner, fünf Jahre später waren es über 17.000 weniger, nämlich 1.051.500. Der Rückgang um 1,6 % ist Teil eines langfristigen Prozesses, der sich seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts vollzieht und der sich aller Voraussicht nach auch in den nächsten Jahrzehnten fortsetzen wird. Ursache sind mehrere Faktoren, die auch überregional wirksam sind: der eklatante Geburtenrückgang, der vor 40 Jahren einsetzte und im Saarland gravierender als im Bundesdurchschnitt ausfiel, und die zunehmenden Sterbefälle infolge eines ungünstigen Altersaufbaus. Verschärfend kommen im Saarland in den letzten Jahren Wanderungsverluste von jungen Erwerbstätigen hinzu, so dass – im Gegensatz zu wirtschaftlich stärkeren Regionen – nicht nur qualifizierte Arbeitskräfte, sondern auch potenzielle Eltern zukünftiger Kinder verloren gehen. Aus den verschiedenen Entwicklungslinien resultiert eine Bevölkerungsprojektion, die bis zum Jahr 2030 für das Saarland einen deutlichen Rückgang der Einwohnerzahl um 128.000 Personen (das sind rund 12 %) vorhersagt. Die entsprechende Projektion für das Bundesgebiet berechnet bis 2030 einen Rückgang von lediglich 2,0 %.

**Tabelle 01: Bevölkerungsprognose bis 2030**

		2005	2010	2015	2020	2025	2030
<b>Saarland</b>	in Tsd.	1.053	1.029	1.002	974	951	925
	Index 2005=100	100,0	97,7	95,2	92,5	90,3	87,9
<b>Bund</b>	in Tsd.	82.896	83.066	83.051	82.822	82.196	81.220
	Index 2005=100	100,0	100,2	100,2	99,9	99,2	98,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2003; Statistisches Landesamt Saarland, 2004

Noch gravierender als der Rückgang der Einwohnerzahlen ist die völlige Umschichtung der Altersklassen: Die Altersgruppe unter 25 Jahre schrumpft im Saarland von 259.000 (Anteil 25 %) in 2005 auf 191.000 in 2030 (Anteil 21 %); die Zahl der Personen im Rentenalter steigt von 220.000 heute (Anteil 21 %) auf 271.000 (Anteil 29,3 %) in 2030. Das Durchschnittsalter der Saarländer wird von 42,7 Jahre in 2002 auf 47,7 Jahre in 2030 steigen. Dieser Alterungsprozess wird erhebliche Auswirkungen in allen Bereichen der Gesellschaft haben, nicht zuletzt auf dem Arbeitsmarkt. Dort wird

<sup>2</sup> Um für die Ex-ante Evaluation einen vergleichbaren Standard unter den Bundesländern zu gewährleisten, bezieht sich die sozioökonomische Analyse weitgehend auf die vom ISG-Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik zur Verfügung gestellten Daten ohne weiteren Quellennachweis. Tabellen und Abbildungen, deren Daten ganz oder zusätzlich auf anderen Quellen beruhen, enthalten Quellennachweise.



er sich in einem verkleinerten Erwerbspersonenpotenzial und möglicherweise in einem Mangel an qualifizierten Fachkräften bemerkbar machen.

### 1.1.2 Entwicklung von Wachstum und Produktivität

Die Wirtschaft des Saarlandes hat in den letzten fünf Jahren Fortschritte in Richtung der gesetzten Lissabon-Ziele gemacht, dennoch macht sich die Hypothek der montanindustriellen Vergangenheit immer noch bemerkbar. Einen Rückstand zum Bundesdurchschnitt gibt es zum Beispiel noch in der Erwerbsbeteiligung, auf dem Arbeitsmarkt und im Einkommensniveau.

Positiv stellt sich die Dynamik des Wirtschaftswachstums in den letzten Jahren dar: Das Wirtschaftswachstum lag mit einer jahresdurchschnittlichen Wachstumsrate des **BIP** zwischen 2000 und 2005 von 2,25 % über der Entwicklung im Bundesgebiet West (plus 1,9 %). In 2004 und 2005 stieg das Bruttoinlandsprodukt (BIP) noch einmal deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt (2,5 % gegenüber 0,9 % im Bund). Auch das Wirtschaftswachstum pro Kopf der Bevölkerung stieg deutlich um 5 % (2004) bzw. knapp 4 % (2005); der Rückstand zum Bundesdurchschnitt – im Jahr 2002 noch 9 % – konnte somit deutlich verringert werden, er ist aber immer noch vorhanden (2005: 4,2 %). Auch die Arbeitsproduktivität liegt im Saarland mit 54.230 € je Erwerbstätigem immer noch signifikant unter dem Bundesdurchschnitt (Saarland 93,7 %, Bund 100 %).

Vor allem die beschäftigungsstarken Kernbranchen der Saarindustrie wie Fahrzeugbau und Stahlindustrie haben sich besser entwickelt als die entsprechenden Branchen im Bund. Die Stahlindustrie konnte ihren Jahresumsatz im Jahr 2005 um 20 % steigern, der Fahrzeugbau um 15 %. Der Dienstleistungsbereich konnte sich dagegen nicht von der schwachen deutschen Konjunktur abkoppeln. In der Industrie hielt der Stellenabbau trotz guter Konjunktur bis zum Ende des vergangenen Jahres an. Der industrielle Aufschwung führte beim Verarbeitenden Gewerbe des Saarlandes zu einer Steigerung der Bruttowertschöpfung um real 5,4 %. Wegen des im Bundesvergleich relativ hohen Anteils der Industrie an der Gesamtwirtschaft ist damit auch das Bruttoinlandsprodukt des Saarlandes überdurchschnittlich stark angestiegen. Neben der Stahlindustrie und dem Fahrzeugbau konnten sich auch der Energiesektor sowie das Baugewerbe von dem bundesweiten Durchschnitt abheben.

Wird das BIP-Wachstum auf die Zahl der Einwohner bezogen zeigt sich ebenfalls die erfolgreiche Entwicklung des Saarlandes in den letzten zwei Jahren: Gemessen am realen **BIP je Einwohner** wuchs die Wirtschaft im Saarland um 3,9 %. Mit 26.090 Euro je Kopf liegt das Saarland auf Platz sieben der Bundesländer und rund 1.140 € unter dem Bundesdurchschnitt. Somit gibt es zwar nach wie vor eine Diskrepanz zwischen Bundes- und Landesniveau, sie ist aber durch die erfolgreichen Jahre 2004 und 2005 deutlich zurückgegangen.

Die **Bruttowertschöpfung** im Saarland ist insgesamt seit Mitte der 90er Jahre kontinuierlich gestiegen. Einbußen in der Entwicklung erlitten die Land- und Forstwirtschaft sowie das durch den Strukturwandel betroffene Produzierende Gewerbe. Die Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft vollzieht sich langsam, auch wenn das Produzierende Gewerbe in den Jahren 2004 und 2005 wieder deutlich zugelegt hat und einen Anteil von rund 35 % an der gesamten Bruttowertschöpfung des Landes ausmacht. Dennoch ist der Anteil des Dienstleistungssektors an der Wertschöpfung mit 65 % fast doppelt so hoch, nachdem er im Jahr 2003 bereits 69 % betragen hatte.

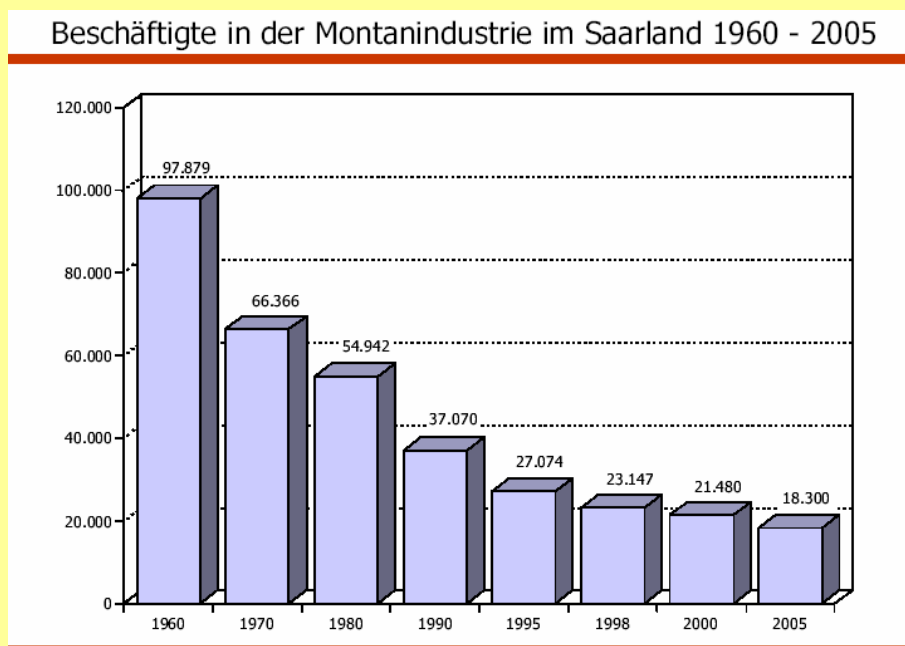
Der Indikator „**BIP je Erwerbstätigen**“ zeigt trotz oben genannter Fortschritte den auch weiterhin bestehenden Rückstand des Saarlandes auf. Zwar konnte die Differenz zwischen Saarland und Bund in den Jahren 2004 und 2005 sichtbar verkleinert werden, dennoch liegt die saarländische

Arbeitsproduktivität in 2005 nur bei 94 % des Bundesniveaus. Im Jahr 2005 betrug das BIP je Erwerbstätigen 54.230 €

### 1.1.3 Sektoraler Strukturwandel

Kernpunkt des wirtschaftlichen Strukturwandels im Saarland ist der Rückgang der Montanindustrie in den letzten 45 Jahren, der einerseits zu einem gravierenden Arbeitsplatzabbau in den betreffenden Branchen – im Steinkohlenbergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie – geführt hat (s. Abbildung 02), andererseits aber das Gesicht der saarländischen Wirtschaft völlig umgewandelt hat.

**Abbildung 02: Beschäftigte in der Montanindustrie im Saarland 1960 – 2005**



Quelle: Statistisches Landesamt, eigene Berechnungen

Diagramm: ISOPLAN © 05/06

Am Abbau der „Altlasten“ - im wörtlichen wie im übertragenen Sinne – arbeitet die saarländische Wirtschafts-, Struktur-, und Städtebaupolitik noch heute. Das Saarland ist auf dem Weg zu einer modernen Industrie- und Dienstleistungsregion bereits sehr weit fortgeschritten. Der Verlust von über 70.000 Arbeitsplätzen in der Montanindustrie konnte zu großen Teilen, aber noch nicht vollständig kompensiert werden.

Der sich im Saarland fortsetzende Strukturwandel lässt sich an der **sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Sektoren** sehr deutlich ablesen (vgl. Tabelle 02): Der Beschäftigungsrückgang im Produzierenden Gewerbe beläuft sich bei Männern zwischen 2000 und 2005 auf rund 10 %. Dies ist primär auf die im Bergbau freiwerdenden Arbeitskräfte zurückzuführen. Gleichzeitig waren auch andere Branchen, etwa das Baugewerbe, von starken Arbeitsplatzverlusten betroffen. Bei den Frauen belief sich der Rückgang im gleichen Zeitraum auf rund 6 %. Aber auch der Dienstleistungssektor, lange Jahre Garant für die Kompensation der Verluste im Produzierenden Gewerbe, verlor im Jahr 2005 – nun schon zum zweiten Mal hintereinander – Beschäftigte (minus

0,4 %). In Westdeutschland entwickelte sich der Dienstleistungssektor dagegen weitgehend stabil (minus 0,1 %).

Konnten Frauen im Betrachtungszeitraum zwischen 2000 und 2005 im Tertiären Sektor noch einen minimalen Beschäftigungszuwachs von 0,4 % verzeichnen, ging die Beschäftigung der Männer im Dienstleistungsbereich um 2,8 % zurück. Auffällig ist jedoch der nach wie vor hohe Beschäftigungsanteil von Männern im Produzierenden Gewerbe von fast 53 %. Insgesamt sind im Jahr 2005 62 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Tertiären Sektor tätig, im Produzierenden Gewerbe nur noch rund 38 %.

**Tabelle 02: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Geschlecht und Sektoren 2000-2005**

	2000 <sup>1</sup>		2002 <sup>1</sup>		2005	
	gesamt	darunter Frauen	gesamt	darunter Frauen	gesamt	darunter Frauen
	in 1.000					
Primärer Sektor	1.566	403	1.564	431	1.474	372
Sekundärer Sektor	141.434	24.928	136.704	24.605	128.047	23.465
Tertiärer Sektor	213.183	118.338	215.159	121.409	210.979	118.825
Insgesamt	356.206	143.682	353.455	146.461	340.500 <sup>2</sup>	142.662
	in % <sup>3</sup>					
Primärer Sektor	0,4	25,7	0,4	27,6	0,4	25,2
Sekundärer Sektor	39,7	17,6	38,7	18,0	37,6	18,3
Tertiärer Sektor	59,8	55,5	60,9	56,4	62,0	56,3
Insgesamt	100,0	40,3	100,0	41,4	100,0	41,9

<sup>1</sup> Die Spaltensummen in den Jahren 2000 und 2002 sind höher als die Summe der Einzelpositionen aufgrund von Fällen ohne Angabe zur Wirtschaftsgliederung in der Beschäftigtenstatistik

<sup>2</sup> Abweichungen in der Summe zu Tabelle 06 ergeben sich aus 113 Fällen ohne Angabe zur Wirtschaftsgliederung

<sup>3</sup> Sektor: in % an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten; Frauen: in % an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des jeweiligen Sektors

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland, jeweils 30.06.

Wichtiger als die rein quantitative Arbeitsplatzbilanz ist aber der qualitative Wandel in der Branchenstruktur der saarländischen Wirtschaft, der durch ein hohes Maß an Diversifizierung gekennzeichnet ist. Heute prägen mehrere bedeutende Industrie- und Dienstleistungsbranchen das Bild der Saarwirtschaft. An erster Stelle steht mit Abstand der Fahrzeugbau: die saarländische Automobilindustrie und Zulieferindustrie beschäftigen bei enger Abgrenzung rund 25.000 Mitarbeiter, bei erweiterter Definition rund 40.000 Mitarbeiter.<sup>3</sup> Weitere bedeutende Branchen sind der Stahlbau und der Maschinenbau, die Elektrotechnik, die Stahumformung, die EBM-Industrie (Eisen-, Blech-, Metallindustrie), die Automatisierungs- und Fertigungstechnik, die Keramikindustrie, die Nahrungs- und Genussmittelindustrie, die Medizintechnik sowie die Energie- und Umwelttechnik.

Rund zwei Drittel der Bruttowertschöpfung im Saarland werden heute von Dienstleistungsbranchen erwirtschaftet, rund 70 % der Erwerbstätigen sind im Tertiären Sektor beschäftigt. Neben hausnahen und sozialen Dienstleistungen haben vor allem die unternehmensnahen Dienstleistun-

<sup>3</sup> Die IHK Saarland geht in ihrem Branchenbericht „Automobilindustrie im Saarland“ (Juli 2004) von 25 Betrieben der Branche „Hersteller von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ aus, die in 2003 einen Umsatz von 7,3 Mrd. Euro erzielt haben und zusammen rund 25.000 Mitarbeiter beschäftigen. Im weiteren Sinne zählen aber auch Unternehmen der Stahlindustrie, des Maschinenbaus, der Elektroindustrie, der Gummi- und Kunststoffindustrie zu den Zulieferern der Automobilindustrie, so dass insgesamt rund 60 Betriebe mit insgesamt rund 40.000 Arbeitsplätzen vom Automobilbau an der Saar abhängig sind. Das sind 40 % aller Industriearbeitsplätze.

gen in den letzten 20 Jahren einen enormen Aufschwung vollzogen. Allein im Zeitraum 2000 bis 2005 entstanden hier rund 3.000 neue Arbeitsplätze, seit 1991 sogar mehr als 33.300. Spitzenreiter waren dabei die Software- und Consultingbranche; die IT-Branche im engeren Sinne beschäftigt heute fast 8.000 Mitarbeiter. Weitere Schwerpunkte sind die Versicherungsbranche, Transport und Logistik, Callcenter, Umweltdienstleister, medizintechnische Dienstleister sowie zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen in den Branchen Rechts- und Unternehmensberatung, Marketing und Werbung, Facility-Management.

Eine wichtige Rolle spielen die Forschungs- und Entwicklungsinstitute im Umfeld der Universität bzw. der Fachhochschulen. Sie haben nicht nur eine wichtige Funktion als Träger des Technologietransfers zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, sondern sie sind auch eine „Brutstätte“ für junge technologieorientierte Unternehmen, die Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung und Entwicklung in marktreife Produkte und Dienstleistungen umsetzen. Auf diese Weise ist bereits eine Reihe von KMU in den Technologiebereichen Informatik, künstliche Intelligenz, Materialforschung (insbesondere Anwendung der Nanotechnologie), Biotechnologie und Mikrosystemtechnik entstanden.

#### **1.1.4 Bevölkerungsentwicklung bis 2015 und Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt**

Die Bevölkerung im Saarland wird bis 2015 weiter zurückgehen und zwar auf 1,002 Mio. (minus 4,8 % gegenüber 2005). Bis 2020 ist mit einem weiteren Bevölkerungsrückgang zu rechnen. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass auf der einen Seite die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen bis zum Jahr 2010 nur geringfügig zurück geht und andererseits die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 65 Jahre) bis 2015 um über 4 % sinken wird, so dass von der demografischen Entwicklung eine gewisse Entlastung am Arbeitsmarkt zu erwarten ist.

Durch den demographiebedingten Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung gekoppelt mit den Wanderungsverlusten in den mittleren Altersklassen – vor allem durch Fortzüge gut qualifizierter junger Menschen - nimmt zugleich aber das Risiko eines branchenspezifischen Fachkräftemangels zu (s. dazu Kapitel 1.7), wie er derzeit beispielsweise bereits unter den Ingenieuren beklagt wird. Die Zunahme der älteren Bevölkerung eröffnet aber auch Chancen v.a. in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Freizeit, Unterhaltung und Kultur. Allerdings ist der saarländische Tourismusbereich noch relativ unterentwickelt und liegt hinter anderen Bundesländern zurück. Eine vorausschauende Struktur- und Standortpolitik muss diesen Tendenzen Rechnung tragen: sowohl durch ein adäquates Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot als auch durch die Schaffung günstiger Lebens- und Arbeitsbedingungen für junge Familien.

## **1.2 Beschäftigungssystem**

### **1.2.1 Erwerbstätigkeit und Selbständigkeit**

Die Zahl der Arbeitsplätze (Erwerbstätige lt. VGR) ging im Saarland nur geringfügig zurück. Im Jahr 2005 wurden 506.351 Erwerbstätige gezählt nach 506.884 in 2000. Beschäftigungsverluste während des Betrachtungszeitraumes verzeichnete vor allem das Produzierende Gewerbe (minus 7,5 %) und insbesondere das Baugewerbe (minus 13,2 %). Beschäftigungsgewinne waren zwischen 2000 und 2005 im Dienstleistungssektor (plus 3,3 %) zu verzeichnen, wobei die öffentlichen und privaten Dienstleistungen mit plus 6,5 % besonders stark zugenommen haben.

Wird als Referenzgröße die Erwerbstätigkeit auf Basis des jährlichen Mikrozensus herangezogen, dann ist die Beschäftigungssituation im Saarland in den vergangenen Jahren durch einen stärkeren Rückgang der Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Laut Mikrozensus beträgt dieser zwischen

2000 und 2005 3,4 %: von 450.000 auf 435.000 Personen. Dieser Rückgang traf in erster Linie die **männliche Bevölkerung**: Er beläuft sich im Zeitraum 2000 bis 2005 auf 6,6 %, während die Zahl der **erwerbstätigen Frauen** nach zwischenzeitlich leichtem Rückgang im Jahr 2005 1,6 % über dem Niveau von 2000 liegt.

**Tabelle 03: Erwerbstätige nach Geschlecht**

Jahr	Saarland (in Tausend)				Bund (in Tausend)	
	männlich	weiblich	insgesamt	Index: 2000 = 100	insgesamt	Index: 2000 = 100
2000	260,3	189,9	450,2	100,0	39.038	100,0
2005	243,0	193,0	435,0	96,6	38.672	99,1

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland (Mikrozensus), Statistisches Bundesamt

Eine **altersspezifische Betrachtung** macht zudem deutlich, dass der Rückgang der Erwerbstätigkeit insgesamt primär auf den Rückgang in den jüngeren Altersklassen zurückzuführen ist, der durch einen Anstieg bei älteren Erwerbstätigen nicht kompensiert werden konnte. Die Altersklasse der unter 35-Jährigen – und hierbei insbesondere die männlichen Personen – verzeichnet den höchsten Rückgang der Erwerbstätigkeit: ihre Zahl ist zwischen 2000 und 2005 um 22.000 Personen gesunken, von 151.000 auf 129.000. Insgesamt entfielen im Jahr 2005 im Saarland 29,7 % der Erwerbstätigen auf die Altersklasse der unter 35-Jährigen (2000: 33,6 %), 57,0 % auf die Altersklasse der 35- bis 55-Jährigen (2000: 54,7 %) und 13,3 % auf die Altersklasse der 55- bis 65-Jährigen (2000: 10,4 %).

**Tabelle 04: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht**

Erwerbstätigenquote nach Alter	2000			2005		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
15-20	32,3	24,1	28,3	23,3	16,7	20,3
20-25	65,4	64,0	64,7	55,2	62,1	56,9
25-30	82,1	67,9	75,0	76,7	62,1	69,5
30-35	87,2	67,6	78,7	86,2	65,5	74,1
35-40	88,9	70,7	80,2	85,7	68,3	77,1
40-45	90,5	73,3	80,5	85,1	69,0	77,5
45-50	85,7	67,5	76,8	85,0	66,7	76,5
50-55	80,0	51,5	64,7	83,3	63,9	73,6
55-60	60,5	30,8	44,2	62,1	43,8	52,5
60-65	22,0	-	15,9	35,3	21,9	28,4
> 65	-	-	-	-	-	3,1
15-65	70,3	51,7	61,3	69,7	55,3	62,3
Insgesamt	50,1	34,4	42,0	47,4	35,6	41,2

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland, Mikrozensus 2005

Die Abnahme der Erwerbstätigkeit in den unteren Altersklassen sowie die Zunahme des Anteils der älteren Erwerbstätigen sind eindeutige Indikatoren dafür, dass der Prozess der Altersumschichtung bereits in vollem Gange ist. Eine Verstärkung dieses Effekts erfährt das Saarland zusätzlich durch

die negativen Wanderungssalden, die größtenteils auf die Abwanderung jüngerer Personen zurückzuführen sind. Der anhaltende Strukturwandel – weg von der Montanindustrie hin zur Dienstleistungsgesellschaft – lässt sich an der Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftssektoren ablesen: Im Jahr 2004 waren rund 70 % aller Erwerbstätigen im Tertiären Sektor tätig. Zwischen 1998 und 2004<sup>4</sup> stieg dieser Anteil um 2,6 Prozentpunkte. Gleichfalls ging der Anteil der im Produzierenden Sektor erwerbstätigen Personen von 32,2 % im Jahr 1998 auf 29,6 % im Jahr 2004 zurück. Der Anteil der **Selbstständigen** an allen Erwerbstätigen beläuft sich im Saarland auf 9,4 % und liegt damit leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 10,8 % (vgl. auch Kapitel 1.3.1). Von den abhängigen Erwerbstätigen sind 7 % als Beamte tätig, 53 % sind Angestellte und 40 % sind Arbeiter.

Eine weitere Detailbetrachtung der Erwerbstätigkeit macht die nach wie vor signifikante strukturelle Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar: Während 92,6 % aller männlichen Erwerbstätigen Vollzeitbeschäftigte sind, haben nur 47,6 % aller Frauen einen Arbeitsvertrag über eine Vollzeitstelle. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit **Teilzeitverträgen** liegt im Saarland mit 52,4 % 8,1 Prozentpunkte über dem Anteilswert des Bundes. Dies deutet zum einen darauf hin, dass Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung für die Familie zukommt, weshalb sie in vielen Fällen nur eingeschränkt einer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Zum anderen liegt die Vermutung nahe, dass viele „frauenspezifische“ Arbeitsplätze oftmals nur als Teilzeitstellen ausgeschrieben werden (z.B. im Sekretariatsbereich, aber auch in Arbeitsbereichen wie Reinigungsgewerbe etc.). Gleichzeitig kann der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen insofern positiv gewertet werden, als jenen Frauen, die aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen nur in Teilzeit erwerbstätig sein können, ein vergleichsweise breites Angebot an entsprechenden Stellen zur Verfügung steht.

### 1.2.2 Beschäftigungsquoten

Der unter dem Maßstab der Lissabon-Agenda bedeutsame Indikator „Beschäftigungsquote“, die den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung in der entsprechenden Altersklasse angibt, verzeichnet einen Nachholbedarf für das Saarland: Während in den letzten Jahren eine Annäherung an die Bundesdurchschnittswerte erfolgt ist, konnte zwar auch der Abstand zu den Zielmarken der Lissabon-Agenda verkürzt werden; dennoch ist er zum Teil noch beträchtlich. Im Jahr 2004 lag die Beschäftigungsquote für das Saarland bei 62 % (Bund: 65 %, Lissabon-Ziel: 70 %), die der Frauen bei 55 % (Bund: 60 %, Lissabon-Ziel: 60 %) und die der Älteren bei 40 % (Bund: 45 %, Lissabon-Ziel: 50 %). Insbesondere bei der Beschäftigung von so genannten Zielgruppen des Arbeitsmarktes, hier an erster Stelle ältere Personen, aber auch Frauen, zeigt sich somit erheblicher Handlungsbedarf.

**Tabelle 05: Beschäftigungsquoten im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Saarland			Bund		
	insgesamt	Frauen	Ältere Arbeitnehmer (55-64 Jahre)	insgesamt	Frauen	Ältere Arbeitnehmer (55-64 Jahre)
2000	61,0	52,3	29,8	65,3	57,8	37,4
2005	62,3	55,3	39,8	65,4	59,5	45,4
Veränd.	+ 1,3 PP	+ 3,0 PP	+ 10 PP	+ 0,1 PP	+ 1,7 PP	+ 8,0 PP

Quelle: Eurostat

<sup>4</sup> In den Fällen, in denen auf Zahlen aus dem Jahr 2004 zurückgegriffen wird, liegen keine aktuelleren Zahlen vor.



### 1.2.3 Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung

Die **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** umfassen mehr als 80 % aller Erwerbstätigen. Ihre Zahl ist seit 2001, dem Höchstwert des Betrachtungszeitraums seit 2000, im Saarland stetig rückläufig. Im Jahr 2005 zählte das Saarland insgesamt 340.613 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, darunter 197.995 Männer (58,1 %) und 142.728 Frauen (41,9 %). Der Rückgang der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den vergangenen Jahren um 4,4 %<sup>5</sup> traf in erster Linie die Männer, während die Beschäftigungszahlen der Frauen nahezu konstant blieben. Verglichen mit dem Höchststand der Beschäftigung der Männer im Jahr 2000 und der Frauen im Jahr 2002 ist die Zahl der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 6,9 % und die der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 2,5 % zurückgegangen. Dieser Effekt ist in erster Linie auf den Strukturwandel und die damit verbundenen freiwerdenden – männlichen – Arbeitskräfte im Produzierenden Gewerbe, insbesondere im Bergbau, zurückzuführen, wie dies die Analyse der Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren zeigt (vgl. dazu Kapitel 1.1.3).

**Tabelle 06: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht**

Jahr	männlich	Index: 2000 = 100	weiblich	Index: 2000 = 100	insgesamt	Index: 2000 = 100
2000	212.524	100,0	143.682	100,0	356.206	100,0
2005	197.885	93,1	142.728	99,3	340.613	95,6

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Frauen sind insbesondere im Dienstleistungssektor stark vertreten: Rund 83 % aller weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten im Tertiären Sektor, während auf den Sekundären Sektor etwas über 16 % entfallen und auf den Primären Sektor 0,4 %. Weit mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Tertiären Sektor sind Frauen (56 %).

**Tabelle 07: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Sektor am 30.06.2005**

Sektor	Sozialversicherungs- Beschäftigte (SVB) insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Frauen an allen SVB je Sektor in %	Anteil der Frauen an allen weiblichen SVB in %
Primärer Sektor	1.474	372	25,2	0,3
Sekundärer Sektor	128.047	23.465	18,3	16,4
Tertiärer Sektor	210.979	118.825	56,3	83,3
Insgesamt	340.500 <sup>1</sup>	142.662	41,9	100,0

<sup>1</sup> Abweichungen in der Summe zu Tabelle 06 ergeben sich aus 113 Fällen ohne Angabe zur Wirtschaftsgliederung

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im Saarland im Jahr 2005 zum vierten Mal in Folge zurückgegangen. Vor allem Vollzeitarbeitsplätze waren vom Beschäftigungsabbau betroffen. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten erhöhte sich dagegen

<sup>5</sup> Bis zum Februar 2002 enthielten die Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für das Saarland auch Mitarbeiter von Arbeitnehmerüberlassungen mit Hauptsitz in Frankreich (Leiharbeiter). Seit März 2002 werden diese Beschäftigten nicht mehr in der Statistik aufgeführt. Es handelte sich zu diesem Zeitpunkt um ca. 3.850 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Ohne diesen statistischen Effekt wäre das Ausmaß des Rückgangs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung geringer.

zwischen Juni 2000 und Juni 2005 um 15,3 % auf etwas über 52.000 Personen. In den letzten 25 Jahren entstanden sogar knapp 37.000 neue Arbeitsplätze in diesem Erwerbssegment, verbunden mit dem Wachstum des Dienstleistungssektors und der steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen. Mehr als 80 % dieser neuen Arbeitsplätze entfielen auf Frauen (rund 31.000). Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine Frauendomäne. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer stieg zwar Betrachtungszeitraum auch kontinuierlich um 36,7 %, männliche Teilzeitarbeit ist aber zuletzt – 2005 – mit einem Anteil von 13,7 % an allen Teilzeitbeschäftigten immer noch eher die Ausnahme; seit dem Jahr 2000 hat sie um 2,1 Prozentpunkte zugenommen.

In der höheren Teilzeitbeschäftigung schlägt sich vor allem die ungleiche Verteilung der Kinderbetreuung nieder. Nach wie vor sind es Frauen, die die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen. In vielen Fällen ist deshalb die Berufstätigkeit von Frauen unmittelbar davon abhängig, ob Betreuungsmöglichkeiten für Kinder vorhanden sind. Diesbezüglich hat sich die Situation im Saarland, insbesondere was die Betreuung der unter Dreijährigen anbelangt, deutlich verbessert. So stieg die Zahl der Kinderkrippen im Zeitraum 2000 bis 2005 von 62 auf 121 Einrichtungen an – ein Zuwachs um 95 %. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der in Krippen betreuten Kinder von 707 auf 1.032. Im März 2006 wurden 9,9 % der saarländischen Kinder unter drei Jahren in einer Tageseinrichtung betreut. Wenngleich das Saarland damit hinter Hamburg an zweiter Stelle unter den westdeutschen Bundesländern liegt – unter den Flächenländern sogar an erster -, ist davon auszugehen, dass der Bedarf in diesem Bereich voraussichtlich weiter ansteigen wird. Gleichzeitig gehen die Zahlen der in Kindergärten betreuten Kinder bereits demografiebedingt zurück: Von 33.445 im Jahr 2000 auf 30.601 im Jahr 2005. Für die Kinder von drei bis unter sechs Jahren betrug die Versorgungsquote in saarländischen Tageseinrichtungen im März 2006 93,7 %.

**Tabelle 08: Kindertageseinrichtungen im Saarland 2000 bis 2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Kindergärten</b>	467	467	467	461	461	461
<b>darin betreute Kinder</b>	33.445	32.984	32.795	32.193	31.160	30.601
<b>Kinderhorte</b>	80	85	101	107	120	116
<b>darin betreute Kinder</b>	1.723	1.909	2.196	2.458	2.585	2.667
<b>Kinderkrippen / Krabbelstuben</b>	62	68	73	83	101	121
<b>darin betreute Kinder</b>	707	705	761	841	903	1.032
<b>Einrichtungen für behinderte Kinder</b>	10	9	9	9	9	8
<b>darin betreute Kinder</b>	256	233	232	155	211	192

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Wie im Bundesgebiet insgesamt so ist auch im Saarland die Beschäftigungsentwicklung in Teilbereichen durch einige besorgniserregende Faktoren gekennzeichnet: während einerseits die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung immer stärker zurückgeht, gewinnen so genannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse gleichzeitig an Bedeutung. Insbesondere die **geringfügige Beschäftigung** hat im Zeitverlauf 2000 bis 2005 deutlich zugenommen. Im Jahr 2004 wurde im Saarland mit 72.332 ausschließlich geringfügig Beschäftigten der vorläufige Höchststand erreicht. Insgesamt ist deren Zahl zwischen 2000 und 2005 um 14 % gestiegen. Damit lag das Saarland knapp unter dem Bundestrend von rund 17 %. Diesbezüglich ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass Frauen überproportional von prekären Arbeitsverhältnissen betroffen sind. Ausschließlich geringfügig

Beschäftigte stellen inzwischen mehr als 17 % aller abhängig beschäftigten. Auch der geringfügigen Beschäftigung im Nebenjob kommt zunehmend stärkere Bedeutung zu. Allein im Zeitraum 2003 bis 2005 stiegen diese Beschäftigungsverhältnisse um 63 % an, bundesweit „nur“ um 51 % – ein Indiz dafür, dass ein Job häufig nicht mehr ausreicht, um den gewohnten Lebensstandard zu halten und ein ausreichendes Einkommen der Familie zu sichern. Die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten stieg zwar auch im Jahr 2005 weiter an, aber nicht mehr so stark wie in 2004. Neu hinzu kommen noch fast 3.500 Beschäftigte in **Arbeitsgelegenheiten** (Ein-Euro-Jobs), die im Jahr 2005 erstmals als Erwerbstätige gezählt wurden.

**Tabelle 09: Geringfügige Beschäftigung im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Saarland			Bund		
	Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt	Im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt	Im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte	Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte
2000	-	-	62.830	-	-	4.052.441
2003	79.737	12.720	67.017	5.532.842	1.157.517	4.375.325
2005	92.185	20.776	71.409	6.491.964	1.745.081	4.746.883

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen; ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wohnort (keine Nebenjobs) jeweils zum 30.06.; bis einschließlich 2002 noch keine zusätzliche Unterteilung in Nebenjob- „Haupttätigkeit“

#### 1.2.4 Pendlerverflechtungen

Der saarländische Arbeitsmarkt ist nicht unwesentlich durch die im Vergleich zu anderen europäischen Regionen ungewöhnlich hohen grenzüberschreitenden Pendlerverflechtungen geprägt. Nach vorliegenden Schätzungen wird davon ausgegangen, dass rund 25 % aller Grenzgänger in der EU (rund 600.000) auf die Großregion Saarland-Lothringen-Luxemburg (Saar-Lor-Lux) entfallen. Mit einer Gesamtzahl von mehr als 167.000 sind damit rund 4 % aller Arbeitnehmer in der Großregion Grenzgänger, wobei sich ihre Zahl gegenüber der Situation vor zehn Jahren (1996) fast verdoppelt hat. Das Saarland zählte am 30.06.2005 insgesamt 21.336 grenzüberschreitende Berufspendler mit Wohnort in Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden. Grenzgänger aus Frankreich stellten dabei mit insgesamt 21.061 Personen mehr als 99 % der grenzüberschreitenden Einpendler. Dem standen 4.811 saarländische Auspendler gegenüber.

Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort machen die grenzüberschreitenden Einpendler aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden einen Anteil von rund 6,2 % aus. Hinzu kommen noch weitere 245 Einpendler aus dem sonstigen Ausland sowie – quantitativ am bedeutsamsten – 29.803 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, die ihren Wohnort in einem anderen Bundesland haben. Mit 21.790 Personen macht dabei Rheinland-Pfalz den größten Anteil aus (73 %). Zusammengenommen hatten knapp 15 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort ihren Wohnort außerhalb des Saarlandes (insgesamt 51.384 Einpendler). Das Ausmaß der Pendlerbewegungen ins Saarland ist somit beträchtlich.

Neben der fiskalischen Relevanz sind die Pendlerbewegungen insbesondere bezüglich Qualität und Quantität der grenzüberschreitenden Ausbildungs- und Stellenmarktsituation ein Phänomen für das Saarland, dem im Vergleich zu anderen Wirtschaftsregionen eine überproportionale Bedeutung beizumessen ist. Hieraus resultiert ein nicht unerheblicher Anpassungs- und Koordinierungs-

bedarf für das Saarland, um strukturelle Entwicklungen im Hinblick auf bessere Ausgewogenheit und Verteilungsgerechtigkeit zu ermöglichen.

### 1.3 Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

#### 1.3.1 Die Entwicklung des Unternehmertums

Auf den ersten Blick stellt sich die Entwicklung des Unternehmertums im Saarland während des Betrachtungszeitraums 2000 bis 2005 positiv dar: Die Zahl der **Selbständigen** im Saarland erreichte im Jahr 2005 mit 43.000 den höchsten Stand der letzten Jahre. Zugenommen hat vor allem die Zahl der selbständigen Frauen - von etwa 11.000 im Jahr 2000 auf rund 14.000 im Jahr 2005. Dennoch liegt der Anteil der Selbständigen an den weiblichen Erwerbstätigen mit 7,3 % deutlich unter dem Vergleichswert der männlichen Erwerbstätigen mit 11,9 %. Insgesamt liegt der Selbständigenanteil im Saarland mit einem Anteil von 9,1 % immer noch weit unter dem Niveau in Westdeutschland (11,2 %), das Selbstständigendefizit im Saarland beträgt rund 10.500.

Die zahlenmäßige Dynamik des Gründungsgeschehens im Saarland unterscheidet sich kaum von der in Westdeutschland. Auf 1.000 Einwohner kamen im Schnitt seit 1997 2,1 Betriebsgründungen. Die Zahl der Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 1999 im Saarland demgegenüber mit rund vier Prozent deutlicher zurückgegangen als in Westdeutschland (minus drei Prozent).<sup>6</sup>

Frauen sind als Gründerinnen nach wie vor unterrepräsentiert: 31 % der im Jahr 2005 neu gegründeten Einzelunternehmen sind auf Frauen registriert.

Die Steigerung bei den Selbstständigenzahlen seit 2003 ist allerdings ausschließlich auf aus der Arbeitslosigkeit heraus geförderte Gründungen zurückzuführen (Überbrückungsgeld, vor allem aber Ich-AGs<sup>7</sup>), die in der Regel weniger aus unternehmerischer Überzeugung erfolgen als aus blanker Notlage. Die aus solchen Gründungen zu erwartenden Impulse für Wirtschaft und Beschäftigung sind eher gering einzuschätzen. Zu befürchten ist vielmehr, dass diese Formen der Existenzgründung vielfach nach Auslaufen der Förderung wieder vom Markt verschwinden.

Auch die IHK des Saarlandes bestätigt für 2005 einen „Gründungsboom“. Hauptgrund für diesen Anstieg sei das Rekordniveau bei Kleinstgründungen. Viele der Jungunternehmer nehmen das Förderangebot der Bundesagentur für Arbeit in Anspruch.<sup>8</sup>

#### 1.3.2 Die Entwicklung der Betriebsgrößenstruktur

Ein weiteres strukturelles Defizit im Hinblick auf die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des saarländischen Wirtschaftsstandortes stellt zur Zeit die Betriebsgrößenstruktur dar. Die Analyse der Betriebsgrößenklassen im Saarland macht nach wie vor einige Unterschiede zum Bundesdurchschnitt deutlich. Zunächst ist festzustellen, dass die Zahl der Betriebe insgesamt zwischen 2000 und 2005 zurückgegangen ist: Im Saarland um 4,7 % von 25.359 auf 24.173 Betriebe, im Bund um 5,6 % von 2.150.195 auf 2.030.712 Betriebe. Davon waren am stärksten die kleineren Betriebe (unter 50 Beschäftigte) betroffen, deren Anteil sich im Saarland in 2005 auf 95,7 % belief, während die mittleren Betriebe (50 bis unter 500 Beschäftigte) zumindest im Saarland ihre Zahl (Anteil in

<sup>6</sup> Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2006 – Schwerpunktthema: Soziale Ungleichheit und Ausgrenzung nehmen zu, Saarbrücken 2006, S. 131 ff.

<sup>7</sup> Mehr als 3.000 Ich-AGs sind im Saarland seit Januar 2003 gegründet worden. Der Bestand betrug am Jahresende 2005 rund 2.500.

<sup>8</sup> IHK Saarland, „Wirtschaft im Saarland“, November 2005

2005: 3,9 %) stabil halten konnten. Auch die Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) gingen in der Anzahl zurück (Anteil in 2005: 0,3 %).

Was die Beschäftigtenanteile in den verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrifft, so ergeben sich im Zeitraum 2000 bis 2005 Saarland und auf Bundesebene unterschiedliche Entwicklungen der Beschäftigtenzahlen innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen. Vergleichbar verlief die Entwicklung in den Kleinbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten sowie in den Klassen über 200 Beschäftigte: Sowohl das Land als auch der Bund hatten hier Rückgänge zwischen 6 und 7 % zu verzeichnen. In der Betriebsgrößenklasse 10 bis 49 Beschäftigte fiel der Rückgang der Beschäftigung bundesweit mit 7 % prozentual deutlich stärker aus als im Saarland mit rund 2 %. Gleichzeitig gab es auf Bundesebene bei Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten einen Rückgang der Beschäftigtenzahlen um rund 3 %, während die saarländischen Betriebe in diesem Segment deutlich zulegen konnten.

Insgesamt spielen die kleinen und mittleren Unternehmen für den Arbeitsmarkt eine zentrale Rolle: 59 % aller saarländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten, im Bund sind es sogar 65 %. Die Klasse 200 bis 500 Beschäftigte weist im Saarland und im Bund etwa gleich große Anteile auf (ca. 14 %), während der Beschäftigtenanteil in den Großbetrieben (über 500 Beschäftigte) im Saarland deutlich höher liegt (26 %) als im Bund (21 %).

In diesen Zahlen drückt sich unter anderem die festgestellte „Selbständigenlücke“ im Saarland aus. Ein weiteres strukturelles Defizit liegt darin, dass die meisten großen Produktionsbetriebe im Saarland und auch ein Teil der mittleren Einheiten Zweigbetriebe oder Niederlassungen großer Konzerne sind, die ihren Sitz außerhalb des Landes haben.

Die so genannten „verlängerten Werkbänke“ sind im Falle von Umstrukturierungen und Unternehmensfusionen potenziell stärker von Verlagerungen oder Schließungen bedroht, als Betriebsteile, deren Firmenzentrale im Land selbst residiert. Auch die Tatsache, dass FuE-Abteilungen in der Regel eher bei der Zentrale als in Zweigwerken angesiedelt sind, führt dazu, dass die unternehmensbezogene FuE-Quote im Saarland relativ niedrig ist.

### 1.3.3 Innovation und Beschäftigung

Die Bildung so genannter „Cluster“, d.h. der Aufbau kooperativer Netzwerke, in denen Bildungs- und Forschungseinrichtungen sowie Unternehmen miteinander vernetzt sind und zielgerichtet an gemeinsamen Projekten, Produkten und Wertschöpfungsketten arbeiten, ist einer der zentralen Ansatzpunkte der saarländischen Innovationsstrategie. Dabei steht nicht nur die technologische Entwicklung und die innovative Produktion im Mittelpunkt der Netzwerke, sondern an entscheidender Stelle auch die Bildung eines leistungsfähigen Humankapitals durch Qualifizierung und Weiterbildung.

Bislang gibt es sechs Cluster im Saarland, die zum Teil auf längerfristig gewachsenen Branchenstrukturen aufbauen (z.B. Energie, Automobilindustrie), zum Teil auf relativ „jungen“ Technologien basieren:

- |                       |                      |
|-----------------------|----------------------|
| > Automotive Saarland | > Biokom Saarland,   |
| > Energie Saarland    | > Logistik Saarland, |
| > it Saarland         | > Wissen Saarland.   |

Das strukturpolitische Gewicht der Clusterbildung lässt sich an der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ablesen: Vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2005 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über alle Cluster um fast 1.200 Personen oder 2,1 % an. Insgesamt arbeiteten im

Jahr 2005 rund 56.300 Beschäftigte in den sechs Clustern, das ist bereits jeder sechste vollwertige Arbeitsplatz (16,5 % an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) – bei anhaltend steigender Tendenz. Als ausgesprochene Wachstumsbranche erweist sich mittlerweile das Cluster Bio-kom, in dem sich die Arbeitsplatzzahl seit 2000 nahezu verdoppelt hat.

### 1.4 Humankapitalentwicklung

#### 1.4.1 Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Die Humankapitalstruktur im Saarland ist im Vergleich zu den anderen westlichen Bundesländern eher unterdurchschnittlich. Mehrere Indikatoren weisen darauf hin, dass das durchschnittliche Bildungsniveau der **Erwerbstätigen** im Saarland etwas niedriger als im Bundesdurchschnitt ausfällt: Rund 44 % der saarländischen Erwerbstätigen haben einen Hauptschulabschluss, im Bund sind es 32 %.

Bei den höheren Bildungsabschlüssen liegt das Saarland unter den Vergleichswerten des Bundes: bei der allgemeinen Hochschulreife 17,5 % gegenüber 22,8 % im Bund; bei den mittleren Abschlüssen 23,7 % gegenüber 26,1 % (Bund). Der Anteil der Erwerbstätigen mit Fachhochschulreife ist allerdings im Saarland mit 9,2 % höher als im Bund (6,9 %). Dabei zeigt sich, dass das Qualifikationsniveau der weiblichen Erwerbstätigen durchschnittlich höher liegt als das der männlichen: So verfügen Frauen im Vergleich zu Männern seltener über einen Hauptschulabschluss, dafür häufiger über höherwertigere Qualifikationen wie mittlere Reife oder Fach-/Hochschulabschluss. Auch der Anteil der Erwerbstätigen ohne Schulabschluss liegt bei Frauen unter dem Vergleichswert der Männer.

**Tabelle 10: Erwerbstätige nach höchstem allgemeinem Bildungsabschluss im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland 2005**

	insgesamt	Erwerbstätige( in 1000)							
		Noch in schulischer Ausbildung	Mit allgemeinem Schulabschluss						Ohne allg. Schulabschluss
			Haupt (Volks) schulabschluss	Abschluss der Polytechn. Oberschule der DDR	Realschulabschluss/ gleichwertiger Abschluss	Fachhochschulreife	allg. o. fachgebundene Hochschulreife	ohne Angabe zur Art des Schulabschlusses	
<b>Saarland</b>									
In 1000	435		190	/	103	40	76	7	15
in %	100,0		43,7		23,7	9,2	17,5	1,6	3,4
<b>Bund</b>									
In1000	36.566	198	11.665	3.288	9.561	2.527	8.344	206	778
in %	100,0	0,5	31,9	8,9	26,1	6,9	22,8	0,6	2,1

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland, Statistisches Bundesamt

Insgesamt lässt sich bezüglich der beruflichen Qualifikation der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** im Zeitverlauf ein positiver Trend ablesen, der sich in einer Zunahme höher qualifizierter sozialversicherungspflichtig Beschäftigter bei gleichzeitiger Abnahme der niedriger Qualifizierten zeigt. Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich der Anteil derer ohne Berufsausbildung um 2,1



Prozentpunkte auf 17,9 % verringert, während die Kategorie der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Abschluss an einer höheren Fach-, Fachhoch- oder Hochschule um 0,8 Prozentpunkte auf 7,3 % gestiegen ist.

#### 1.4.2 Leistungsfähigkeit des Bildungssystems

Der Ausbildung der Jugendlichen kommt in einer wissensbasierten Gesellschaft eine große Bedeutung zu. Personen mit abgebrochener Schul- und Berufsausbildung nehmen seltener an Weiterbildung teil und laufen Gefahr, im Wettbewerb auf der Strecke zu bleiben. Besondere Aufmerksamkeit verdienen dabei die Jugendlichen, die an der so genannten "ersten Schwelle" ohne Hauptschulabschluss die Schule verlassen und somit über keine Einstiegsqualifikation für eine berufliche Ausbildung verfügen. Deutschland liegt mit einem Anteil von 13,8 % vorzeitiger Schulabgänger<sup>9</sup> deutlich über dem von der EU bis 2010 gesetzten Ziel von 10 %.

Die Leistungsfähigkeit des Bildungssystems wird formal mit den Indikatoren „Absolventen nach Schularten“ sowie „Schulabbrecherquote“ und „Abiturientenquote“ gemessen<sup>10</sup>. Während die Quoten der **Absolventen** ohne Hauptschulabschluss im Saarland und im Bund mit 8,4 % bzw. 8,5 % praktisch gleich hoch liegen, liegen die Absolventenquoten der Schüler mit mittleren und höheren Abschlüssen unter dem Bundesdurchschnitt.<sup>11</sup> So verfügten im Schuljahr 2004/2005 22,9 % der schulischen Absolventen über die Allgemeine Hochschulreife, im Bundesdurchschnitt waren es 28,3 %. Im Bereich der Fachhochschulreife liegt die Absolventenquote im Saarland mit 22,3 % allerdings deutlich höher als die des Bundes (13,2 %). Zwei Indikatoren, an denen bereits gearbeitet wird, zeigen, dass die Leistungsfähigkeit des saarländischen Bildungssystems noch verbesserungswürdig ist: die „Abbrecherquote“ und die „Abiturientenquote“.

**Tabelle 11: Schulabbrecher- und Abiturientenquote<sup>12</sup> im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland**

Jahr	Saarland		Bund	
	Schulabbrecherquote	Abiturientenquote	Schulabbrecherquote	Abiturientenquote
2000	10,5	24,4	9,3	24,7
2005	8,5	23,8	8,2	24,1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der allgemein bildenden Schulen

Nach einem größeren Rückstand im Jahr 2000 haben sich die Abbrecherquoten im Saarland zuletzt (2005) wieder denen auf Bundesebene angenähert: 8,5 % im Vergleich zu 8,2 %. Der Anteil der Schulabbrecher und Absolventen ohne Hauptschulabschluss lag im Saarland damit deutlich unter der Quote des Jahres 2000 (10,5 %). Gleichwohl sind auch diese Misserfolgsquoten noch zu hoch, weil die davon betroffenen Jugendlichen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben werden. Bei der Abiturientenquote hat das Saarland nahezu den Bundesdurchschnitt erreicht.

<sup>9</sup> Nach der Definition von EUROSTAT werden darunter die 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss verstanden, die an keiner Aus-/Weiterbildung teilnehmen.

<sup>10</sup> Diese Indikatoren spiegeln sicherlich zwei wichtige formale, aber nicht ungedingt qualitative Leistungsunterschiede in den Bildungssystemen der Länder wider. Aus anderen Untersuchungen (z.B. den PISA-Studien) ist erwiesen, dass es qualitative Unterschiede in den Bildungssystemen gibt, die nicht mit Absolventenzahlen und Abbrecherquoten abgebildet werden.

<sup>11</sup> Die Prozentquoten beziehen sich auf die jeweiligen Altersklassen in der Wohnbevölkerung.

<sup>12</sup> Diese Quoten beziehen sich auf die jeweilige Anzahl der Schulabgänger in den Schularten, nicht auf die Wohnbevölkerung: Anteil der Absolventen ohne Hauptschulabschluss an allen Schulabgängern eines Jahrgangs; Anteil der Schüler mit allgemeiner Hochschulreife an allen Schulabgängern eines Jahres.

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Schulabsolventendaten macht deutlich, dass Mädchen ihre Schullaufbahn durchschnittlich deutlich erfolgreicher durchlaufen als Jungen: So beläuft sich die Schulabbrecherquote bei den männlichen Schülern auf 8,9 %, bei den Mädchen auf 7,2 %. Die Abiturientenquote hingegen beträgt bei den Schülerinnen 24,7 %, bei den Schülern 21,9 %.

Dass sich der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen verstärkt, zeigt Tabelle 12: Im Zeitraum von 2000 bis 2005 nahm die Zahl der mittleren Abschlüsse leicht (3,1 %) und der Hochschulreifepfungen deutlich zu (11,1 %), und zwar zu Lasten der Hauptschulabschlüsse, die seit 2003 rückläufig sind. Positiv ist, dass die Zahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss deutlich zurückgegangen ist: an Hauptschulen selbst um 43 % (zuletzt 462 gegenüber 841); unter Einschluss der Schulen für Behinderte reduziert sich die Quote der Abgänger ohne Hauptschulabschluss um 3,3 Prozentpunkte auf 8,0 %.

**Tabelle 12: Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Bildungsabschluss im Saarland, 2000 bis 2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	
<b>Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen: insgesamt</b>	10.936	10.818	11.139	10.992	10.920	11.050	
darunter:							
> ohne Hauptschulabschluss	814	652	613	562	470	462	
> mit Hauptschulabschluss	3.336	3.479	3.561	3.639	3.619	3.413	
> mit mittlerem Bildungsabschluss	3.609	3.758	3.927	3.819	3.679	3.721	
> mit Fachhochschulreife	128	135	93	74	83	110	
> mit Hochschulreife	2.624	2.426	2.518	2.462	2.600	2.917	
> aus Schulen für Behinderte	425	368	427	436	469	427	
Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss (in %) <sup>1)</sup>	Saarland Bund	11,3 fehlt	11,0 9,6	9,2 9,1	9,1 8,9	8,9 8,6	8,0 fehlt

<sup>1)</sup> Anteil der Abgänger ohne Hauptschulabschluss **und** der Abgänger aus Schulen für Behinderte an allen Abgängen  
Quelle: Statistisches Landesamt Saarland; letzte Zeile: Kultusministerkonferenz

### 1.4.3 Ausbildungsstellenmarkt

Gab Deutschland bei der Arbeitsmarktsituation Jugendlicher im europäischen Vergleich bislang noch ein relativ gutes Bild ab, so verschlechterte sich die Lage in den letzten Jahren zunehmend, wie der anhaltende Mangel an Ausbildungsplätzen belegt. Dass sich die Situation bei der Ausbildungsplatzbilanz im Saarland vergleichsweise besser darstellt als in den übrigen Bundesländern, ändert nichts an der Tatsache, dass es auch im Saarland seit Jahren unübersehbare Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt gibt und Jugendliche Jahr für Jahr ohne Ausbildungsplatz bleiben bzw. in „Warteschleifen“ münden.

Laut Kultusministerkonferenz (KMK) finden bundesweit knapp 40 % der Schüler vor dem Einstieg in das Arbeitsleben nicht sofort eine Ausbildungsstelle, sondern müssen mehr oder weniger lange „Warteschleifen“ in Berufsvorbereitungskursen oder ähnlichem absolvieren. Nur 43 % der Jugendlichen finden sofort nach dem Schulabgang einen betrieblichen Ausbildungsplatz, vor 10 Jahren waren es noch 51 %. Besonders kritisch ist die Situation für Hauptschüler: Nur jede dritte Ausbildungsstelle wird bundesweit mit einem Hauptschüler besetzt. Die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf, mit denen viele Jugendliche (nicht nur, aber auch) im Saarland konfrontiert sind, spiegeln sich in den Zahlen zum Ausbildungsbeginn wieder (vgl. Tabelle 13). Von den rund 11.000 Abgängern aus allgemeinbildenden Schulen im Jahr 2005, von denen ein erheblicher Teil zu Hochschulen tendiert, traten über 3.100 in die so genannten Übergangssysteme ein (BGJ, BVJ, BGS), weitere rund 1.200 belegten berufsvorbereitende Maßnahmen, begaben sich also mangels Ausbildungsstelle in die erwähnten Warteschleifen, und zwar mit deutlich steigender Tendenz. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge<sup>13</sup> ging von 8.924 im Jahr 2000 auf 7.745 im Jahr 2002 zurück, sie konnte dann aber bis zum Jahr 2005 wieder auf 8.051 gesteigert werden. Entgegen dem Bundestrend ist es gelungen, die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem Vorjahr um 1,6 % zu steigern. Damit stellt sich nach 2002 am Ende des Jahres zum dritten Mal in Folge ein Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ein. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der jungen Frauen unter den Ausbildungsanfängern rückläufig ist: nach 43 % in 2001 liegt er im Jahr 2005 nur noch bei 40 %.

**Tabelle 13: Kenndaten zur Entwicklung des Berufsbildungssystems: Eintritte ins Übergangssystem, neue Ausbildungsverträge, Auszubildende und Ausbildungsabbrüche**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Schulabgänger aus Allgemeinbildenden Schulen	10.936	10.818	11.139	10.992	10.920	11.050
Eintritte ins Übergangssystem:						
> Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	1.234	1.291	1.942	1.942	2.107	1.925
> Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	312	379	403	481	542	549
> Berufsgrundschule (BGS)	485	539	598	703	682	689
Berufsvorbereitende Maßnahmen Eintritte	1.659	1.708	1.740	1.656	1.125	1.199
Nicht vermittelte Bewerber per 30.09.	487	335	375	498	776	499
Neue Ausbildungsverträge per 30.09. <sup>1</sup>	9.252	8.839	8.354	8.178	8.201	8.177
Neue Ausbildungsverträge per 31.12. <sup>2</sup>	8.924	8.482	7.745	7.887	7.923	8.051
darunter: für Frauen Anteil in %	3.787 42,4	3.645 43,0	3.281 42,4	3.310 42,0	3.237 40,9	3.294 40,3
Auszubildende insgesamt Quote der Abbrüche in %	22.744 8,9	22.375 10,7	21.163 10,8	21.377 10,4	21.303 9,3	21.739 9,4
Vorzeitige Vertragslösungen	2.021	2.401	2.277	2.220	1.991	2.035

Quellen: <sup>1</sup> Bundesagentur für Arbeit; <sup>2</sup> BiBB (Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die am 31.12. noch bestanden).

Ein belastender Faktor ist die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen. Fast jeder 10. Ausbildungsvertrag wird nicht zu Ende geführt: zuletzt waren es über 2.000 Fälle im Jahr 2005. Gemessen an der Zahl der bestehenden Auszubildenden schwankt die Quote der Abbrüche zwischen 10,8 %

<sup>13</sup> Bei den verschiedenen Institutionen (Bundesagentur für Arbeit, Statistisches Landesamt Saarland, BiBB, Kammern) werden jeweils eigene Berufsausbildungsstatistiken geführt, die aufgrund unterschiedlicher und zeitlicher Abgrenzungen z.T. erhebliche Abweichungen voneinander aufweisen. So sind in der amtlichen Statistik auch nicht die an saarländischen Krankenhäusern vorgehaltenen Ausbildungsplätze in den Gesundheitsfachberufen enthalten. Nach dem saarländischen Krankenhausplan 2006-2010 halten die staatlich anerkannten Schulen an Krankenhäusern im Saarland aktuell 2.168 Plätze für die Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen vor (Ministerium für Justiz, Gesundheit und Soziales: Krankenhausplan für das Saarland 2006-2010; Saarbrücken 2006, S. 181).

(in 2002) und 9,3 % (2004). Auch wenn die Gründe unterschiedlich sind: Es muss alles daran gesetzt werden, die Misserfolgsquote zu reduzieren, weil jeder Ausbildungsabbruch den künftigen Fachkräftemangel verstärkt und die Gefahr der Arbeitslosigkeit für den Einzelnen erhöht. Die Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen zeigt, dass der Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren nicht ausgeglichen war. Aus Tabelle 13 geht auch hervor, dass die Nachfrage keineswegs nur von den Schulabgängern des aktuellen Jahres ausgeht, sondern auch von Bewerbern der Vorjahre, die bisher „Warteschleifen“ absolviert haben. Der Sockel der so genannten „Altbewerber“ ist in den letzten Jahren absolut und relativ gewachsen, die Quote lag zuletzt (2005) knapp über 50 %. Beim Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit wird es besonders darauf ankommen, diese jungen Männer und Frauen aus der Warteposition herauszuholen und sie in Ausbildungsstellen zu vermitteln.

**Tabelle 14: Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt im Saarland, 2000 bis 2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Gesamtangebot an Bab-Stellen<sup>1</sup></b>	9.619	9.354	8.697	8.517	8.505	8.401
<b>Gesamtnachfrage nach Bab-Stellen</b>	9.739	9.174	8.731	8.676	8.960	8.676
<b>Angebots-Nachfrage-Relation in %</b>	98,8	102,0	99,6	98,2	94,9	96,8
<b>Altbewerber insgesamt</b>	keine Daten		3.868	3.859	4.085	4.377
...aus dem Vorjahr			1.685	1.731	1.826	1.881
...aus früheren Jahren			2.183	2.128	2.259	2.496

<sup>1</sup> Berufsausbildungsstellen

Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit,

Mit der vergleichsweise positiven Entwicklung bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist die Relation zwischen Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen jedoch noch nicht ausgeglichen. Die Angebots-Nachfrage-Relation, die üblicherweise zur Beschreibung der Marktverhältnisse berechnet wird und über die Zahl der Lehrstellenangebote je 100 Ausbildungsplatznachfrager Auskunft gibt, stieg im Saarland im Jahr 2005 auf 96,8 % und lag damit zwar 2,1 Prozentpunkte über dem Wert von 2004 und um 1,6 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. Andererseits konnte der gute Wert der Angebots-Nachfrage-Relation des Jahres 2001 (102%) in den vergangenen vier Jahren nicht mehr erreicht werden und auch gegenüber dem Vergleichsjahr 2000 lag er noch zwei Prozentpunkte niedriger. Im Hinblick auf die Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation im Ausbildungsjahr 2005 ist anzumerken, dass der Grund hierfür darin liegt, dass die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager noch stärker gesunken ist (minus 3,4%) als das Ausbildungsplatzangebot (minus 1,2 %).

**Tabelle 15: Gemeldete Berufsausbildungsstellen und Bewerber 2000 und 2005**

Jahr	Ausbildungsstellenangebot		Ausbildungsstellennachfrage		Angebots-Nachfrage-Relation	
	Saarland	Bund	Saarland	Bund	Saarland	Bund
<b>2000</b>	9.619	647.383	9.739	645.335	98,8	100,3
<b>2005</b>	8.401	562.816	8.676	591.096	96,8	95,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland

Ein anderer Indikator zur Beschreibung der Ausbildungsplatzsituation ist die Ausbildungsquote. Der Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehört zum festen Repertoire der quantitativen Analyse betrieblicher Ausbildungsleistungen. Mit 5,8 % im Jahre 2005 ist die in der Vergangenheit kontinuierlich gesunkene Ausbildungsquote im Saarland anhaltend niedrig. Dieser Wert wird insbesondere in Großbetrieben all zu oft noch deutlich unterschritten. Die saarländische Landesregierung verfolgt das Ziel, die Ausbildungskapazitäten weiter zu erhöhen und jedem ausbildungswilligen Jugendlichen die Möglichkeit der Berufsausbildung zu geben. In diesem Zusammenhang sind auch die Erfolge des saarländischen Ausbildungspakts zu sehen - der in

den letzten Jahren erfolgreichen gemeinsamen Lehrstellenaktion des Netzwerkes aus Politik, Wirtschaft, Sozialpartnern, Kammern und Arbeitsämtern –, die dazu führten, dass das Saarland bei der Versorgung der Bewerber mit Ausbildungsstellen seit einigen Jahren eine absolute Spitzenposition im bundesweiten Länderranking einnimmt. Besonderer Anstrengungen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes und zur Verbesserung der Vermittlungschancen von Jugendlichen in Ausbildung und Beschäftigung bedarf es angesichts der Entwicklung auf der Nachfrageseite in den kommenden beiden Jahren: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird im Saarland bis zum Jahre 2008 in kleinen Schritten und im Jahr 2009, durch das Ausscheiden zweier Abiturientenjahrgänge als Folge der Einführung des achtjährigen Gymnasiums mit Beginn des Schuljahres 2001/2002 (G 8), erheblich ansteigen. Unter der Voraussetzung, dass nach wie vor etwa zwei Drittel der Schulabgänger eine duale Ausbildung anstreben, prognostiziert das Bundesinstitut für Berufsbildung für das Saarland im Jahr 2008 einen Bedarf von 8.300 Ausbildungsplätzen und im Jahr 2009 eine Nachfrage nach schätzungsweise 9.000 Ausbildungsplätzen.

**Tabelle 16: Prognose der Schulabgänger von Allgemeinbildenden Schulen im Saarland 2010 / 2015**

	Abgänger / Absolventen an (mit) ...						insgesamt
	Schule für Behinderte	ohne Hauptschulabschluss	mit	mittlerer Bildungsabschluss	Fachhochschulreife	Allgemeine Hochschulreife	
<b>2000 IST</b>	384	1.108	3.075	3.655	118	2.562	10.518
<b>2006 IST</b>	427	889	3.413	3.721	110	2.917	11.050
<b>2010</b>	448	883	2.915	3.403	108	3.349	10.658
<b>2015</b>	388	752	2.503	2.791	105	3.282	9.433

Quelle: Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarland

Ein großes Potenzial an Lehrstellen wird bei Kleinbetrieben gesehen, die überwiegend keine Ausbildungsstellen anbieten. Durch verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Betrieben könnte, unter anderem im Rahmen von verstärkter Verbundausbildung, das Ausbildungspotenzial für Lehrstellen weiter ausgeschöpft werden. Im Hinblick auf den demografisch bedingten Rückgang an Ausbildungsstellennachfragern wird sich die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt nach 2010 mit einiger Sicherheit entspannen. Dies zeigen die Prognosen der Schulabgänger von Allgemeinbildenden Schulen und von Beruflichen Schulen. Wenn die darin getroffenen Annahmen zutreffen, wird sich die Zahl der Absolventen mit Hauptschulabschluss und derer mit mittlerem Bildungsabschluss zwischen 2005 und 2015 um mehr als ein Viertel reduzieren. Umgekehrt wird sich der Trend zu höheren Abschlüssen (Hochschulreife) deutlich verstärken. In den Beruflichen Schulen wird sich die Zahl der Abgänger bis 2008/2010 noch leicht erhöhen, danach wird aber auch in diesem Bildungsbereich der demografische Wandel durchschlagen und für einen spürbaren Rückgang der Schüler- und Absolventenzahlen sorgen (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 17: Prognose der Schulabgänger von Beruflichen Schulen im Saarland 2010 / 2015**

	Abgänger / Absolventen von ...							insgesamt
	Berufsschulen	BVJ	BGJ	Berufsfachschule	Fachgymnasium	Fachoberschulen	Fachschulen	
<b>2005 (IST)</b>	5.800	490	2.200	1.600	120	3.100	730	14.040
<b>2010</b>	6.200	490	2.100	1.700	140	3.100	750	14.480
<b>2015</b>	5.700	430	1.900	1.500	130	2.800	740	13.200

Quelle: Quelle: Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft des Saarland

### 1.4.4 Lebenslanges Lernen

Nicht nur für die Einzelperson als Arbeitnehmer und ihre Fähigkeit, den steigenden Anforderungen des Arbeitslebens künftig gewachsen zu sein, sondern auch für das Humankapital einer Region ist „Lebenslanges Lernen“ und die Bereitschaft zu ständiger Weiterbildung im weltweiten Wettbewerb von lebenswichtiger Bedeutung. Den Ergebnissen der unterschiedlichen Datenquellen zu Folge ist die berufliche Weiterbildung im Saarland durch eine vergleichsweise geringe Weiterbildungsquote bei einem wachsenden Bedarf an Fachkräften gekennzeichnet. Gleichzeitig entstehen durch die demografische Entwicklung und eine alternde Erwerbsbevölkerung neue Anforderungen an ein lebenslanges Lernen. Die Datenlage zur Beschreibung der „Weiterbildungsintensität“ ist heterogen und nicht frei von Widersprüchen, so dass eine eindeutige Diagnose erschwert ist. Nach Berechnungen des europäischen Statistikamtes **Eurostat** lag das Saarland im Jahr 2005 mit einer Weiterbildungsteilnehmerquote<sup>14</sup> von 6,8 % bei der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter spürbar unter dem Bundesdurchschnitt von 7,7 %. Lediglich in den Flächenländern Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz bewegt sich die Weiterbildungsbeteiligung mit 6,6 % bzw. 6,7 % noch unter dem saarländischen Wert. Bedenklich an diesen Zahlen ist zudem, dass sich im Betrachtungszeitraum der Abstand zwischen dem Saarland und dem Bundesdurchschnitt im Hinblick auf die Weiterbildungsbereitschaft vergrößert hat. Entsprechende Daten des **Statistischen Landesamtes Saarland** weisen für das Jahr 2005 ein mit Eurostat nahezu vergleichbares Ergebnis, aber eine - über mehrere Jahre verglichen - konstantere Weiterbildungsbereitschaft für das Saarland aus: nämlich 6,4 % bezogen auf die Wohnbevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren.

**Tabelle 18: Teilnehmer (25-64 Jahre) an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Saarland und im Bundesgebiet in v.H.**

Jahr	Saarland	Bund
2000	5,4	5,0
2005	6,8	7,7

Quelle: Eurostat 2006

Der **Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes** erfasst die berufliche Weiterbildung von Erwerbepersonen und weist im Ergebnis eine wesentlich größere Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2000 und 2005 aus als Eurostat-Daten (vgl. Tabelle 19). Übereinstimmend mit den Eurostat-Daten wird aber deutlich, dass die Weiterbildungsbereitschaft im Saarland zwar zugenommen hat (zuletzt 14,0 % gegenüber 11,1 % im Jahr 2000), dass sie aber hinter dem Bundesdurchschnitt zurückbleibt. Dies zeigt, dass die Weiterbildungsbereitschaft erheblich gesteigert werden muss, wenn das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte im Saarland gehalten und künftig weiter erhöht werden soll.

**Tabelle 19: Berufliche Weiterbildung von Erwerbepersonen 2000 – 2005: Vergleich Saarland-Bundrepublik Deutschland**

Jahr	Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung <sup>1</sup>		Erwerbstätige <sup>2</sup>		Weiterbildungsquote <sup>3</sup>	
	Saar	Bund	Saar	Bund	Saar	Bund
	1000		1000		in %	

<sup>14</sup> Teilnahme von Erwachsenen (25–64) Jahre an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, gemessen an Einwohnern der entsprechenden Altersklasse (in %)

<b>2000</b>	56	4.099	505,8	39.038	11,1	10,5
<b>2005</b>	71	6.864	507,2	38.672	14,0	17,7
	<b>Weibliche Teilnehmer</b>		-	-	<b>Anteil Frauen (in %)<sup>4)</sup></b>	
<b>2000</b>	26	1.837	-	-	46,4	44,8
<b>2005</b>	31	3.166	-	-	43,7	46,1

Quellen: <sup>1</sup> Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, <sup>2</sup> Statistisches Bundesamt und Statistisches Landesamt Saarland, Erwerbstätigenrechnung, <sup>3</sup> eigene Berechnung: Anteil der Teilnehmer an den Erwerbstätigen, <sup>4</sup> eigene Berechnung: Anteil der weiblichen Teilnehmer an allen Teilnehmern.

Aus der gleichen Quelle (Mikrozensus) wird ersichtlich, dass die Beteiligung der Frauen an allen Weiterbildungsteilnehmern im Saarland leicht zurückgegangen (zuletzt 43,7 %) und im Bund leicht gestiegen ist (46,1 %). Ein weiterer Vergleichsindikator sind die Teilnehmer an Weiterbildungsprüfungen, die zu einem anerkannten Zertifikat führen, also gewissermaßen den „harten Kern“ der Weiterbildung repräsentieren (vgl. Tabelle 20). Sie machen sowohl im Saarland als auch im Bund nur rund 2 % aller Weiterbildungsteilnehmer aus; der Frauenanteil bleibt hier mit 25 % (bzw. 35 % im Bund) deutlich hinter der entsprechenden Quote der Weiterbildung von Erwerbspersonen zurück.

**Tabelle 20: Teilnehmer an Weiterbildungsprüfungen<sup>1</sup> im Saarland und in der Bundesrepublik Deutschland, 2000 bis 2005**

	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>Saarland insgesamt</b>	1.216	1.434	1.625	1.324	1.447	1.519
darunter: Frauen	358	396	458	419	383	382
Anteil Frauen (in %)	29,4	27,6	28,2	31,6	26,5	25,1
<b>Bund insgesamt</b>	131.206	127.189	127.628	125.534	125.174	125.073
darunter: Frauen	48.129	46.400	46.300	46.106	44.361	43.558
Anteil Frauen (in %)	36,7	36,5	36,3	36,7	35,4	34,8

<sup>1</sup> Erfasst sind nur Prüfungen, die mit einem Zertifikat der IHK, der Handwerkskammer etc. abschließen.  
Quelle: Statistisches Bundesamt, BiBB

(Berufliche) Weiterbildung sichert Qualifikation und schützt damit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Ein ähnlich ernüchterndes Bild über die Weiterbildungsbeteiligung saarländischer Unternehmen und Beschäftigter wie die Eurostat-Daten ergibt sich, wenn Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels** herangezogen werden. Im Vergleich zu 2001 ist die Quote der saarländischen **Betriebe**, die Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt oder gefördert haben, bis 2003 leicht um rund zwei Prozentpunkte auf 40 % gesunken.<sup>15</sup> Im Schnitt der alten Bundesländer kam es dagegen während dieses Zeitraums zu einem Zuwachs um fünf Prozentpunkte auf nunmehr 41 %. Trotz eines sinkenden Anteils weiterbildungsaktiver Unternehmen im Saarland ist die Teilnahmequote der **Beschäftigten** gestiegen: Hatte in der ersten Jahreshälfte 2001 nur knapp jeder fünfte saarländische Beschäftigte an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, war es im Vergleichszeitraum 2003 jeder vierte (Westdeutschland: 22 %). Im Saarland engagierten sich somit zwar etwas weniger Betriebe in der Weiterbildung als in Westdeutschland. Anteilig waren aber hier zu Lande etwas

<sup>15</sup> INFO-Institut: IAB-Betriebspanel 2003 Länderbericht Saarland – Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung, Saarbrücken 2004

mehr Beschäftigte in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Hochgerechnet auf das Gesamtjahr 2003 ist allenfalls von einer Teilnahmequote um die 42 % auszugehen.<sup>16</sup>

Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen ist zudem ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt zu beobachten: Mit der Betriebsgröße wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildung betrieben wird. Während laut IAB-Betriebspanel nahezu alle saarländischen Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten in der Weiterbildung aktiv waren, gilt dies nur für knapp jeden zweiten Betrieb mit 5 bis 19 Beschäftigten und sogar nur für jeden vierten in der Größenklasse bis maximal 4 Beschäftigte.

Als nicht problemlösungsadäquat im Sinne des lebenslangen Lernens durch alle Erwerbstätigen ist auch noch einmal die Tatsache hervorzuheben, dass sich die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe insgesamt vornehmlich auf Arbeitskräfte mit höherem Qualifikationsniveau konzentrieren. Vergleicht man die Qualifikationsstruktur von Weiterbildungsteilnehmern und den Beschäftigten in den Betrieben insgesamt, so sind höher qualifizierte Angestellte (gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil) deutlich überrepräsentiert, geringer qualifizierte dagegen merklich unterrepräsentiert. Auch Facharbeiter werden seltener in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen als es ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.

#### 1.4.5 Hochschulen

Zentrale Bedeutung für den wirtschaftlichen Strukturwandel im Saarland haben die hier angesiedelten Hochschulen und die ihnen angegliederten Forschungsinstitute<sup>17</sup> – dies in mehrfacher Hinsicht: Zum einen sind sie als Orte der akademischen Lehre und Forschung Ausbildungsstätten für Hochqualifizierte und den wissenschaftlichen Nachwuchs, auf den eine Region wie das Saarland, die sich auf dem Weg von der montanindustriellen Vergangenheit zur „Wissensgesellschaft“ befindet, dringend angewiesen ist; zum anderen sind die FuE-Kapazitäten an den Hochschulen und in den räumlich zugeordneten Forschungsinstitutionen wichtige Motoren des technologischen Strukturwandels: nicht allein durch die Grundlagenforschung und die angewandte Forschung in diesen Einrichtungen selbst, sondern auch durch den Know-how-Transfer in die saarländische Unternehmenslandschaft, der durch darauf spezialisierte Einrichtungen (wie KWT, FITT<sup>18</sup>) und durch Kooperationsnetzwerke (Cluster) zwischen den Hochschuleinrichtungen und den Unternehmen gefördert wird.

<sup>16</sup> INFO-Institut: IAB-Betriebspanel 2003 Länderbericht Saarland – Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung, Saarbrücken 2004; Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2005, Schwerpunktthema: Weiterbildung im Saarland – Handlungsfeld zwischen Wünschen und Wirklichkeiten, Saarbrücken 2005, S. 63 ff., 75 ff.

<sup>17</sup> In den letzten zwei Jahrzehnten wurden auf dem Campus der Universität und an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) folgende FuE-Institute gegründet:

- DFKI – Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz GmbH,
- Fraunhofer-Institut für Biomedizinische Technik (IBMT in St. Ingbert und Sulzbach),
- Institut für Neue Materialien gGmbH (IzFP),
- Max-Planck-Institut für Informatik,
- Max-Planck-Institut für Softwaresysteme,
- Korea Institute of Science and Technologie (KIST).

Im Bereich der HTW betreiben folgende An-Institute anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung und stehen in enger Kooperation mit Unternehmen im Saarland und auf überregionaler Ebene:

- Institut für Technologietransfer der HTW, FITT gGmbH,
- FORGIS GmbH (Maschinenbau),
- Eurotec Solution GmbH (Elektrotechnik),
- Institut für Produktions- und Logistiksysteme GmbH,
- IZES, Institut für ZukunftsEnergieSysteme,
- ZIP, Zentrum für innovative Produktion.

<sup>18</sup> Einrichtungen des Technologietransfers sind die Kontaktstelle für Wissens- und Technologietransfer (KWT) an der Universität des Saarlandes und des Institut für Technologietransfer (FITT) an der HTW.

Eine weitere wichtige Funktion haben die Hochschulen auch im Hinblick auf den internationalen Wissensaustausch, sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene. Ohne ausländische Studierende, ohne den Austausch von Wissenschaftlern und ohne internationale Forschungsoperation wäre das Saarland um Vieles ärmer und würde im nationalen und internationalen Standortwettbewerb der Region entscheidend zurückfallen.

Im Hinblick auf die Entwicklung des „Humankapitals“ der Region sind die Studierendenzahlen und die Studienanfänger, die Absolventenzahlen und akademischen Prüfungen von Interesse.

**Tabelle 21: Studierende und Studienanfänger im Saarland, 2000 bis 2005<sup>1</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Studierende im Saarland<sup>2)</sup></b>	19.970	20.150	20.279	19.486	19.335	19.598
<b>davon Männer</b>	10.988	10.955	10.915	10.362	10.294	10.331
<b>Frauen</b>	8.982	9.195	9.364	9.124	9.041	9.267
<b>Anteil Frauen (in %)</b>	45,0	45,6	46,2	46,8	46,8	47,3
<b>Studienanfänger/Neuzugänge<sup>3)</sup> Universität des Saarlandes</b>	2.761	2.992	2.986	2.985	2.804	2.942
<b>davon Männer</b>	1.246	1.384	1.322	1.334	1.278	1.271
<b>Frauen</b>	1.515	1.608	1.664	1.651	1.526	1.671
<b>Anteil Frauen (in %)</b>	54,9	53,7	55,7	55,3	54,4	56,8

<sup>1</sup> Datenstand: jeweils Wintersemester

<sup>2</sup> Neben der Universität des Saarlandes enthalten diese Daten auch die Studierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), der Hochschule für Musik, der Hochschule der Bildenden Künste, der Katholischen Hochschule für Soziale Arbeit, der Fachhochschule für Verwaltung.

<sup>3</sup> Die Neuzugänge setzen sich zusammen aus Ersteinschreibern (1. Studiensemester / Studienkolleg) und Neueinschreibern (Hochschulwechsler / Wiedereinschreiber). Der Anteil der Ersteinschreiber liegt in der Regel bei 75–80 %.

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Von den rund 19.600 Studierenden an saarländischen Hochschulen (vgl. Tabelle 21) waren im Jahr 2005 14.790 (75,5 %) an der Universität und 3.620 (18,5 %) an der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) immatrikuliert. Der Frauenanteil an allen Studierenden stieg von 45,0 % in 2000 kontinuierlich auf 47,3 % in 2005, wobei diese Quote an der Universität mit einem überwiegenden Anteil nichttechnischer Fächer mit 52 % (in 2005) deutlich höher ausfällt als an der HTW (rund 30 %). Bei den Studienanfängern an der Universität liegt die Frauenquote schon seit Jahren deutlich über 50 %, zuletzt bei 56,8 %. Die Ausländerquote unter den Studierenden der Universität liegt bei 17,3 % (2005/06), wobei zu berücksichtigen ist, dass darunter ein Teil als „Bildungsinländer“ zählt, also junge Ausländer, die das deutsche Bildungssystem durchlaufen haben (2000: 29,9 %; in 2005: nur noch 7,9 % aller Studierenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit).

Die Zahl der an der Universität abgelegten Prüfungen (vgl. Tabelle 22) ist zwischen 2000 und 2005 deutlich zurückgegangen, wobei die Frauenquote unter den erfolgreichen Absolventen entgegen diesem Trend deutlich angestiegen ist: von 45,5 % auf 56,6 %.

Das Gleiche gilt für die Prüfungen an der HTW. Die Zahl der mathematisch-naturwissenschaftlichen Prüfungen – wichtig für den „Nachwuchs“ im Technologiebereich – schwankt an der Universität zwischen 330 und 250; der Anteil liegt im Durchschnitt bei 16 %. Allerdings sind darin die Prüfungen in Ingenieurwissenschaften (Maschinenbau, Elektrotechnik) nicht enthalten.

**Tabelle 22: Studienabsolventen (Abschlussprüfungen) – darunter in Naturwissenschaften, 2000 bis 2005<sup>1</sup>**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Abgelegte Prüfungen an der Universität insgesamt <sup>2</sup>	2.016	1.755	1.854	1.646	1.847	1.678
darunter: von Frauen	918	852	871	790	914	950
Anteil Frauen (in %)	45,5	48,5	47,0	48,0	49,5	56,6
Diplome an der HTW	382	379	405	356	448	418
darunter: von Frauen	92	91	92	105	140	128
Anteil Frauen (in %)	24,1	24,0	22,7	29,5	31,3	30,6
An der Universität abgelegte Prüfungen in Mathematik / Naturwissenschaften	332	301	271	287	331	253
Anteil der math. / nat. Prüfungen an allen an der Universität abgelegten Prüfungen <sup>3</sup>	16,5	17,2	14,6	17,4	17,9	15,1

<sup>1</sup> Jahresangabe = Prüfungsjahr

<sup>2</sup> Die Prüfungen an der Universität umfassen Diplomprüfungen, Magister-/Lizenziatenprüfungen, Promotionen, Staatsprüfungen, Lehramtsprüfungen, sonstige Abschlussprüfungen (z.B. Aufbaustudiengänge)

<sup>3</sup> Die hier genannten Zahlen umfassen nur die explizit in der amtlichen Statistik aufgeführten Prüfungen in Mathematik/Naturwissenschaften. Weitere Prüfungen sind in Lehramtsprüfungen enthalten.

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Auch die Zahl der Promotionen und Habilitationen lag im Jahr 2005 deutlich unter den Werten von 2000, allerdings ist hier aufgrund starker Schwankungen kein klarer Trend zu erkennen (vgl. Tabelle 23). Einzig die Frauenquote ist auch hier nach oben gerichtet: Im Jahr 2005 waren 45 % aller Promovierten weiblich (2000 waren es noch 37 %), bei den Habilitierten knapp 29 % (nach 16 % im Jahr 2000; vgl. Tabelle 23). Dies lässt auf eine stärkere Repräsentanz von Frauen im akademischen Nachwuchs schließen, bietet aber noch keine Gewähr, dass alle jungen Wissenschaftler im Saarland gehalten werden können. Dazu müssen die Rahmenbedingungen in Forschung und Entwicklung auf hohem Niveau gehalten und bestmöglich ausgebaut werden.

**Tabelle 23: Promotionen und Habilitationen im Saarland, 2000 bis 2005**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Promotionen insgesamt</b>	378	331	325	293	329	292
darunter: Frauen	139	123	98	106	122	130
Anteil Frauen (in %)	36,8	37,2	30,2	36,2	37,1	44,5
<b>Promotionen in Mathematik/Naturwissenschaften</b>	114	97	87	97	99	58
Anteil Math. / Nat.(in %)	30,2	29,3	26,8	33,1	30,1	19,9
<b>Habilitationen insgesamt</b>	32	29	36	31	34	14
darunter: Frauen	5	6	4	6	9	4
Anteil Frauen (in %)	15,6	20,7	11,1	19,4	26,5	28,6
<b>Habilitationen in Mathematik/Naturwissenschaften</b>	6	3	9	8	3	1
Anteil Math. / Nat.(in %)	18,8	10,3	25,0	25,8	8,8	7,1

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

## 1.5 Arbeitslosigkeit und offene Stellen

### 1.5.1 Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Arbeitslosenquoten insgesamt

Die hohe Arbeitslosigkeit im Saarland stellt nach wie vor eines der Kernprobleme dar – sie ist ein wichtiger Indikator für die Strukturschwäche des Landes. Im Jahr 2005 zählte das Saarland 53.533 Arbeitslose, 12,0 % mehr als im Jahr 2000. Damit lag der Anstieg der Arbeitslosigkeit im Saarland erheblich unter dem der westdeutschen Bundesländer, der dort 36,4 % betrug. Die saarländische Arbeitslosenquote (bezogen auf abhängige Erwerbspersonen) belief sich in 2005 auf 11,7 %. Die Quote lag um 0,7 Prozentpunkte über dem westdeutschen und 1,3 Prozentpunkte unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

Positiv zu vermerken ist jedoch, dass der erhebliche Rückstand des Saarlandes von vor fünf Jahren (2,4 Prozentpunkte) bis 2005 deutlich verringert wurde und somit eine Annäherung an den westdeutschen Bundesdurchschnitt erfolgt ist.

**Tabelle 24: Arbeitslosigkeit**

Jahr	Arbeitslose	darunter: Frauen	darunter: unter 25	darunter: über 55	darunter: Migranten	AL-Quote insgesamt	AL-Quote Frauen	Langzeitarbeitslose
2000	47.778	19.765	5.407	10.388	5.531	10,8	10,4	20.557
2005	53.533	24.622	6.805	6.258	7.195	11,7	11,7	17.571
Veränd.	+ 12,0 %	+ 24,6 %	+ 25,8 %	- 39,8 %	+ 30,1 %	+ 0,9 PP	+ 1,3 PP	- 14,5 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik: Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes – Jahreszahlen, 2006.

Zwischen 2004 und 2005 erfolgte ein starker Anstieg der Arbeitslosenzahlen, von 45.990 auf 53.533. Dieser Anstieg ist primär auf den statistischen Effekt durch die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur gemeinsamen Leistung der Grundsicherung für Arbeitsuchende – dem so genannten Arbeitslosengeld II (ALG II) - zurückzuführen, dessen Ausmaß mit dem Bundesdurchschnitt vergleichbar ist: Durch diese Arbeitsmarktreform werden seit dem 01.01.2005 auch Personen in der Arbeitslosenstatistik geführt, die zuvor unter die kommunale Sozialhilfestatistik fielen, aber auch jene, die sich in den vorangegangenen Jahren nicht arbeitslos gemeldet hatten, darunter viele Frauen und Jugendliche. Ein Blick auf die Statistik verdeutlicht dies: Im Jahr 2004 waren rund 41 % aller Arbeitslosen **Frauen**, 2005 waren es bereits 46 %. Die Absolutzahl der arbeitslosen Frauen erhöhte sich von 2004 auf 2005 um rund 32 %, während sich der Anstieg bei den **Männern** auf 6 % belief. Viele Frauen, die zuvor Sozialhilfe bezogen, tauchen nun in der Arbeitslosenstatistik auf. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2000 stieg die Frauenarbeitslosigkeit um fast 26 % und damit - gemessen am Anstieg der Gesamtarbeitslosigkeit - überdurchschnittlich an, auch ihre Arbeitslosenquote lag mit 11,7 % um 1,3 Prozentpunkte höher als im Jahr 2000.

Differenziert nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) und dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) verteilen sich die Arbeitslosen im Saarland zu 37 % auf den Rechtskreis des SGB III und zu 63 % auf den des SGB II (Langzeitarbeitslose). Im Bundesdurchschnitt fallen 41 % der Arbeitslosen unter den Rechtskreis SGB III und 59 % unter den des SGB II.

Obwohl es sich beim Saarland um ein auch flächenmäßig kleines Land handelt, sind regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt festzustellen. Gemessen an den Arbeitslosenquoten zählen vor allem die Landeshauptstadt Saarbrücken und deren Umgebung zu den eher benachteiligten Gebieten.

### 1.5.2 Arbeitslose nach Strukturmerkmalen

Die **zielgruppenspezifische** Betrachtung der Arbeitslosigkeit zeigt den im Saarland bestehenden Handlungsdruck auf:

Ein Problem stellt die im Saarland vergleichsweise hohe **Jugendarbeitslosigkeit** (Personen unter 25 Jahre) dar: Sie ist innerhalb von nur fünf Jahren (2000 bis 2005) um fast 1.400 (25,8 %) von rund 5.407 auf 6.805 Personen gestiegen. Zwar liegt die Arbeitslosenquote von Jugendlichen mit 11,8 % unter dem Bundesdurchschnitt von 12,5 %, aber über dem Vergleichswert West (10,6 %).

Eine Unterscheidung nach einzelnen Altersgruppen zeigt zur Zeit erheblich höhere Arbeitsmarktrisiken bei Jugendlichen im Alter bis unter 20 Jahren. In dieser Altersgruppe stieg die Arbeitslosigkeit zwischen 2004 und 2005 um 43,0 % an, in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-jährigen dagegen lediglich um 10,3 %. Diese Entwicklung zeigt, dass Jugendarbeitslosigkeit im Saarland vorrangig zwar immer noch ein Problem an der so genannten zweiten Schwelle ist, jedoch gestaltet sich der Übergang von Schule in Ausbildung ebenfalls immer schwieriger – wie auch die Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes zeigt (vgl. dazu Kapitel 1.4.3).

Neben konjunktur- und strukturbedingten Ursachen ist der drastische Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit aber auch Ausdruck der Zusammenführung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur neuen Leistung „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (SGB II) seit Januar 2005. Die erweiterte statistische Erfassung der Arbeitslosigkeit hat auch im Saarland die verdeckte Jugendarbeitslosigkeit offen gelegt. Mit der Einführung des SGB II bestätigten sich die Prognosen zur Jugendarbeitslosigkeit, die in den letzten Jahren von einem deutlich höheren Wert ausgegangen sind, als dies in den Statistiken sichtbar wurde. Die aktuellen Zahlen spiegeln nun das wahre Ausmaß der Arbeitsmarktsituation von jungen Menschen eher wider als die statistischen Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit in den Jahren zuvor, da arbeitssuchende Jugendliche jetzt nicht mehr in den Familien, sprich Bedarfsgemeinschaft, statistisch „untertauchen“, sondern als Folge der notwendigen Einzelmeldungen voll erfasst werden.

Auch die Betrachtung der Arbeitslosen unter 25 Jahren nach dem Rechtskreis SGB II signalisiert arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf für die Zielgruppe der besonders benachteiligten Jugendlichen. Im Berichtsmonat September 2006 fielen von allen 5.846 arbeitslosen Jugendlichen 3.064 oder 52,4 % unter den Rechtskreis des SGB II. Ihr Anteil an allen ALG II-Beziehern betrug 9,4 %. Ein längerfristiger Vergleich zeigt, dass diese Werte im Steigen begriffen sind. Im November 2005 fielen von 5.261 arbeitslosen Jugendlichen noch 2.598 oder 49,4 % unter den Rechtskreis des SGB II. Ihr Anteil an allen ALG II-Beziehern belief sich auf 8,2 %. Von den im September 2006 gemeldeten jugendlichen ALG II-Beziehern waren 44,4 % weniger als drei Monate arbeitslos, während 55,6 % länger als drei Monate arbeitslos gemeldet waren. 8,1 % sind seit mehr als einem Jahr arbeitslos. Somit ist knapp die Hälfte der Jugendlichen erst kürzlich in Arbeitslosigkeit gekommen.

Während die Jugendarbeitslosigkeit im Betrachtungszeitraum deutlich anstieg, war die **Arbeitslosigkeit von älteren Personen** (über 55 Jahre) im Saarland stark rückläufig: von 10.388 Personen im Jahr 2000 auf 6.258 im Jahr 2005. Dies entsprach einem Rückgang um 39,8 %. Der Anteil der Älteren an allen Arbeitslosen belief sich im Jahr 2005 im Saarland auf 11,7 %. Im Bundesdurchschnitt waren es 11,9 %, in Westdeutschland 12,2 %.

Der massive Rückgang der Zahl der älteren Arbeitslosen zwischen 2000 und 2005 ist weniger auf strukturelle Verbesserungen am Arbeitsmarkt zurückzuführen. Maßgeblich für die günstige Entwicklung der Arbeitslosigkeit Älterer waren bis 2004 einerseits demografische Einflüsse. So hat die Bevölkerungsstärke der 55-jährigen und älteren deutlich abgenommen, weil geburtenschwache

Jahrgänge zunehmend in die Altersgruppe der 55-jährigen und älteren hineinwachsen. Dieser Trend droht jetzt aber wieder zu kippen. Zum Abbau der Arbeitslosigkeit hatte andererseits aber auch beigetragen, dass spürbar mehr ältere Arbeitslose eine Arbeit aufgenommen hatten als in den Vorjahren. Angesichts fehlender Arbeitsplätze schwindet auch diese Möglichkeit zusehends. Darüber hinaus hatten in der Vergangenheit auch erheblich mehr arbeitslose Ältere eine berufliche Bildung begonnen. Hinzu kam ein weiterer „Entlastungseffekt“: Über Jahre hinweg beeinflusste das frühzeitige Ausscheiden aus der Arbeitslosigkeit heraus das Arbeitsmarktgeschehen. Viele der älteren Arbeitslosen verließen regulär das Erwerbsleben bzw. nutzten die Sonderregeln des Sozialgesetzbuches, die für Ältere ab 58 Jahre vorsah, dass sie sich nicht mehr der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellen mussten.

Die im Saarland lebenden **Ausländer** sind bereits seit Jahren überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Vom Jahr 2000 bis zum Jahr 2003 stieg die Arbeitslosenquote der Ausländer durchschnittlich von 22,3 % auf 25,1 %, im Jahr 2004 ging sie vorübergehend wieder um 1,6 Prozentpunkte auf 23,5 % zurück. Nach Einführung der erweiterten Arbeitsmarktstatistik stieg die Arbeitslosenquote der Ausländer im Jahr 2005 wieder deutlich um 6,3 Prozentpunkte auf 29,6 %. Damit übertraf sie – wie bereits in den Jahren zuvor - deutlich die Arbeitslosenquote der Ausländer im westdeutschen Bundesdurchschnitt, die dort gegenüber dem Vorjahr „lediglich“ um 4,6 Prozentpunkte auf 23,5 % angestiegen ist. Die Arbeitslosenquote der Ausländer im Saarland lag fast dreimal so hoch wie die Durchschnittsquote von 11,7 %. Zugleich stieg der relative Anteil der Ausländer an der saarländischen Gesamtarbeitslosigkeit von 11,9 % im Jahr 2004 auf 13,4 % im Jahr 2005 an: Im Jahresdurchschnitt 2005 waren 7.195 ausländische Personen im Saarland arbeitslos; dies waren 26,3 % mehr als ein Jahr zuvor und 30,1 % mehr als im Jahr 2000. Die Mehrheit der arbeitslos gemeldeten Ausländer war wie in den Jahren zuvor männlichen Geschlechts, 43,3 % waren Frauen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass ausländische Frauen sich weitaus seltener arbeitslos melden als deutsche Arbeitnehmerinnen. Darüber hinaus werden in jüngster Zeit zunehmend Probleme vor allem bei der Eingliederung von Jugendlichen deutlich. Sie finden mangels entsprechender Schul- und Berufsausbildung oft keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Der Übergang in Beschäftigung wird wesentlich vom Niveau des erreichten Bildungsabschlusses beeinflusst. Je höher der Abschluss, desto größer ist die Chance, einen Arbeitsplatz zu finden und desto geringer das Risiko, arbeitslos zu werden. In 2004 (Stichtag 30. September) hatten 41,7 % der Arbeitslosen im Saarland **keine abgeschlossene Berufsausbildung**. Im Bund lag diese Quote bei 34,4 %.

Die Qualifikation der saarländischen Arbeitslosen liegt somit signifikant unter dem Bundesdurchschnitt. Die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können, stellte sich in 2005 wie folgt dar: Der Anteil der Akademiker (Universität und Fachhochschule) beläuft sich im Saarland auf 5 %, im Bund auf 6 %, der Anteil jener mit Berufsfach- bzw. Fachschule im Saarland auf 3 %, im Bund auf 5 %, der Anteil der Arbeitslosen mit betrieblicher Ausbildung liegt im Saarland bei 50 % und im Bund bei 55 %.

Gemessen an ihren Anteilen im Beschäftigungssystem werden gering Qualifizierte überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre nachhaltige Integration in Arbeit gestaltet sich um ein vielfaches schwieriger als bei qualifizierten Arbeitnehmer. In Anbetracht des wachsenden Qualifikationsbedarfes von Industrie und Handwerk sowie des kontinuierlichen Rückgangs von Arbeitsplätzen für gering Qualifizierte wird sich das Beschäftigungsrisiko ohne Berufsabschluss in Zukunft weiter verschärfen.

### 1.5.3 Langzeitarbeitslosigkeit

Eine große Herausforderung in der saarländischen Arbeitsmarktpolitik stellt nach wie vor die Bewältigung der Langzeitarbeitslosigkeit dar. Während der jahresdurchschnittliche Anteil der Arbeitslosen, die bereits ein Jahr und länger ohne Beschäftigung waren, an der Gesamtarbeitslosigkeit von 1998 bis 2003 fünf Jahre hintereinander rückläufig war und von 45,2 % im Jahr 1998 auf 35,5 % im Jahr 2003 sank, stieg er im Jahr 2004 wieder leicht auf 37,0 % an.

Nach den ergänzenden Auswertungen aus dem IT-Vermittlungssystem der Bundesagentur für Arbeit im Zuge der seit Anfang 2005 neu eingeführten Arbeitsmarktstatistik war die Langzeitarbeitslosigkeit auch im Jahr 2005 weiter im Steigen begriffen: Die Zahl der Langzeitarbeitslosen betrug jahresdurchschnittlich 17.571 und lag damit um 3,5 % höher als ein Jahr zuvor, aber 14,5 % unter dem Bestand des Vergleichsjahres 2000. Während in 2005 die Absolutzahl der Langzeitarbeitslosen leicht anstieg, ging deren Anteil an allen Arbeitslosen auf 32,8 % zurück.

Dieser Anteilswert lag um über zehn Prozentpunkte unter dem Anteilswert des Jahres 2000. Durch die während des Berichtszeitraums erfolgte Rückführung der Langzeitarbeitslosigkeit liegt der Anteil im Saarland seit 2004 unter dem Durchschnitt der westdeutschen Bundesländer: Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen betrug dort in 2005 jahresdurchschnittlich 33,8 %.

Im Jahr 2004 lag der Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen an den weiblichen Arbeitslosen insgesamt mit 35,1 % geringfügig unter dem Vergleichswert der männlichen Langzeitarbeitslosen (38,1 %). Ab dem Jahr 2005 enthalten die geschlechtsspezifischen Angaben zur Langzeitarbeitslosigkeit keine Daten der zugelassenen kommunalen Träger (Landkreis St. Wendel), weshalb die Jahresdaten nicht vergleichbar sind. Im Jahr 2005 belief sich der Anteil der weiblichen Langzeitarbeitslosen auf 28 %, der Anteil der männlichen Langzeitarbeitslosen auf 33,8 %.

Der hohe Prozentsatz an Langzeitarbeitslosen signalisiert sowohl für das Saarland als auch für Westdeutschland, dass ein stabil bleibender Sockel am Rennen um die begehrten Arbeitsplätze nicht oder kaum mehr teilnimmt.

Zwischen September 2000 und September 2004 stieg die Zahl der Langzeitarbeitslosen, die zwischen einem und unter zwei Jahren arbeitslos waren, geringfügig um 307 Personen oder 3,9 % an, während die der Langzeitarbeitslosen, die zwei Jahre und länger arbeitslos waren, im selben Zeitraum um ein Fünftel (19,4 %) auf 2.229 Personen zurückging.

### 1.5.4 Offene Stellen und Mismatch-Probleme

Die Analyse des Indikators „offene Stellen“ zeigt für das Saarland eine unstete Entwicklung: Im Juli 2006 belief sich die Zahl der im Saarland gemeldeten offenen Stellen auf 8.237. Zwischen 2000 und 2002 erfolgte ein Anstieg der gemeldeten Stellen um 11,7 % von 5.587 auf 6.243 Stellen, der Tiefststand lag in Folge der damals anhaltenden konjunkturellen Abwärtsentwicklung im Jahr 2004 bei 2.912 Stellen. Mit 5.216 offenen Stellen wurde in 2005 zwar noch nicht die Vergleichsmarke des Jahres 2000 erreicht, doch hat sich die Zahl der offenen Stellen binnen Jahresfrist fast verdoppelt (plus 80 %).

Da sich aber u.a. wegen des statistischen Effekts durch die Einführung des „Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (SGB II) im selben Jahr die Arbeitslosigkeit sehr stark erhöht hatte, stellte sich das Verhältnis zwischen gemeldeten offenen Stellen und Gesamtarbeitslosigkeit etwas schlechter dar als im Jahr 2000. In beiden Jahren standen für 100 Arbeitslose rund zehn offene Stellen zur Verfügung.

**Tabelle 25: Arbeitslosigkeit und offene Stellen im Saarland**

Jahr	Arbeitslosigkeit insgesamt	gemeldete offene Stellen	in % der Arbeitslosen insgesamt
2000	47.778	5.587	11,7
2005	53.533	5.216	9,7

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktstatistik: Eckwerte über die Entwicklung des Arbeitsmarktes – Jahreszahlen, 2006, eigene Berechnungen

Der starke Anstieg zwischen 2004 und 2006 wird primär auf die durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen geförderten Stellen zurückgeführt. Bundesweit war ein signifikanter Anstieg sofort zu besetzender Stellen im Rahmen sozialer Arbeitsgelegenheiten (so genannte 1 €-Jobs), die im Zuge der Umsetzung der Hartz IV-Reform für Langzeitarbeitslose geschaffen wurden, zu verzeichnen. Doch trotz dieses Effekts wird die positive Entwicklung der offenen Stellen nach Ansicht des IAB maßgeblich durch die konjunkturellen Auftriebskräfte bestimmt. Die Voraussetzungen für mehr Beschäftigung und weniger Arbeitslose haben sich im Saarland somit zumindest kurzfristig leicht verbessert.<sup>19</sup>

Bei den gemeldeten Stellen handelt es sich bei nahezu der Hälfte um Teilzeitstellen (48,5 %). Diese Quote lässt eine ambivalente Schlussfolgerung zu: Es kann einerseits davon ausgegangen werden, dass jene Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung suchen, auf ein vergleichsweise (gemessen an den offenen Teilzeitstellen auf Bundesebene) breites Angebot stoßen.

Sollte das Jobangebot für Frauen jedoch insgesamt zu stark durch Teilzeitstellen bestimmt sein, können dadurch bereits vorhandene strukturelle Benachteiligungen von Frauen noch verstärkt werden in dem Sinne, dass die Hauptverantwortung für die Familie weiterhin der Frau zukommt und Männer zu selten mit in die Verantwortung gezogen werden. Denn: Teilzeitbeschäftigung allein trägt nicht zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und kann „verkrustete“ Strukturen unter Umständen gar verstärken, da sie das vorherrschende Rollenbild weiter determinieren.

Die so genannte „Mismatch-Problematik“ entsteht durch die Nichtbesetzung offener Stellen bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit. Von den Betrieben werden für diesen Mismatch im Wesentlichen drei Gründe genannt: ein Mangel an Bewerbungen, Inflexibilitäten der Bewerber sowie qualifikatorische Defizite der Bewerber. Von den im Jahresdurchschnitt 2005 insgesamt 5.216 im Saarland gemeldeten Stellen entfielen rund 1 % auf den Primären Sektor, 9 % auf das Produzierende Gewerbe und 90 % auf den Tertiären Sektor. Bei der Betrachtung der gemeldeten Stellen nach Berufsgruppen lässt sich keine eindeutige Tendenz im Hinblick auf das überwiegend geforderte Qualifikationsprofil erkennen. Sie zeigt vielmehr, dass im Jahr 2005 für sehr unterschiedliche Berufsgruppen auf verschiedenen Qualifikationsstufen offene Stellen angeboten wurden, die nicht besetzt werden konnten.

Von einem Matching-Problem berichtet auch das Betriebspanel 2004 des Saarlandes:<sup>20</sup> Dort gab fast jeder zehnte Betrieb an, trotz der hohen Arbeitslosigkeit nicht die benötigten Fachkräfte finden zu können. Von Schwierigkeiten, offene Stellen mit adäquat qualifizierten Bewerbern zu besetzen,

<sup>19</sup> Der Indikator „gemeldete Stellen“ verdeckt, dass ein Großteil des frei werdenden Arbeitsplatzangebots an der Agentur für Arbeit vorbei neu besetzt wird, z.B. durch Stellenausschreibungen in der Presse, auf der Firmenhomepage oder durch anderweitige Informationskanäle. Deutschlandweit wurden nach Angaben des IAB rund 62 % der offenen Stellen den Arbeitsagenturen nicht gemeldet. Auf Saarländebene liegen hierfür keine Vergleichsdaten vor, es ist jedoch von einer vergleichbaren Dimension auszugehen.

<sup>20</sup> INFO-Institut: IAB-Betriebspanel 2004 Länderbericht Saarland – Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung, Saarbrücken 2005

berichten vor allem Dienstleistungsbetriebe und darunter besonders Betriebe für unternehmensnahe Dienstleistungen. Das Gros der freien Stellen entfiel auf Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten sowie auf Arbeitsplätze für Facharbeiter.

## 1.6 Soziale Eingliederung

### 1.6.1 Die Entwicklung der Arbeitslosigkeit in den Rechtskreisen SGB II und SGB III anhand ausgewählter Strukturmerkmale

Seit dem Inkrafttreten des SGB II und der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden erstmals in Deutschland alle Hilfebedürftigen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren erfasst. Im Saarland hatte dies zur Folge, dass im Übergang von Dezember 2004 zu den ersten Monaten des Jahres 2005 sich wichtige Indikatoren zur Beschreibung der sozialen Eingliederung sprunghaft veränderten. So stiegen von Dezember 2004 bis Juni 2005:

- die Zahl der Arbeitsuchenden von 65.365 auf 78.244 oder 19,9 %,
- die Zahl der Arbeitslosen von 47.246 auf 53.845 oder 14,0 %,
- die Sozialhilfeempfängerquote<sup>21</sup> erhöhte sich von 4,3 % in 2004 auf die (neue) SGB II-Quote 7,3 % oder 69,8 %.

Die deutlich gestiegenen Zahlen der Personen, die in prekären Verhältnissen leben, ist per se kein Beleg für eine Verschlechterung der sozialen Eingliederung im Saarland. Sie beschreiben jetzt - im Gegensatz zum Zeitraum vor 2005 - vielmehr die Realität der Lebensverhältnisse im Saarland und bieten damit erstmals eine verlässliche Grundlage für die Entwicklung aktiver, eingliederungsorientierter Handlungsstrategien zur Verbesserung der sozialen Eingliederung.

Die in der erweiterten Arbeitslosenstatistik neu ausgewiesene SGB II-Quote beschreibt den Handlungsdruck im Bereich der sozialen Eingliederung. Dieser Handlungsdruck lässt sich auf verschiedenen Ebenen ableiten. Im Folgenden werden die Strukturen der Arbeitslosigkeit in den beiden Rechtskreisen des SGB III und des SGB II miteinander verglichen. Dahinter steht die Überlegung, dass Arbeitslose im Rechtskreis des SGB III grundsätzlich dem Arbeitsmarkt näher stehen als Arbeitslose im Rechtskreis des SGB II. Abweichungen in den Strukturen zwischen beiden Gruppen können dann Hinweise auf Konkurrenz Nachteile der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB II gegenüber den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III geben.

In der jüngeren Vergangenheit konnte auch im Saarland die Arbeitslosigkeit wieder reduziert werden. Sie lag im September 2006<sup>22</sup> bei 48.261 Personen, davon 15.696 (32,5 %) im Rechtskreis des SGB III und 32.565 (67,5 %) im Rechtskreis des SGB II. Während die Zahl der Arbeitslosen im Bereich des SGB II gegenüber September 2005<sup>23</sup> um 1,6 % zugenommen hat, ging sie im selben Zeitraum im Bereich des SGB III um 17,7 % zurück. Die Arbeitslosenquoten betragen im September 2006 im Rechtskreis SGB II 6,4 %, im Rechtskreis SGB III 3,1 %.

Der Anteil der Arbeitslosen des SGB II, die sich im September 2006 aus der Erwerbstätigkeit arbeitslos meldeten, war fast 50 % niedriger als der Anteil in der Vergleichsgruppe der Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III. Nur etwas mehr als ein Viertel der arbeitslosen Hilfebedürftigen war zuvor erwerbstätig (26,7 %), bei den Arbeitslosen im Rechtskreis des SGB III war dies knapp die Hälfte (47,4 %). Überrepräsentiert sind im Rechtskreis SGB II auch Ausländer: Ihr Anteil liegt mit

<sup>21</sup> Gemessen als Anteil der Sozialhilfeempfänger, die Ende 2004 Hilfe zum Lebensunterhalt bezogen, an der Wohnbevölkerung.

<sup>22</sup> Aufgrund der Umstände bei der statistischen Erfassung in den beiden Rechtskreisen ist eine Wartezeit von drei Monaten angezeigt, so dass der Monat September als Vergleichsgrundlage herangezogen wird.

<sup>23</sup> Unter Berücksichtigung der geschätzten Untererfassung.

17,2 % mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der Ausländer im Rechtskreis SGB III. Besonders augenfällig ist der extrem hohe Anteil von Langzeitarbeitslosen im SGB II. 43,3 % der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen waren schon ein Jahr oder länger arbeitslos; im SGB III waren es 23,9 %. Diese Überrepräsentanz der Langzeitarbeitslosen im Rechtskreis SGB II ist systembedingt. Bis auf Ältere wechseln Arbeitslose nach einem Jahr aus dem SGB III ins SGB II. Dennoch ist der hohe Anteil Langzeitarbeitsloser im SGB II ein Alarmsignal. Er belegt die zunehmende Spaltung der Arbeitslosen in arbeitsmarktnahe und arbeitsmarktferne Arbeitslose. Allerdings ist dies kein spezifisch saarländisches Problem, sondern auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt schlechthin zu beobachten.

**Tabelle 26: Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III im September 2006**

	<b>SGB II</b>	<b>SGB III</b>	<b>insgesamt</b>
<b>Bestand an Arbeitslosen</b>	32.565	15.696	48.261
<b>Arbeitslosenquoten</b>	6,4	3,1	9,5
<b>Anteil der Arbeitslosen</b>	67,5	32,5	100,0
<b>Frauen</b>	48,6	51,4	49,5
<b>Männer</b>	51,4	48,6	49,5
<b>unter 25 Jahren</b>	9,4	17,7	12,1
<b>über 55 Jahren</b>	9,5	17,9	12,3
<b>Ausländer</b>	17,2	7,7	14,1
<b>Langzeitarbeitslose</b>	43,3	23,9	37,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Stand: September 2006

Dass die Dynamik des saarländischen Arbeitsmarktes vor allem zu Lasten der Arbeitslosen des SGB II geht, verdeutlichen auch die Abgangszahlen aus Arbeitslosigkeit. Insbesondere das Verhältnis von Abgängen zum Bestand an Arbeitslosen und der Anteil der Abgänge in Erwerbstätigkeit an den Gesamtabgängen zeigen, dass im Geltungsbereich des SGB II

- die Fluktuation im Arbeitslosenbestand deutlich geringer ist als im Geltungsbereich des SGB III (101,7 % vs. 179,8 %) – Arbeitslosigkeit sich also verfestigt;
- die Übergänge in Erwerbstätigkeit an der Gesamtzahl der Abgänge deutlich niedriger sind als im Geltungsbereich des SGB III (31,0 % vs. 48,1 %) – das eigentliche Ziel des SGB II, nämlich Arbeitslose in Beschäftigung zu integrieren, damit verfehlt wird.

**Tabelle 27: Abgänge aus Arbeitslosigkeit in SGB II und SGB III**

	<b>SGB II</b>	<b>SGB III</b>	<b>insgesamt</b>
<b>Bestand an Arbeitslosen</b>	32.565	15.565	48.261
<b>Abgänge im Jahresverlauf</b>	33.120	27.990	59.476
<b>Abgänge in % des Bestandes</b>	101,7	179,8	123,2
<b>Abgänge in Erwerbstätigkeit</b>	10.255	13.461	20.872
<b>Abgänge in Erwerbstätigkeit in % der Abgänge insgesamt</b>	31,0	48,1	35,1

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Auffällig sind insbesondere die im Vergleich zum SGB III niedrigeren Übergänge in Erwerbstätigkeit. Sie liegen im SGB II um fast 25 % unter denen des SGB III – und das bei absolut höheren Abgangszahlen. Spiegelbildlich dazu zeigen auch die Daten der Zugänge in Arbeitslosigkeit eine Abkoppelung der Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II von der Arbeitsmarktdynamik. Bei ungefähr gleichem Niveau der Zugänge (SGB III: 31.193 Zugänge zwischen Januar und Oktober 2006; SGB II: 34.644 Zugänge) waren im Geltungsbereich des SGB III fast jeder zweite Neuzugang an Arbeitslosen zuvor erwerbstätig (49,4 %). Im Bereich des SGB II war dies weniger als ein Drittel (31,0 %). Das heißt, 70 % der Menschen, die sich in den saarländischen ARGEn arbeitslos melden, waren zuvor nicht erwerbstätig. Entsprechend schlecht sind ihre Wiedereingliederungschancen.

Der Vergleich der Rechtskreise SGB II und SGB III anhand von Strukturmerkmalen zeigt, dass die arbeitslos registrierten erwerbsfähigen Hilfebedürftigen des SGB II deutliche Konkurrenz Nachteile zu den SGB III-Arbeitslosen haben und daher ein spezifischer arbeitsmarktpolitischer Handlungsbedarf für diese Gruppe besteht.

### 1.6.2 Zur Entwicklung der Bedarfsgemeinschaften und deren Mitglieder

Trotz des Rückgangs der Arbeitslosigkeit im Laufe des Jahres 2006 hat die Zahl der Hilfebedürftigen weiter zugenommen und scheint sich auf hohem Niveau zu stabilisieren. Wurden neun Monate nach der Einführung des SGB II im September 2005 im Saarland 44.815 Bedarfsgemeinschaften und 80.565 Leistungsempfänger nach SGB II (davon 59.054 Bezieher von ALG II und 21.511 Bezieher von Sozialgeld) registriert, waren es im September 2006 45.733 Bedarfsgemeinschaften und 85.116 Empfänger von Leistungen nach dem SGB II. Mit einem Anstieg von 5,4 % bzw. 6,3 % hat sich binnen Jahresfrist sowohl die Zahl der Bezieher von ALG II auf 62.258 als auch die Zahl der Empfänger von Sozialgeld auf 22.858 deutlich erhöht. Da die Zahl der Arbeitslosen im Bereich des SGB II deutlich unter der Zahl der ALG II-Empfänger liegt, gelingt es offensichtlich einem zunehmenden Kreis von Erwerbstätigen nicht, aus der beruflichen Tätigkeit den Lebensunterhalt zu bestreiten (working poor).

Wie bei der früheren Sozialhilfe werden auch mit Hilfe des ALG II niedrige Arbeitseinkommen aufgestockt. Dies ist bei tendenziell sinkenden Löhnen im Bereich einfacher Arbeit offenbar auch in verstärktem Maße notwendig. Bundesweit waren nach einer Erhebung der Bundesagentur für Arbeit im September 2005 rund 18 % der ALG II-Empfänger erwerbstätig. Dies waren mehr als 900.000 Personen, die etwa zur Hälfte sozialversicherungspflichtig und zur anderen Hälfte ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt waren. Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Leistungen nach dem SGB II waren Personen ohne Berufsabschluss und Ausländer deutlich überrepräsentiert.

Im Saarland lag der Erwerbstätigenanteil unter den ALG II-Empfängern im September 2005 bei 16,5 %. Bei mehr als 10.200 Männern und Frauen wurde Einkommen aus Erwerbstätigkeit auf die Grundsicherung angerechnet. Der durchschnittliche Anrechnungsbetrag lag bei 285 Euro.<sup>24</sup>

Die 85.116 Leistungsempfänger nach SGB II im September 2006 entsprachen 8,1 % der saarländischen Bevölkerung; im Vorjahresmonat betrug diese Quote noch 7,6 %. Bundesweit belief sich der Anteil der Leistungsempfänger im September 2006 auf 8,6 %, ein Jahr zuvor auf 8,0 %. Die Anteile der ALG II- sowie der Sozialgeldempfänger waren im Saarland und im Bundesdurchschnitt

<sup>24</sup> Vgl. dazu Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2006 – Schwerpunktthema: Soziale Ungleichheit und Ausgrenzung nehmen zu, Saarbrücken 2006, S. 55 f.

nahezu identisch (73,1 % bzw. 73,2 % ALG II, 26,8 % bzw. 26,9 % Sozialgeld). Im Bundesgebiet West lag der Anteil der Sozialgeldempfänger mit 29,0 % etwas höher.

**Tabelle 28: Bedarfsgemeinschaften und Leistungsempfänger nach SGB II (Stand September 2006)**

	Zahl der Bedarfsgemeinschaften	Leistungsempfänger nach SGB II	davon			
			Arbeitslosengeld II		Sozialgeld	
			abs.	in %	abs.	in %
<b>Saarland</b>	45.733	85.116	62.258	73,1	22.858	26,9
<b>Bund (West)</b>	2.412.203	4.670.786	3.314.402	71,0	1.356.384	29,0
<b>Bund</b>	3.766.117	7.069.828	5.173.283	73,2	1.896.545	26,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Sozialstruktur der Bedarfsgemeinschaften im Saarland entspricht weitgehend dem Bundesdurchschnitt. Im Saarland machen Single-Bedarfsgemeinschaften den größten Anteil der Hilfebezieher aus, nämlich 58,5 %. Bundesweit liegt dieser Anteil mit 57,5 % ähnlich hoch. Bedarfsgemeinschaften mit zwei Personen stellen im Saarland einen Anteil von 19,8 % bzw. von 20,4 % im Bund.

Auffällig ist der vergleichsweise hohe sowie kontinuierlich steigende Anteil erwerbsfähiger Alleinerziehender in den Bedarfsgemeinschaften: Im September 2006 lag dieser im Saarland bei 12,7 %, ein Jahr zuvor noch bei 11,5 %. Die Anzahl der Alleinerziehenden stieg binnen Jahresfrist um 16,0 % von 6.791 auf 7.876. Bundesweit betrug der Anteil erwerbsfähiger Alleinerziehender im September 2006 10,9 %, ein Jahr zuvor 9,9 %; der Anstieg binnen Jahresfrist belief sich auf 16,4 %.

29,7 % der saarländischen Bedarfsgemeinschaften umfassten Kinder unter 15 Jahre. Bundesweit lag dieser Anteil bei 30,0 %. Gemessen an der Bevölkerung beziehen 16,5 % der saarländischen Kinder Sozialgeld. Bundesweit beläuft sich dieser Anteil auf 15,6 %, so dass nach diesem Indikator etwa jedes sechste Kind im Saarland und im Bund von Armut betroffen ist. Bezogen auf den Leistungsbezug SGB II ist festzuhalten, dass auch die Kinderarmut kontinuierlich im Steigen begriffen ist: Im September 2005 lag die Anzahl der Bedarfsgemeinschaften mit Kindern mit 12.578 noch um 8,0 % niedriger, bundesweit um 8,8 %.

73,1 % der in saarländischen Bedarfsgemeinschaften lebenden Personen sind arbeitslos gemeldete erwerbsfähige Hilfebedürftige, so genannte SGB II-Arbeitslose, darunter jeweils zur Hälfte Frauen und Männer. Im Bund handelt es sich bei 73,2 % um SGB II-Arbeitslose, darunter ebenfalls jeweils zur Hälfte um Frauen und Männer. Auch die Ausländerquote und die Altersklassen unter den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen liegen in der Nähe des Bundesdurchschnitts.

Die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen im Hinblick auf ihre dauerhafte Eingliederung ins Erwerbsleben sowie die Bekämpfung jeglicher Formen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt belegt nicht zuletzt der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, der zuletzt im Jahr 2005 vorgelegt wurde. Der Bericht kommt u.a. zu dem Schluss, dass Einkommen und Vermögen heute ungleicher verteilt sind als vor vier Jahren. Die Zahl der Personen in den unteren Einkommensklassen nimmt zu.

Auch die Zahl der armen Haushalte, d.h. Haushalte, die im Monat weniger als 938 € zur Verfügung haben (dieser Betrag entspricht nach internationaler Definition 60 % des Durchschnittseinkommens), steigt. Das Armutsrisiko ist in Deutschland in den vergangenen fünf Jahren deutlich ge-

wachsen, von 12,1 % auf 13,5 %. Die zentrale Erklärung für diesen Missstand wird in der Lage auf dem Arbeitsmarkt gesehen: Für die Betroffenen bedeutet Arbeitslosigkeit akute Gefahr von Armut und sozialer Ausgrenzung. So ist die Armutsquote bei Arbeitslosen mit über 40 % extrem hoch. Familien tragen generell ein erhöhtes Armutsrisiko, vom Abstieg besonders gefährdet sind Alleinerziehende.

## 1.7 Szenarien zur künftigen Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklung

Die Einflussfaktoren auf eine längerfristige Entwicklung von Arbeitsmarkt und Beschäftigung sind zu vielfältig und komplex, als dass genaue Vorhersagen möglich wären. Es gibt jedoch Projektionen, die auf der vorhersehbaren demografischen Entwicklung basieren und laufende makroökonomische Entwicklungstrends in Form von Szenarien fortschreiben.

### 1.7.1 Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial

Aufgrund der vorliegenden Bevölkerungsprognosen, die eine relativ hohe Treffsicherheit aufweisen, lassen sich drei Entwicklungstrends vorhersagen:<sup>25</sup>

- Das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland wird in den kommenden 25 Jahren erheblich zurückgehen; je nach Umfang der Nettozuwanderung rechnet man im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) mit einer Reduktion von heute 44,5 Mio. auf 34 Mio. bis 39 Mio. Erwerbspersonen im Jahr 2030.
- Gleichzeitig vollzieht sich eine altersmäßige Umschichtung des Erwerbspersonenpotenzials, d.h. hin zu einer zunehmenden Alterung der Arbeitskräfte in den Betrieben.
- Aus beiden Trends resultiert bereits ab dem Jahr 2010 ein sich verstärkender Mangel an jungen Nachwuchskräften in Deutschland. Daraus ergibt sich auf mittlere Sicht die Wahrscheinlichkeit einer Verknappung an Fachkräften, auf die sich die Bildungspolitik und die Wirtschaft durch verstärkte Anstrengungen im Bereich der beruflichen Qualifizierung einstellen müssen.

Im Saarland werden sich die beschriebenen Szenarien unter gleichen Vorzeichen abspielen – wegen der niedrigen Geburtenrate und der Wanderungsverluste in den letzten Jahren möglicherweise sogar in verschärfter Form. Die Bevölkerungsprognose für das Saarland kommt im Ergebnis zu einer dramatischen Verschiebung des Altersaufbaus bis 2030: nämlich zu einem starker Rückgang der unter 20-Jährigen (minus 28 %) bei gleichzeitiger Zunahme älterer Personen (um 29 %). Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (20 – 65 Jahre) geht um 21 % zurück und bildet im Jahr 2030 nur noch gut die Hälfte (55 %) der Gesamtbevölkerung.

Noch eindeutiger wandelt sich die Altersstruktur der Erwerbspersonen im Saarland: Die Anzahl älterer Erwerbspersonen (50 Lebensjahre und mehr) wird sich schon bis zum Jahr 2020 in etwa verdoppeln. Der prozentuale Anteil dieses Personenkreises an den Erwerbspersonen insgesamt steigt dann bis zu diesem Zeitpunkt auf schätzungsweise 38 %.

<sup>25</sup> Die folgende Darstellung stützt sich auf Forschungsarbeiten, die seit vielen Jahren im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit zu diesem Thema durchgeführt werden. Neuere Ergebnisse dazu finden sich in kompakter Form in:

- a) Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen, IAB-Kurzbericht Nr. 11/26.07.2005
- b) Projektion des Arbeitskräftebedarfs bis 2020: Nur zögerliche Besserung am deutschen Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 12/27.07.2005
- c) Ulrich Walwei u.a.: Der deutsche Arbeitsmarkt: Gestern, Heute, Morgen, in: Bundesarbeitsblatt, Nr. 1, 2006

### 1.7.2 Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs

Weitaus schwieriger ist die mittel- und langfristige Schätzung des Arbeitskräftebedarfs, also der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Nur unter Annahme einer Reihe komplexer makroökonomischer Bestimmungsfaktoren lassen sich Szenarien ableiten, die allerdings keine Aussagesicherheit beanspruchen können. Eine Projektion des IAB unter moderaten positiven Annahmen kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 2000 und 2020 von 39,0 Mio. auf 40,3 Mio. erhöhen wird. Die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften um 1,3 Mio. würde damit die heutige Unterbeschäftigung von 5,7 Mio. auf 3 Mio. im Jahr 2020 reduzieren.

### 1.7.3 Sektorale Entwicklungstrends

Sektoral werden sich die laufenden Entwicklungstrends aller Voraussicht nach fortsetzen. Die Beschäftigung im Agrarsektor, im Bergbau und im Verarbeitenden Gewerbe wird weiter zurückgehen: letztere von 20,3 % (2005) auf 15,8 % (2020) aller Beschäftigten. Trotz des Rückgangs der Erwerbstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe wird eine technologisch hoch entwickelte industrielle Basis in Deutschland erhalten bleiben. Sie ist die Voraussetzung und der Motor des Wachstums des Tertiären Sektors: durch fortschreitende Arbeitsteilung und zunehmende Auslagerung von Betriebsfunktionen (Outsourcing) werden insbesondere die unternehmensnahen Dienstleistungen expandieren und neue Arbeitsplätze bereitstellen; nach der IAB-Projektion wächst der Anteil der Erwerbstätigen in diesem Sektor von 12,9 % (2005) auf 18,1 % im Jahr 2020. Aber auch andere Dienstleistungsbereiche (haushaltsnahe Dienste und soziale Dienstleistungen) werden an Bedeutung gewinnen (steigender Anteil von 22,6 % auf 26,1 %). Auch im Saarland ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklungstrends in ähnlicher Form vollziehen und die Struktur der Saarländischen Wirtschaft weiter verändern werden. Im Einzelnen bedeutet dies:

- Auch zukünftig wird der gewerblich-industrielle Sektor zwar weiter an Bedeutung verlieren, aber er wird ein Kernbereich der saarländischen Wirtschaft bleiben. Für Qualifizierungspolitik bedeutet dies, dass sie ihr Augenmerk auch langfristig auf die ganze Breite industrieller Arbeit richten muss.
- Bemerkenswert ist auch der relativ starke Rückgang der Beschäftigten mit technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. Einerseits ist dies eine direkte Folge der Beschäftigungseinbrüche im produzierenden Gewerbe. Andererseits ist diese Beschäftigtengruppe sehr stark in den Bereichen Forschung, Planung oder Entwicklung tätig.
- Der anhaltende Innovations- und Veränderungsdruck erfordert eine sehr viel höhere Anzahl von Hochqualifizierten in Bereichen wie Informationstechnologie, Forschung und Entwicklung oder auch Vermarktung. Hier hat das Saarland durchaus noch Aufholbedarf: Der Anteil der Höherqualifizierten an allen Beschäftigten liegt im Vergleich zum gesamten Bundesgebiet immer noch zwei Prozentpunkte niedriger. Der Bedarf an ihnen wird in Zukunft, so alle Prognosen, weiter steigen.
- Auch in den personenbezogenen Dienstleistungsbranchen Gesundheit und Erziehung wuchs in den vergangenen Jahren die Zahl der Beschäftigten, insbesondere in der Pflege und Betreuung von älteren Menschen und Kindern. Ein wachsender Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen wird auch unzweifelhaft weiter bestehen. In Bezug auf die Qualifizierung sind in diesen Bereichen zwei Entwicklungen feststellbar: Einerseits eine weitere Professionalisierung, ablesbar z.B. an der Einführung von Hochschulstudiengängen für Pflegewissenschaften

und Kindergartenbetreuung. Andererseits, ausgelöst durch den Kostendruck, eine zunehmende Dequalifizierungstendenz der Arbeit. Verstärkt wird dies zusätzlich durch in jüngster Zeit zu beobachtende Strategien, Betreuungsangebote mit Hilfe der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente Ich-AG, Minijobs und Ein-Euro-Jobs auszuweiten. Diesen Strategien muss Qualifizierungspolitik entgegen wirken.

- Auch die unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wie Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Kredit/Versicherung sowie die Unternehmensdienstleistungen haben im Saarland in den vergangenen Jahren bei der Beschäftigung zugelegt – und werden in Zukunft weiter zulegen. Damit einher gingen wachsende, aber auch rasant sich verändernde Qualifikationsanforderungen. Für den Ausbau und zur Sicherung entsprechender Arbeitsplätze muss Qualifizierungspolitik den permanenten Anpassungsbedarf der Beschäftigten mit höherem, aber auch mittlerem Qualifikationsniveau im Blick behalten.

### 1.8 Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt

In Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern zeigen die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der letzten Jahre einerseits ein differenziertes Bild. Andererseits: Auch wenn der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen zwischen 2000 und 2005 gestiegen ist, belegen dennoch die meisten Indikatoren eine nach wie vor bestehende Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt:

- Der Anteil der Frauen an Betriebsgründungen hat im Saarland in den letzten Jahren zwar zugenommen, liegt aber immer noch bei knapp unter einem Drittel (31 %). Dies spiegelt sich auch in der Selbständigenquote der Frauen wider: Der Anteil der Frauen an den Selbständigen beläuft lediglich auf 32 %.
- Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt mit 54 % sechs Prozentpunkte unter dem Lissabon-Ziel.
- Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer liegt bei den Frauen mit 25 % weit unter dem angestrebten Ziel von 50 %.
- Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen ist im Saarland seit 2002 kontinuierlich rückläufig. Mit 142.728 Beschäftigten beläuft sich der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf rund 42 %. Hierbei handelt es sich vielfach um so genannte flexible Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit oder im Rahmen befristeter Verträge. Die hohen Anteile der Frauen an Teilzeitarbeit und Mini-Jobs bedeuten auch, dass erwerbstätige Frauen überdurchschnittlich häufig kein eigenes existenzsicherndes Einkommen erzielen.
- Im Saarland sind 52 % aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit tätig – bundesweit sind es 44 %. Die Quote der Teilzeitbeschäftigung bei Männern beläuft sich im Saarland auf 7 %.
- Mit der Einführung des SGB II ist gerade bei Frauen ein erhebliches Ausmaß an zuvor verdeckter Arbeitslosigkeit deutlich geworden. Deshalb waren die Arbeitslosigkeit und die Arbeitslosenquote von Frauen in 2005 stark im Steigen begriffen. Die Arbeitslosenquote stieg von 8,9 % im Jahr 2004 auf 11,7 % in 2005. Während die Arbeitslosenquote der Frauen viele Jahre unter derjenigen der Männer lag, lag sie in 2005 auf gleichem Niveau.
- 35 % aller arbeitslosen Frauen sind langzeitarbeitslos. Insbesondere bei Frauen ist die so genannte verdeckte Arbeitslosigkeit durch die Arbeitsmarktreformgesetze von 2005 sichtbar geworden.

- Auch bei den jugendlichen Arbeitslosen (unter 25 Jahre) stieg die Zahl der Frauen von 2.088 im Jahr 2001 kontinuierlich bis auf 2.843 Personen im Jahr 2005 an.

Die empirischen Daten zeigen, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Frauen, insbesondere auch im Hinblick auf die Erreichung der Lissabon-Ziele, zum Teil deutlich schlechter darstellt als die Situation der Männer. Insofern bedarf es trotz verschiedener erkennbarer Aufholprozesse der letzten Jahre weiterer Anstrengungen und verstärkten Augenmerks auf das Querschnittsziel Chancengleichheit, nicht zuletzt zur Erreichung der geschlechtsspezifischen Lissabon-Ziele.

Gleichzeitig ist offenkundig, dass Mädchen ihre Schullaufbahn durchschnittlich erfolgreicher durchlaufen als männliche Schüler: Die Schulabbrecherquote ist geringer und die Abiturientenquote höher. Auch das Qualifikationsprofil der Erwerbstätigen stellt sich bei Frauen günstiger dar als bei Männern. Gleichwohl spiegelt sich dieses Qualifikationsniveau nicht in den Berufspositionen wider, die von Frauen besetzt werden. Nach wie vor besteht eine eklatante Lücke im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen. Zusammenfassend heißt das: Die Voraussetzungen für ein erfolgreiches Berufsleben sind vor dem Hintergrund der Qualifikation von Frauen gegeben, die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt stehen dem jedoch in vielerlei Hinsicht noch entgegen.

Dies hat entsprechende Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, deren Probleme immer noch überwiegend vor Frauen getragen werden. Gleichwohl ist positiv hervorzuheben, dass sich die Zahl der Kinderhorte und Kinderkrippen in den Jahren 2001 bis 2005 deutlich erhöht hat. Dementsprechend ist auch die Zahl der betreuten Kinder angestiegen – ein Indiz dafür, dass Frauen zunehmend die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verwirklichen und unter Beweis stellen. Dennoch ist die Versorgungsquote im Betreuungsbereich insbesondere der Kleinkinder noch ausbaufähig – auch wenn das Saarland diesbezüglich im westdeutschen Vergleich gut abschneidet.

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

Die zukünftigen ESF-Interventionen im Saarland sind eingebettet in eine Entwicklungsstrategie, die aus den Schlussfolgerungen der sozioökonomischen Analyse abgeleitet ist. Darüber hinaus sind sie eingebettet in die von der Europäischen Union vorgegebenen Rahmenbedingungen – wie Europäische Beschäftigungsstrategie und Lissabon-Prozess – sowie in die nationale Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und in die im ESF-Programm des Bundes vorgesehene Strategie.

### 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. Angestoßen werden soll damit eine nachhaltige Entwicklung, die auf den drei Säulen Wirtschaft, Umwelt und Soziales beruht.

Im Focus stehen dabei die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit von Arbeitskräften und Unternehmen, die Verbesserung der Humanressourcen, vor allem durch eine Forcierung des lebenslangen Lernens sowie die nachhaltige soziale Integration von benachteiligten Personengruppen mit dem Ziel der Stärkung des sozialen Zusammenhaltes der Gesellschaft.

Zur Erreichung des Ziels einer hohen Wettbewerbsfähigkeit ist es notwendig, einen dynamischen Wirtschaftsraum zu schaffen. Die ESF-Förderung soll dabei insbesondere der Flankierung des wirtschaftlichen Wandels und der Bewältigung dieses Wandels dienen. Die folgende Übersicht 01 gibt einen zusammenfassenden Überblick über den in verschiedenen Prozessen, Politiken und Beschlüssen der Gemeinschaft definierten Zielkanon.

#### Übersicht 01: Die Ziele der Europäischen Union für die Förderperiode 2007-2013

Leitlinien der Kohäsionspolitik im Zeitraum 2007-2013	
1.	Verbesserung der Attraktivität der Mitgliedsstaaten sowie ihrer Regionen und Städte
2.	Förderung von Innovation und Unternehmergeist sowie des Wachstums der wissenschaftsbasierten Wirtschaft
3.	Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen

Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005 – 2008)	
1.	Makroökonomische Leitlinien
2.	Mikroökonomische Leitlinien
3.	Beschäftigungspolitische Leitlinien

Diese Gemeinschaftsziele sind äußerst komplex und differenziert und betreffen das gesamte staatliche und ökonomische Handeln der einzelnen Mitgliedsstaaten sowie alle Strukturfonds. Sie sind über den Nationalen Strategischen Rahmenplan (NSRP) sowie die Operationellen Programme der Länder umzusetzen. Aufgrund der Komplexität der Gemeinschaftsziele kann die Strategie eines einzelnen Bundeslandes nicht darauf ausgerichtet sein, alle diese Ziele zu bedienen, d.h. es ist eine Konzentration bzw. Spezialisierung vorzunehmen und zwar aus folgenden Gründen:

- In den deutschen Ziel 2-Regionen intervenieren sowohl der Bund und als auch die Länder. Daher ist es notwendig, eine Aufgabenteilung und Abgrenzung vorzunehmen. Dies darf jedoch

nicht bedeuten, dass Ausschließlichkeiten festgelegt werden. Doppelförderungen müssen zwar vermieden werden, jedoch muss sowohl für Bund als auch die Länder Raum bestehen für die Suche nach den besten Lösungen. Eine zielgerichtete wechselseitige Ergänzung der Förderansätze von Bund und Ländern muss möglich sein.

- Der ESF ist ein primär arbeitsmarktpolitisch und auf die Erhöhung der Humanressourcen sowie die soziale Integration ausgerichtetes Instrument. Beiträge müssen sich daher auf die Verbesserung der Qualität der Humanressourcen konzentrieren.
- 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, Gründungen in umweltrelevanten Wirtschaftsbereichen gefördert werden oder KMU, die im Umweltsektor tätig sind, bei der Personalentwicklung unterstützt werden.
- Die dem Saarland im Ziel 2 zur Verfügung stehenden ESF-Mittel sind vergleichsweise gering und betragen für die gesamte Förderperiode 2007 – 2013 ca. 82 € pro Kopf der Bevölkerung. Der Anteil des Saarlandes an dem der Bundesrepublik Deutschland und den Bundesländern zustehenden Gesamtbudget des ESF beläuft sich auf ca. 3,5 %. Wenn mit dem ESF nachhaltige Hebelwirkungen zur Erreichung der EU-Ziele realisiert werden sollen, ist eine Konzentration auf solche Prioritätsachsen nötig, die nachhaltige Effekte bei der Beseitigung von Schwächen und Defiziten und bei der Stärkung der bestehenden Potenziale erwarten lassen.

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

Arbeitsmarktpolitik in Deutschland unterliegt vorrangig der Gestaltung des Bundes. Diese Zuständigkeit wird im SGB III (Arbeitslosenversicherung) und SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) geregelt. Die Länder können die Arbeitsmarktpolitik des Bundes mit ESF-Mitteln ergänzen, und zwar vor allem durch die Finanzierung zusätzlicher Maßnahmen oder durch die Förderung spezifischer Zielgruppen.

Der Bund hat die strategische Ausrichtung seiner Politik im Nationalen Reformprogramm (NRP) festgelegt. Im Sinne der gemeinsamen Ziele der Europäischen Union sollen 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 (NSRP) die Abstimmung der Politiken des Bundes und der Länder mit der europäischen Strukturpolitik.

Der nationale strategische Rahmenplan definiert für die ESF-Interventionen in Deutschland im Ziel „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ für die Regionen 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 Arbeitsmarkchancen und Integration benachteiligter Personen.

### 2.2.1 Rahmenbedingungen durch die Arbeitsmarktpolitik des Bundes

Mit den vier Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, d.h. den Reformen des SGB III und der Neueinführung des SGB II, 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 zu berücksichtigen sind:<sup>26</sup>

- In der Förderlogik der BA und ihrer Beschäftigungspolitik kam es zu einem Paradigmenwechsel: 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, die auch „atypische“ Beschäftigung und Selbständigkeit einschließt. Im Vordergrund der Förderpraxis steht die kostenorientierte und wirkungsbezogene Effizienzsteigerung.<sup>27</sup>
- Mit dem „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde ab 2003 die berufliche Weiterbildung Arbeitsloser massiv verändert. Darin wurde eine geschäftspolitische Vorgabe erlassen, nur noch solche Maßnahmen zu fördern, bei denen eine Integrationsquote von 70 % zu erwarten ist. Ein weiteres zentrales Steuerungselement bei der Förderung beruflicher Weiterbildung ist die neu eingeführte Bildungszielplanung der Agenturen. Die „klassischen“ Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit einer Dauer zwischen sechs und zwölf Monaten wurden verstärkt abgelöst durch kurzfristige Maßnahmen (z.B. Trainingsmaßnahmen). Die Verlagerung sowie die stärkere Ausrichtung der BA weg von der beruflichen Qualifizierung hin zur Arbeitsvermittlung ging einher mit einer deutlichen Reduzierung des SGB III-Eingliederungstitels. Diese Neuausrichtung der Geschäftspolitik der BA führte dazu, dass in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung kaum noch „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes einbezogen werden. Arbeitsagenturen fördern dagegen verstärkt Kurzzeitmaßnahmen für Personengruppen mit hoher Integrationswahrscheinlichkeit.
- Die Einführung von Bildungsgutscheinen hat zur Folge, dass die Arbeitslosen eigenverantwortlich die Wahl eines Trägers für ihre Bildungsmaßnahme vornehmen können. Damit verlieren die Bildungsträger oftmals die notwendige Planungs- und Finanzierungssicherheit, die als Voraussetzung für einen ESF-Antrag unverzichtbar ist. Des weiteren vergibt die BA einen Großteil ihrer Bildungsmaßnahmen im Rechtskreis SGB III über zentrale Ausschreibungsverfahren. Da die Abgabe eines Angebots nach dem Vergaberecht den Nachweis einer gesicherten Gesamtfinanzierung voraussetzt, ein solches Angebot aber keine hinreichende Grundlage für einen ESF-Zuwendungsbescheid bietet, ist bei Anwendung dieses Verfahrens eine Förderung seitens des ESF grundsätzlich ausgeschlossen.
- Eine weitere Konsequenz der umfassenden Arbeitsmarktreformen resultiert aus dem so genannten Aussteuerungsbetrag, den die BA für jeden Arbeitslosen an den Bund zahlen muss, der vom Rechtskreis SGB III in den Rechtskreis SGB II wechselt (ca. 10.000 € je Fall). Konsequenz ist, dass die BA bzw. die Arbeitsagenturen bei der Förderung von Arbeitslosen eine Abwägung dahingehend vornehmen, ob sich eine Förderung überhaupt lohnt. Das ist nur dann der Fall, wenn der Arbeitslose im Anschluss an die Förderung gute Chancen hat, vor dem Wechsel hin zum Arbeitslosengeld II eine Beschäftigung zu finden. Dies hat ebenfalls mit dazu beigetragen, dass die Arbeitsagenturen vielfach nur noch Maßnahmen für Personengruppen mit hoher Integrationswahrscheinlichkeit unterstützen.<sup>28</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 keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld I begründen, die

<sup>26</sup> Für einen Überblick vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005

<sup>27</sup> Ebenda, S. 16.

<sup>28</sup> Vgl. Deeke, Axel, Aktualisierung der Halbzeitbewertung des ESF-BA-Programms, Nürnberg 2005, S. 21

Maßnahmedauer i.d.R. auf zwölf Monate verkürzt wird und beide Instrumente zu ABM (neu) zusammengefasst wurden. Auch bei diesem Instrument sind in den vergangenen Jahren insbesondere bei Schwervermittelbaren die Teilnehmerzahlen in hohem Maße rückläufig.

**Tabelle 29: Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente in Deutschland, Westdeutschland und im Saarland 2000-2005 (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>Saarland</b>						
Förderung der beruflichen Weiterbildung	5.489	5.084	6.074	3.700	2.190	3.140
Trainingsmaßnahmen	7.149	6.633	10.251	16.463	20.947	14.816
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	2.058	1.687	1.159	644	554	119
Strukturanpassungsmaßnahmen (traditionell)	138	204	268	368	110	10
Überbrückungsgeld	892	939	1.328	1.691	1.789	1.688
Existenzgründungszuschuss	--	--	--	1.053	1.855	980
Eingliederungszuschüsse	1.563	1.126	1.589	1.707	892	923
Beschäftigungsschaffende Infrastrukturmaßnahmen	--	--	--	6	3	11

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

- Eine weitere wichtige Neuerung des zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt betraf den „Existenzgründungszuschuss“ gem. § 421 I SGB III für die so genannte „Ich-AG“. Seit Herbst 2004 ist die Bewilligung des Existenzgründungszuschusses an eine Prüfung der Geschäftsidee bzw. des Businessplans gekoppelt. Der Existenzgründungszuschuss ist trotz hoher jährlicher Schwankungen insgesamt sehr gut angenommen worden. Um die unterschiedlichen Förderansätze zu harmonisieren und die Förderung transparenter zu gestalten, wurden beide Instrumente ab Juli 2006 zu einem neuen Instrument, dem „Gründerzuschuss“ zusammengefasst. Nach wie vor ist ein Nachweis über die Tragfähigkeit des Gründungsvorhabens notwendig. Zusätzlich müssen die Gründer ihre persönliche und fachliche Eignung darlegen, um eine Förderung zu erhalten.
- Mit dem „Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ und dem in diesem Zusammenhang im Jahr 2005 eingeführten SGB II wurden bundesweit die weitreichendsten Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik eingeleitet. Die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur neuen Leistung „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ – dem Arbeitslosen-

geld II und dem Sozialgeld – sowie die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt sind Kernstücke dieser Reform. Damit wurde erstmals ein einheitliches Leistungssystem für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und die mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen geschaffen. Während der SGB III-Bereich 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 Eingliederungsleistungen. Die Kommunen sind für die Unterkunft sowie flankierende Hilfen, wie z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung, Kinderbetreuung u.a. zuständig.

- Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III sind grundsätzlich auch für ALG II-Bezieher verfügbar. Im Prinzip stehen für die ALG II-Bezieher alle Förderinstrumente des SGB III mit Ausnahme der Existenzgründungsförderung zur Verfügung. Ergänzt wird dieses Instrumentarium durch flankierende Leistungen (§ 16 Abs. 2 SGB II) – wie z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung und psycho-soziale Betreuung. Zur Unterstützung von Gründern besteht im SGB II das Instrument des Einstiegsgeldes.

Im September 2006 betrug der Anteil der arbeitslosen ALG II-Empfänger an allen Arbeitslosen bundesweit knapp zwei Drittel (65,0 %), im Saarland etwas mehr als zwei Drittel (67,5 %) (vgl. Tabelle 30).

**Tabelle 30: Basisdaten zum SGB III und SGB II – Stand September 2006**

	Deutschland insgesamt			Saarland		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
<b>Arbeitslose</b>	4.237.835	1.481.503	2.756.322	48.261	15.696	32.565
<b>Leistungsempfänger</b>	8.324.704	1.254.876	7.069.828	99.357	14.241	85.116
<b>darunter: Sozialgeld</b>	1.896.545	-	1.896.545	22.858	-	22.858

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, S. 4 u. Tabellenanhang

### 2.2.2 ESF-Strategie des Bundes im Ziel 2

In der Förderperiode 2007 – 2013 wird es neben den Operationellen Programmen der 16 Bundesländer ein zielgebietsübergreifendes Operationelles Programm des Bundes geben. Alle ESF-Programme sind horizontal ausgerichtet und umfassen das gesamte ESF-Förderspektrum. Gemeinsam ist ihnen, dass sie ihre jeweiligen Förderstrategien auf die Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt ausrichten müssen, die weitestgehend von der demographischer Entwicklung und der weltweiten Globalisierung bestimmt werden. Darüber leisten alle Programme einen Beitrag zur Erreichung der Ziele von Lissabon. Unterschiede zeigen sich bei den Wegen zur Erreichung der Ziele und bei der Konzentration der Mittel auf bestimmte Handlungsprioritäten.

Nach dem am 06.02.2007 vorgelegten Entwurf des Operationellen Programms des Bundes für den ESF setzt der Bund im Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ andere Prioritäten als das Saarland: Im Schwerpunkt A „Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ plant er, 23 % der ESF-Mittel zu verausgaben, im Saarland sind es 16 %; für den Schwerpunkt B „Verbesserung des Humankapitals“, in dem das Saarland 45 % seiner Gesamtmittel ausgeben will, sind beim Bund 23 % vorgesehen und im Schwerpunkt C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen,“ liegen die Mittelanteile mit 37 % beim Bund und 36 % im Saarland in etwa in gleicher Höhe.

Im Schwerpunkt A hat beim Bund die „Stärkung der Humanressourcen im betrieblichen Kontext“ zentrale Priorität. Mit dieser Priorität werden in erster Linie Maßnahmen zur Unterstützung von Existenzgründungen (aus Arbeitslosigkeit) sowie technologieorientierte Gründungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gefördert. Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit und damit neue Zugangswege zur Selbständigkeit werden im Saarland im Rahmen des Schwerpunktes C unterstützt. Mögliche Überschneidungen mit der Strategie des Saarlandes im Bereich der Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit sowie der Qualifizierung während der Kurzarbeit werden durch unterschiedliche Ausgestaltung der Förderziele und -instrumente ausgeschlossen.

Mit einem Bündel unterschiedlicher Maßnahmen in allen Bereichen der Aus- und Weiterbildung will der Bund im Schwerpunkt B die Zielsetzung „Erschließung der Begabungsreserven und Anhebung des Bildungsniveaus der Bevölkerung“ erreichen.

Dabei wird zwischen (Weiterbildungs-)Aktivitäten, die sich direkt an Beschäftigte richten und Maßnahmen, die sich an Jugendliche wenden, unterschieden. Bei der Unterstützung von Maßnahmen zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit beabsichtigt der Bund neben jugendlichen Teilnehmern auch Maßnahmen zur Verbesserung der Strukturen der Aus- und Weiterbildungssysteme zu fördern. Aktivitäten an der ersten Schwelle im Übergang von der Schule in den Beruf, die vor allem auf die Reduzierung der Quote junger Menschen ohne weiterführenden Bildungsabschluss zielen sowie Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Bildungssystems sind in der Programmplanung des Saarlandes die zentralen Zielsetzungen im Schwerpunkt B. Mögliche Überschneidungen mit der Strategie des Saarlandes im Bereich der Förderung von Maßnahmen zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit werden durch unterschiedliche Ausgestaltung der Förderziele und -instrumente vermieden.

Im Schwerpunkt C verfolgt der Bund vorrangig drei Programmziele: Erhöhung der Beschäftigung bzw. Erwerbstätigkeit insgesamt, Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit mit Blick auf bestimmte Zielgruppen, wie beispielsweise Migranten, Ältere sowie Steigerung der Beschäftigungs- bzw. Erwerbstätigenquote von Frauen. Diese Ziele sollen durch spezifische Aktionen erreicht werden wie unterschiedliche Maßnahmen im Themenfeld Gender Mainstreaming, Verbesserung der Sprachkompetenz von Migranten und Unterstützung regionaler, lokaler sowie städtischer Potentiale zur sozialen Eingliederung. Mögliche Überschneidungen mit der Strategie des Saarlandes im Bereich der Sprachkurse für Migranten werden dadurch ausgeschlossen, dass die Förderung im Saarland – im Gegensatz zu der des Bundes – ausschließlich auf die Erhöhung der sprachlichen Kompetenz im Rahmen einer abgestimmten Eingliederungsstrategie in den Arbeitsmarkt abzielt.

### **2.3 Schlussfolgerungen für die Strategie des Saarlandes**

Aus den durch die Europäische Beschäftigungsstrategie, den durch die nationalen Arbeitsmarktreformen und den durch die ESF-Förderung des Bundes gesetzten Rahmenbedingungen ergeben sich in Verbindung mit der sozioökonomischen Analyse folgende Schlussfolgerungen für die Ausrichtung der künftigen ESF-Strategie des Saarlandes:

#### **2.3.1 Schlussfolgerungen aus den Europäischen Rahmenbedingungen**

Um in der Förderperiode 2007 – 2013 einen konzentrierten und effizienten Einsatz der vorhandenen ESF-Mittel zu gewährleisten, markieren die folgenden beschäftigungspolitischen Leitlinien die vorrangigen politischen Zielvorgaben der künftigen ESF-Strategie des Saarlandes:

- Für die saarländische Landesregierung sind die Ziele der Lissabon-Strategie und die beschäftigungspolitischen Leitlinien integraler Bestandteil ihrer eigenen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Die saarländische Arbeitsmarktpolitik soll in den nächsten Jahren einen Beitrag

dazu leisten, die in der Lissabon-Strategie genannten Beschäftigungsquoten zu erreichen. Die saarländische Arbeitsmarktpolitik ist auf Erhöhung der Beschäftigungsquoten, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausgerichtet (Leitlinie 17).

- Zur Umsetzung der Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik (Leitlinie 18) werden in den nächsten Jahren noch einmal die Bemühungen verstärkt, jungen Menschen Beschäftigungsmöglichkeiten zu öffnen und die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern.
- Die in der Leitlinie 19 verankerten Zielsetzungen – Schaffung integrierter Arbeitsmärkte, Förderung attraktiver Arbeit, Arbeit für Arbeitsuchende und Nichterwerbstätige lohnend machen – geschieht vorrangig durch aktive und präventive Maßnahmen bei der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie durch die Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Menschen am Arbeitsmarkt, wie gering Qualifizierte oder ausländische Arbeitskräfte.
- Mit Hilfe integrativer Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung soll die Leitlinie 23 – Steigerung und Optimierung der Investitionen in Humankapital – realisiert werden, um den Zugang zur Berufsbildung – einschließlich der Lehrlingsausbildung – sowie zur Sekundarbildung erheblich zu verbessern. Einerseits werden hierzu Maßnahmen beim Übergang von der Schule in den Beruf gefördert, andererseits der wirtschaftliche Strukturwandel sowie die Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt unterstützt.
- Entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen werden wirksame Strategien für das lebenslange Lernen geschaffen, um einen Beitrag zur Verwirklichung der Leitlinie 24 – Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen – leisten zu können. Konkret handelt es sich um Maßnahmen zur Verbesserung der methodisch-didaktischen und curricularen Organisation der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie um Modellversuche zur Verringerung des Schulabbruchs.

### 2.3.2 Schlussfolgerungen aus den Rahmenbedingungen des Bundes

Im Saarland ergeben sich aus den nationalen Arbeitsmarktreformen folgende wesentliche Schlussfolgerungen für die ESF-Programmplanung der Förderperiode 2007 – 2013:

- Im Saarland ist aufgrund der veränderten rechtlichen und geschäftspolitischen Rahmenbedingungen die Bedeutung der ESF-Förderung zur Kofinanzierung von SGB III-Maßnahmen äußerst gering. Im Jahr 2005 betrug der Anteil der ESF-Mittel zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rechtskreis SGB III nicht mehr ganz 10 %. Im Rechtskreis SGB III hat der ESF damit nur noch eine die Förderung qualitativ ergänzende Funktion, obwohl hier bei veränderten Rechtsbedingungen hochwertige Maßnahmen gefördert werden könnten.
- Finden Langzeitarbeitslose aus dem Rechtskreis SGB II keine Arbeit am ersten Arbeitsmarkt, sollen ihnen öffentlich geförderte Arbeitsgelegenheiten angeboten werden. In Frage kommen hier sowohl ABM als auch sog. Zusatzjobs. Bei den Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung als zentralem Förderinstrument im Rechtskreis SGB II handelt es um nicht versicherungspflichtige Beschäftigung im Sozialrechtsverhältnis. Die Arbeitsgelegenheit muss im öffentlichen Interesse liegen und zusätzlich sein. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt sollen nicht gefährdet oder gar durch Zusatzjobs ersetzt werden.
- Während die geschäftspolitischen Ziele des SGB II vorrangig nur auf die Förderung von Beschäftigungsverhältnissen am zweiten Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, soll im Saarland über die

Förderung von Beschäftigung hinausgehend zusätzliche berufliche Qualifizierung mit ESF-Mitteln angeboten werden. Damit soll die ergänzende Förderung des ESF im Rahmen des SGB II einen qualitativen Mehrwert zur Verbesserung der Chancen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt schaffen.

- Die BA strebt eine sog. Aktivierungsquote der ALG II-Empfänger von rund 26 % an, und zwar 52 % bei Jugendlichen und 23 % bei den über 25-Jährigen. Dadurch sind beim Personenkreis der unter 25-jährigen als auch der über 25-jährigen Langzeitarbeitslosen erhebliche Aktivierungs- und Eingliederungslücken zu erwarten, die im Saarland durch eine zielgruppenorientierte Verbesserung der beruflichen Qualifikation mittels ESF-Förderung verringert werden sollen.
- Im Saarland ist die Nutzung der Zusatzjobs noch deutlich intensiver als im Bundesdurchschnitt. Bezogen auf den Bestand an Arbeitslosen im Rechtskreis SGB II waren sie mit einem Anteil von 13,1 % im Jahr 2006 das wichtigste Einzelinstrument unter den Aktivierungsmaßnahmen. Die Entwicklung der Aktivierungsmaßnahmen im Rechtskreis SGB II zeigt aber, dass der Trend im Saarland weg von den Arbeitsgelegenheiten hin zu mehr beruflicher Qualifizierung und Erstausbildung geht. Dieser Trend zu hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen soll durch eine verstärkte Förderung aus dem ESF noch deutlich verstärkt werden.

**Tabelle 31: Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose SGB II-Bezieher im September 2006 in Westdeutschland und im Saarland insgesamt**

Arbeitslose	Saarland			Westdeutschland		
	Bestand	Anteil in %	Veränd. Sept. 2005/06 in %	Bestand	Anteil in %	Veränd. Sept. 2005/06 in %
	32.565	100,0	-	1.800.224	100,0	-
- Beratung und Unterstützung bei der Arbeitssuche	1.820	5,6	+ 244,0	46.685	2,6	- 24,0
- Qualifizierung	2.127	6,5	+ 18,6	61.118	3,4	+ 30,3
- Berufsberatung und Förderung der Berufsbildung	235	0,7	+ 161,1	20.645	1,1	+ 152,4
- Beschäftigungsbegleitende Leistungen	1.022	3,1	+ 156,8	47.751	2,7	+ 107,8
- Beschäftigung schaffende Maßnahmen	4.457	13,7	- 9,7	161.553	9,0	+ 14,6
darunter Agh (Variante Mehraufwand)	4.251	13,1	- 12,5	148.538	8,3	+ 11,6
- Sonstiges	1.750	5,4	+ 32,8	71.875	4,0	+ 232,0
Summe	11.411	35,0	+ 25,9	409.627	22,8	+ 35,6

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, September 2006, Tabellenanhang

Qualitativ hochwertige berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen findet seit den umfassenden Arbeitsmarktreformen durch die Bundesagentur für Arbeit entweder nicht mehr in erforderlichem Umfang statt oder wird aufgrund des neuen, zentralen Vergabeverfahrens vielfach als „Standardprodukt“ angeboten, das oftmals nicht passgenau auf die Qualifizierungserfordernisse und individuellen Voraussetzungen sowie persönlichen und sozialen Defizite der Zielgruppe zugeschnitten ist. Die Weiterbildung von Arbeitslosen erfolgt seit der Einführung der Bildungsgutscheine zwar sehr viel zielgerichteter (systematische Qualitätssicherung), das Ausmaß der geförderten Weiterbildung ist jedoch massiv zurückgegangen, die Angebotsvielfalt stark eingeschränkt. Bildungsgutscheine werden nur ausgegeben, wenn die betreffenden Personen entsprechend gute Erwartungen erfüllen, um die hohen Integrationsziele der Bundesagentur für Arbeit zu erreichen. Bestimmte Ziel-

gruppen kommen seit Einführung des Bildungsgutscheins nicht mehr oder nur noch sehr viel schwerer in den Genuss geförderter Weiterbildung. Dies betrifft insbesondere Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen wie z.B. Berufsrückkehrerinnen, ältere Arbeitslose sowie Personen mit niedriger oder fehlender beruflicher Qualifikation.

Durch die zunehmend präventiv ausgerichtete Förderpolitik der BA im Rechtskreis SGB III gehören die so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes immer seltener zu den Adressaten von Integrationsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung und damit der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Aber auch im Rechtskreis SGB II birgt das Ziel einer möglichst effizienten Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den ersten Arbeitsmarkt zunehmend die Gefahr der Ausgrenzung bestimmter Problemgruppen. Deshalb versucht die saarländische Landesregierung mit passgenauen Förderprogrammen die Zielerreichung des SGB II zu erhöhen.

Ziel der saarländischen Arbeitsmarktpolitik ist es, Bedingungen zu schaffen, unter denen Arbeitslose, insbesondere Problemgruppen wie Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Ältere, Migranten und von gesellschaftlicher Ausgrenzung bedrohte Gruppen wieder in Erwerbsarbeit integriert werden können. Wie in der Vergangenheit setzt das Saarland dabei auf eine aktive Arbeitsmarktförderung, die dem Prinzip folgt, Arbeit und Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Die arbeitsmarktpolitische Förderung des Landes zielt darauf ab, Arbeitslose im Rechtskreis SGB II und im Rechtskreis SGB III so zu qualifizieren und zu stabilisieren, dass sich die Voraussetzungen für eine Ausbildung oder Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt dauerhaft verbessern. Die künftige ESF-Strategie des Saarlandes setzt deshalb auch auf die Schließung von Förderlücken, die durch die umfassenden Reformen des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahren entstanden sind.

### 2.3.3 Schlussfolgerungen aus der ESF-Förderung des Bundes

In den Themenfeldern, auf die sich der Bund in seinen Schwerpunkten konzentriert, werden mögliche Überschneidungen mit im Saarland geförderten Interventionen durch eine unterschiedliche Ausgestaltung der Förderziele und -instrumente vermieden. Dies trifft insbesondere auf die im Folgenden genannten drei Bereiche zu:

- Im Bereich der unterstützenden Beratungs- und Coachingmaßnahmen für Gründer haben sich Bund und Länder auf eine abgestimmte Förderstrategie verständigt. Der Bund wird im Ergebnis eine Basisförderung für Gründer anbieten, die den Zeitraum von der Gründung bis zu fünf Jahren nach dem Gründungszeitpunkt erfasst. Das Saarland wird komplementär dazu den wichtigen Beratungsbedarf in der Vorgründungsphase bis zur Gründung abdecken. Dazu wird ein landesweit agierendes Existenzgründungsbüro eingerichtet, das die Arbeit aller in der Existenzgründung tätigen Verbände und Einrichtungen bündelt und koordiniert. Während der Bund einzelne Existenzgründungen fördert, erstreckt sich im Saarland die Förderung auf die Weiterentwicklung und Neustrukturierung der gesamten Existenzgründerlandschaft.

Durch diese Vorgehensweise wird gewährleistet, dass keine Konkurrenz in den Förderprogrammen aufgebaut, sondern durch ein abgestimmtes Vorgehen eine maximale Wirkung erzielt wird. Gleichzeitig stellt dieses Konzept sicher, dass es keine Doppelförderungen geben wird, da die Förderkriterien aufeinander abgestimmt sind und nicht die gleichen Tatbestände erfassen.

- Im Bereich der Qualifizierung während Kurzarbeit konzentriert sich die Förderung des Bundes insbesondere auf im allgemeinen Strukturwandel befindliche Klein- und Mittelbetriebe ohne zielgruppenspezifischen Zuschnitt. In Abgrenzung dazu konzentriert sich die Qualifizierung während Kurzarbeit im Saarland auf Transfer-Kug-Maßnahmen für Beschäftigte des Steinkoh-

lebergbaus und seinen Zulieferbetrieben. Dieses Beschäftigtensegment zeichnet sich im Gegensatz zu früheren Jahren durch ein hohes Maß nicht angepasster und arbeitsmarktferner Qualifikation sowie weiteren vermittlungshemmenden Merkmalen aus (höheres Alter sowie gesundheitliche Einschränkungen). Im Gegensatz zur KMU-Förderung des Bundes steht im Rahmen der sozialverträglichen Flankierung des montanindustriellen Wandels im Saarland die Förderung von Großunternehmen im Vordergrund.

- Im Fall der Sprachkurse für Migranten werden mögliche Überschneidungen mit der Strategie des Saarlandes dadurch ausgeschlossen, dass die Förderung im Saarland – im Gegensatz zu der des Bundes - ausschließlich auf die Erhöhung der sprachlichen Kompetenz im Rahmen einer abgestimmten Eingliederungsstrategie in den Arbeitsmarkt abzielt.

Durch die hier erläuterte unterschiedliche Ausgestaltung der Förderziele und -instrumente in den Förderschwerpunkten, in denen Überschneidungen zwischen Landes- und Bundesförderung möglich wären, wird einerseits die trennscharfe Abgrenzung der Interventionen sichergestellt, zugleich aber andererseits ein kohärenter und sich gegenseitig verstärkender Einsatz von Förderinstrumenten des Bundes und des Landes gewährleistet.

## 2.4 Regionale Rahmenbedingungen im Saarland

Das Saarland befindet sich seit etwa drei Jahrzehnten in einem umfassenden wirtschaftlichen Strukturwandel. Es weist regionalspezifische Rahmenbedingungen auf, die die typischen Merkmale einer sich im Strukturwandel befindlichen „altindustrialisierten“ Region beschreiben:

- Während die Restrukturierung der Stahlindustrie vorerst zu einem erfolgreichen Abschluss gekommen ist, stellt die Entwicklung im Steinkohlebergbau auch in den kommenden Jahren eine Sonderlast für die strukturelle Entwicklung des Saarlandes dar. Als Folge des Kohlekompromisses von 1997, des beihilferechtlichen Kohlekodex der EU von 2002 und der 2003 getroffenen Grundsatzentscheidung zur Anschlussfinanzierung der deutschen Steinkohle in den Jahren 2006 bis 2012 werden die Kohlebeihilfen und Fördermengen deutlich reduziert. Der Saarbergbau war davon bereits im Jahr 2000 durch die Schließung des Bergwerks Göttelborn/Reden betroffen. Weiterhin hat die Deutsche Steinkohle AG im Jahr 2004 auf die veränderten Rahmenbedingungen reagiert und die Bergwerke Warndt/Luisenthal und Ensdorf zur neuen organisatorischen Einheit „Bergwerk Saar“ zusammengefasst. Anfang 2006 wurde der Förderstandort Warndt/Luisenthal stillgelegt.

Ausgehend vom Beschäftigungsstand zum Zeitpunkt des Kohlekompromisses von 1997 mit 14.200 Mitarbeitern wird die Belegschaft des Saarbergbaus bis Ende 2010 um zwei Drittel auf etwa 3.700 Beschäftigte zurückgeführt. Zusätzliche Arbeitsplatzverluste kommen in vor- und nachgelagerten Wirtschaftszweigen hinzu. So dürften im Zeitraum 2005 bis 2010 ohne Gegensteuerung rd. 1.900 Beschäftigungsverhältnisse in der Mantelwirtschaft des Saarbergbaus verloren gehen.

Am 07.02.2007 haben sich der Bund, das Land Nordrhein-Westfalen und das Saarland, darauf verständigt, die subventionierte Förderung der Steinkohle in Deutschland zum Ende des Jahres 2018 sozialverträglich zu beenden. Das Unternehmen RAG AG und die Gewerkschaft IGBCE haben dies auf der Grundlage der in dieser Verständigung vereinbarten Regelungen akzeptiert. Alle Beteiligten werden daran mitwirken, dass es bis zur Beendigung des subventionierten Steinkohlenbergbaus nicht zu betriebsbedingten Kündigungen kommt.

Das Auslaufen des heimischen Steinkohlenbergbaus wird auf der Zeitachse auch zur Stilllegung des Bergwerks Saar führen. Angesichts der ohnehin schon schwierigen Arbeitsmarktsitu-

ation im Saarland werden die zu erwartenden Beschäftigungsverluste die bestehenden Probleme erheblich verstärken. Das Saarland beteiligte sich bisher am so genannten Anpassungsgeld, das aufgebracht werden muss, um das sozialverträgliche Ausscheiden der Bergarbeiter sicherzustellen. Aus dem Landeshaushalt flossen jedes Jahr rund zehn Mio. € an Anpassungsgeldern. Die Landesregierung hat sich in diesem Zusammenhang bereit erklärt, die bis Ende 2008 reichende Anpassungsgeld-Regelung für Arbeitnehmer des Steinkohlenbergbaus zu verlängern. Darüber hinaus beabsichtigt das Saarland, auch in der Förderperiode 2007 bis 2013 ESF-Mittel für die berufliche Qualifizierung und Neuorientierung von Mitarbeitern der DSK-Saar zur Verfügung zu stellen.

- Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung im Steinkohlebergbau transformiert sich das Montan-Cluster in einen Mischtypus aus einem vergleichsweise immer noch hohen Industriebesatz und einer forcierten Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur.
- Das Arbeitsvolumen im Beschäftigungssystem des Saarlandes hat abgenommen, was daran abzulesen ist, dass die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter dem Niveau von 2000 liegt, die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten sowie der geringfügig Beschäftigten aber stark zugenommen hat.
- Der wirtschaftliche Strukturwandel wird begleitet von einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, die beständig über dem Bundesdurchschnitt liegt.
- Von der insgesamt schlechten Arbeitsmarktlage sind immer wieder die so genannten „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes besonders betroffen: Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Ältere, Ausländer/Menschen mit Migrationshintergrund (besonders Jugendliche), gering Qualifizierte.
- Darüber hinaus kumulieren die Arbeitsmarktrisiken bei einigen Teilgruppen dann, wenn sie zudem noch gesundheitlich beeinträchtigt, gering qualifiziert und/oder langzeitarbeitslos sind. Es wächst der Anteil an Zielgruppen mit kumulierten Vermittlungshemmnissen und damit die Gefahr der dauerhaften sozialen Ausgrenzung.

Das Saarland wird bei der Prioritätensetzung für die neue Förderperiode diese besonderen regionalen Rahmenbedingungen berücksichtigen. Um den Herausforderungen einer sich wandelnden altindustrialisierten Region angemessen zu begegnen, wird eine Gesamtstrategie entwickelt, die die besonderen Rahmenbedingungen sowie die sozioökonomische Situation des Saarlandes ebenso berücksichtigt wie auch die Europäische Beschäftigungsstrategie und die nationalen Arbeitsmarktreformen.

## 2.5 Ergebnisse der ESF-kofinanzierten Arbeitsmarktprogramme im Saarland 2000 – 2006

### 2.5.1 ESF-Ziel-2-/Ziel-3-Förderung

Die auf Ebene des EPPD Ziel 3 durchgeführte Halbzeitbewertung der ESF-Förderung in der Förderperiode 2000 – 2006 kommt zu folgenden zentralen Ergebnissen und Empfehlungen für eine zukünftige ESF-kofinanzierte Förderung.<sup>29</sup> Ergänzt werden diese durch die empirischen Ergebnisse der Halbzeitbewertung des saarländischen Ziel 2-Programms 2000 – 2006.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen und Gerd Ronning: Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland, Förderperiode 2000-2006, EPPD Ziel 3 – Aktualisierung der Halbzeitbewertung, Essen 2005

<sup>30</sup> Isoplan-Consult: Aktualisierung der Halbzeitbewertung des Ziel-2-Programms Saarland 2000-2006, Saarbrücken 2005

Trotz einer Vielzahl von verfügbaren Instrumenten war die ESF-Förderung im Saarland bis 2005 auf nur fünf zentrale Instrumente konzentriert, auf die fast 97 % aller Maßnahmenteilnehmer entfielen. Die Teilnehmerzahlen (17.339 Teilnehmereintritte in den Jahren 2000-2005) verteilten sich wie folgt:

**Tabelle 32: Verteilung der Maßnahmenteilnehmer nach Instrumententyp in den Jahren 2000-2005 in v.H.**

Instrumententyp	v.H.
1. Berufliche Weiterbildung von Beschäftigten	73,0
2. Arbeit statt Sozialhilfe	14,3
3. Berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen/-suchenden	5,3
4. Qualifizierung im Rahmen von geförderter Beschäftigung	2,3
5. Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen	1,7
6. Weitere Instrumente	3,4

Die Wirkungen der einzelnen Instrumente wurden wie folgt bewertet, wobei die Ergebnisse den neuen Schwerpunkten der zukünftigen ESF-Förderung zugeordnet wurden:

### Übersicht 02: Bewertungen und Empfehlungen der Halbzeitbewertung Ziel 3 / regionale Halbzeitbewertung Ziel 2

Bewertungen / Empfehlungen: bundesweite Halbzeitbewertung Ziel 3 / regionale Halbzeitbewertung Ziel 2	
<b>Allgemeine Aussagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Strukturwandel hat sich im Betrachtungszeitraum fortgesetzt, allerdings werden die in der sozioökonomischen Analyse ermittelten Schwächen trotz deutlicher Fortschritte in der wirtschaftlichen Entwicklung im Saarland weiterhin Bestand haben.</li> <li>• Das Saarland steht vor großen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Herausforderungen. Der Förderbedarf in der neuen Förderperiode ist als hoch einzuschätzen.</li> <li>• Die Qualifikation der Beschäftigten und Arbeitslosen ist hohem Anpassungsbedarf unterworfen.</li> <li>• Eine wesentliche Quelle für die Gestaltung einer eigenständigen Arbeitsmarktpolitik des Saarlandes bilden – wie in den übrigen Bundesländern - die Strukturfondsmittel des ESF.</li> <li>• Dem ESF kommt bei der Förderung der Humankapitalentwicklung eine Brückenfunktion zwischen verschiedenen Politikbereichen zu.</li> <li>• Der ESF eignet sich für die Stärkung der sozialen Komponente der Arbeitsmarktpolitik.</li> <li>• Die arbeitsmarktpolitische Doppelstrategie bei der Umsetzung des ESF, einerseits die vom Strukturwandel betroffenen Arbeitskräfte durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen an zukunftsfähige Berufe heranzuführen, andererseits verstärkt die Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu beschäftigen und zu qualifizieren, hat sich bewährt und muss fortgeführt werden.</li> <li>• Dabei ist die Balance aus beschäftigungsrelevanten und sozialpolitisch orientier-</li> </ul>

	<p>ten Instrumenten beizubehalten.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugleich ist darauf zu achten, die Förderung des Humankapitals wachstums- und beschäftigungsrelevant auszurichten (z.B. Schule, lebenslanges Lernen, Anpassung, Innovation).</li> <li>• Vor dem Hintergrund der Konzentration der Arbeitsmarktpolitik des Bundes auf die schnelle Vermittlung und Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt sollte die zentrale Rolle des ESF in der kommenden Förderperiode im Bereich der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu sehen sein;</li> <li>• Auf Landesebene sind alle Optionen der Verknüpfung mit Bundes- und kommunaler Arbeitsmarktpolitik zu nutzen.</li> <li>• Das neue ESF-Programm sollte explizit Raum für innovative Ansätze vorsehen.</li> </ul>
<p><b>Schwerpunkt A: Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Ziel 2-Programm der Förderperiode 2000-2006 hat einen substantiellen Beitrag zur Flankierung des Strukturwandels im Sinne von Weiterbildung geleistet.</li> <li>• Angesichts der kohlepolitischen Entscheidungen zeichnet sich ein höherer Bedarf bei Transfer-KUG-Maßnahmen ab. Fortan muss stärker in Maßnahmen für Montanbeschäftigte investiert werden, d.h. Transfer-KUG-Maßnahmen müssen künftig stärker bedient werden.</li> <li>• Aufgrund der Gefahr einer überdurchschnittlichen Förderung von Männern ist auf die weitere Steigerung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ein besonderes Augenmerk zu legen, einschließlich ihres beruflichen Aufstiegs, ihres Zugangs zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Unternehmertum.</li> <li>• Inhaltlich ergibt sich bei der beruflichen Weiterbildung ein sehr breites Spektrum: IuK-Weiterbildungen, Potenzialberatungen für KMU, Betriebsmanagement, Produktmanagement und Arbeitsorganisation.</li> <li>• Hinsichtlich der Wirksamkeit der ESF-geförderten Weiterbildung von Beschäftigten ergibt sich folgendes Bild aus der Perspektive der Geförderten: Durch die Weiterbildungsmaßnahmen wurden die Arbeitsplatzsicherheit und die Aufstiegschancen erhöht.</li> <li>• Gleichzeitig bestehen systemische Effekte beispielsweise in der Einbindung von KMU und Weiterbildungsträgern in vorher nicht bestehende dauerhafte Weiterbildungsnetzwerke, die zur Weiterentwicklung einer festen Struktur der betrieblichen Weiterbildung beitragen.</li> <li>• In der laufenden Förderperiode wurden im Rahmen der Gründungsförderung vor allem Existenzgründungsseminare und Coachings gefördert. Positive Effekte auf Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung sind nicht nachweisbar.</li> <li>• Systemische Wirkungen in diesem breit gefächerten Förderfeld sind wohl eher gering.</li> <li>• Unbeabsichtigte Wirkungen (z.B. Wagnisgründung) sind bei der Existenzgründungsförderung nicht wahrscheinlich.</li> </ul>
<p><b>Schwerpunkt B: Verbesserung des Humankapitals</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Arbeitsmarktpolitik des Saarlandes sollte sich - aufgrund der Zuständigkeit des Bundes - stärker fokussieren auf die Verbesserung von Humanressourcen.</li> <li>• Der ESF ermöglichte vor allem die Erprobung neuer Förderansätze, wie z.B. den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses, die Förderung des Dualisierten Berufsgrundschuljahres (BGJ) und das Berufsvorbereitungsjahr als Produktionsschule (PS).</li> <li>• Mit Blick auf die Zielsetzung des lebenslangen Lernens trug der ESF zu neuen bzw. innovativen Ansätzen an der ersten Schwelle (Übergang Schule / Beruf) bei.</li> <li>• Der ESF hat einen Beitrag zur Verbesserung der Systeme der beruflichen Aus-</li> </ul>

	<p>bildung geleistet, so beispielsweise im Rahmen der berufsvorbereitenden und berufsorientierenden Projekte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angesichts des auch zukünftig absehbaren Problemdrucks an der ersten Schwelle werden Angebote zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung auch weiterhin erforderlich sein.</li> <li>• Darüber hinaus sollten Instrumente wie Berufsorientierung und Berufsvorbereitung auch weiterhin genutzt werden, um neue Förderansätze zu erproben.</li> </ul>
<p><b>Schwerpunkt C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Interventionen im Bereich der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen zeigten einerseits positive Nettointegrationswirkungen; andererseits waren unbeabsichtigte Nebenwirkungen (z. B. Fehlqualifizierung) nicht auszuschließen.</li> <li>• Der demografische Wandel erfordert eine Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung Älterer.</li> <li>• Die geringen Vermittlungserfolge im Bereich der Qualifizierung von öffentlich geförderter Beschäftigung (ABM, SAM u.a.) wurden durch die negativen Nettointegrationswirkungen bestätigt. Allerdings sind die Maßnahmen im Spannungsverhältnis heterogener Zielgruppen (gering Qualifizierte, gesundheitlich Beeinträchtigte, Migranten, fortgeschrittenes Durchschnittsalter) und heterogener Zielsetzungen (Integration, Beschäftigungsfähigkeit, Strukturwirksamkeit etc.) zu betrachten.</li> <li>• Die Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung induzierten auch Effekte, die dem Bereich der psychosozialen Stabilisierung der Teilnehmenden zuzurechnen sind.</li> <li>• Die Auswirkungen der Arbeitsmarktreformen auf die Förderpolitik des Saarlandes sind sowohl hinsichtlich der finanzpolitischen als auch arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen beträchtlich: Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW), Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Struktur Anpassungsmaßnahmen haben deutlich an Bedeutung verloren. Die erhebliche Reduzierung des SGB III-Eingliederungstitels ging einher mit der drastischen Ausweitung kurzfristiger Maßnahmen, wie z. B. Trainingsmaßnahmen.</li> <li>• Berechtigte Skepsis hinsichtlich nachhaltiger Integrationseffekte von Trainingsmaßnahmen ist angebracht, weil sie aufgrund des begrenzten zeitlichen Umfangs zu wenig dazu beitragen, persönliche oder fachlich-berufliche Defizite auszugleichen.</li> <li>• Die Arbeitsmarktpolitik des Bundes schließt zunehmend Problemgruppen des Arbeitsmarktes von der Förderung aus, weil sie mittlerweile in hohem Maße auf Personengruppen mit guten Eingliederungschancen zielt. Die aktive Arbeitsmarktpolitik des Saarlandes sollte sich deshalb stärker auf die komplementäre Förderung von Maßnahmen konzentrieren, bei denen die Arbeitsmarktpolitik des Bundes „Lücken“ hinterlässt.</li> <li>• Mit der Einführung des Programms „Qualifizierung und Beschäftigung in Arbeit“ hat das Saarland einen ersten Schritt in diese Richtung getan: Darin wurden die konzeptionellen Grundlinien der künftigen Beschäftigungsförderung konkretisiert – vor allem zum Erhalt oder der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von schwer vermittelbaren Personen.</li> <li>• Wenngleich sich die Erfolgsbilanz von Personengruppen mit kumulierten Vermittlungshemmnissen hinsichtlich Maßnahmeabschluss und Verbleib weniger positiv liest als bei Personengruppen mit besseren Vermittlungsaussichten, sind diese Personen bei der Programmplanung 2007-2013 angemessen zu berücksichtigen, weil sie von der Förderung durch die BA oftmals ausgeschlossen werden. Solche Maßnahmen haben in der Vergangenheit gerade in sozial benachteiligten Gebieten diejenigen Lücken geschlossen, die die aktive Arbeitsmarktpolitik des Bundes zunehmend hinterlassen hat.</li> <li>• Es gilt, neue Wege zu erproben und nicht nur „Masseninstrumente“ des Bundes (Arbeitsgelegenheiten, Zusatzjobs) quantitativ zu verstärken.</li> </ul>

<p><b>Querschnittsziele „Chancengleichheit“, „Umweltschutz“, „lokale / regionale Entwicklung“</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die sozioökonomischen Analysen haben deutlich gemacht, dass das Saarland insgesamt Disparitäten in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern aufweist: z.B. eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen relativ zum Bundesdurchschnitt, einen unterproportionalen Anteil von Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und eine hohe Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufsgruppen.</li> <li>• Die Beteiligung von Frauen an den allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen ist - gemessen an ihrem Anteil an den saarländischen Arbeitslosen - sehr hoch.</li> <li>• Die Förderung von Frauen in der Arbeitsmarktpolitik reproduziert aber die dominanten horizontalen und vertikalen Segmentationen (persönliche, soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen als „typisch weibliche“ Berufsfelder).</li> <li>• Der Doppelansatz des Gender Mainstreaming hat sich bewährt: Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit sind auf programmatischer wie auf Projektebene und damit in der Arbeitsmarktpolitik fest verankert.</li> <li>• Gleichwohl sind auch negative Wirkungen zu verzeichnen (z. B. geschlechtertypisches Berufswahlverhalten oder Verfestigung tradierter Beschäftigungsmuster).</li> <li>• In Maßnahmen zur Förderung von Personen mit kumulierten Vermittlungshemmnissen sind zukünftig Frauen in deutlich stärkerem Maße zu beteiligen als bisher.</li> <li>• Die Reduzierung von Ungleichheiten und die Förderung der Chancengleichheit sind vor allem im Bereich „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ weiter zu forcieren.</li> <li>• Gender-Aspekte müssen bei der Bewilligung von Projekten / Maßnahmen bewusst als Auswahlkriterien herangezogen werden.</li> <li>• Das Querschnittsziel „Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung“ blieb dagegen marginal in seiner Bedeutung für die ESF-geförderte Arbeitsmarktpolitik. Die Umweltrelevanz der ESF-Maßnahmen im Saarland ist aufgrund der hohen Individualförderung in den Bereichen Beratung, Qualifizierung und Beschäftigung, die primär auf Erhalt oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtet ist, als neutral zu bewerten.</li> <li>• Zwar sind aus der ESF-Förderung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen kaum unmittelbare Auswirkungen auf die Umwelt zu erwarten, andererseits wurde dennoch versucht, einen Beitrag zur Entkoppelung des Wirtschaftswachstums von Ressourcenverbrauch und Umweltbelastungen zu leisten, indem die aktive Arbeitsmarktpolitik am politischen Leitbild einer umweltverträglichen Herstellung von Gütern und Dienstleistungen ausgerichtet war.</li> <li>• Im Programmverlauf zeigt sich, dass sich die Umsetzung des Querschnittsziels „lokale / regionale Entwicklung“ in Richtung von Projekten mit neutraler Ausrichtung entwickelt hat. Das Saarland hat auf die Durchführung des Politikbereichs F im Ziel 3-Program verzichtet, hat aber insbesondere bis zum Inkrafttreten des „Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (SGB II) die Arbeitsmarktpolitik der Kommunen vor allem unter Nutzung des Instruments „Hilfe zur Arbeit“ nach §§ 19 ff. BSHG umfassend unterstützt. Damit wurde ein Beitrag zur sozialen Stabilisierung benachteiligter Stadtteile und Quartiere geleistet.</li> <li>• Bei der Umsetzung des ESF in der Förderperiode 2007-2013 muss konsequent darauf geachtet werden, dass die Querschnittsziele zwischen Bewilligungsstelle und Projektträgern detailliert abgestimmt werden.</li> </ul>
---	--

Die saarländische Landesregierung hat in weiten Teilen die Empfehlungen der Evaluation aufgegriffen und bei der Programmplanung für die neue Förderperiode berücksichtigt.

### 2.5.2 Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL

Im Jahre 2004 wurde auf Bundesebene die Midterm-Evaluation der GI EQUAL vorgelegt, aus der die nachstehenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen entnommen wurden.<sup>31</sup> In der ersten Förderphase der GI EQUAL (2002-2005) wurden im Saarland drei Entwicklungspartnerschaften (EP) gefördert, die von den zuständigen Fachressorts des Landes strategisch beraten und betreut wurden:

- die EP Perspektive 2000 / 20 + X (im Themenbereich „Beschäftigungsfähigkeit“, Schwerpunkt „Erleichterung des Zugangs zum bzw. Rückkehr auf den Arbeitsmarkt“);
- die EP SEPA (Saarländische Entwicklungspartnerschaft Asylbewerber und Flüchtlinge; im Themenbereich „Asylbewerber/innen“, Schwerpunkt „Unterstützung der Integration von Asylbewerber/innen“) und
- die EP MENTOR (im Themenbereich „Unternehmergeist“, Schwerpunkt „Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmer/innen“).

Aus den Evaluationsergebnissen zur Umsetzung der GI-EQUAL in Deutschland, die auch auf die drei im Saarland geförderten Entwicklungspartnerschaften zutreffen, können vor allem allgemeine Hinweise, d.h. auch für die ESF-Regelförderung – hinsichtlich von Methoden wie Gender-Mainstreaming, Mainstreaming generell, Netzwerkbildung aber auch zu Aspekten wie Innovation und transnationale Kooperation entnommen werden. Diese werden in den nachstehend aufgelisteten Schlussfolgerungen und Empfehlungen wiedergegeben.

- (1) Um regional oder sektoral stärker auf die konkreten Entwicklungen am Arbeitsmarkt reagieren zu können, sollte generell eine präzisere Analyse der regionalen oder sektoralen Arbeitsmarktlage und ihrer Problembereiche vorausgehen.
- (2) Die so zu entwickelnden komplexen Förderansätze sind stärker an den spezifischen Integrationsanforderungen der Zielgruppen zu orientieren. Hierfür muss im Vorfeld der relevante Förderbedarf in einer Region oder in einem Sektor ermittelt werden.
- (3) Trotz der identifizierten Hindernisse bei der Realisierung und Verbreitung arbeitsmarktpolitischer Innovationen sollten die existierenden Möglichkeiten besser ausgeschöpft werden. Dies betrifft insbesondere das horizontale Mainstreaming, das sich hinsichtlich der Informationsverbreitung über erfolgreiche Innovationsansätze als verbesserungswürdig erwiesen hat.
- (4) Netzwerke und Innovation: Die vielfältigen Auswirkungen, die die Netzwerkarbeit in der GI EQUAL auf die Entwicklung von Innovationen und deren Verbreitung im Rahmen von Mainstreaming hatte, wurden sehr unterschiedlich eingeschätzt. Ausgehend von den vorgelegten Befunden können für zukünftige Programmaktivitäten folgende Schlussfolgerungen gezogen werden:
  - Trotz seiner nachgewiesenen Leistungsfähigkeit kann der Netzwerkansatz als allgemeinverbindliche Vorgabe für Innovationsentwicklung nicht in jedem Fall als sinnvoll angesehen werden.
  - Der Netzwerkansatz hat sich u.a. dort als leistungsfähig erwiesen, wo er stark fachpolitisch und strategisch ausgerichtet ist, d.h. die Partnerkonstellationen sich nach den fachlichen Kompetenzen und Ressourcen richten, die zur Erreichung der übergeordneten Netzwerkziele notwendig sind. Zur Auswahl der operativen und strategischen Partner ist ausreichen-

<sup>31</sup> ICON-Institute; COMPASS, PIW: Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002-2006 – Aktualisierte Halbbewertung der GI EQUAL in 2002-2004, Berlin, Bremen, Köln, Teltow, 2005

de Flexibilität zu gewährleisten, die auch Veränderungen der Partnerkonstellation im Förderzeitraum ermöglicht.

- Netzwerke eignen sich – richtig eingesetzt – insbesondere zur Generierung komplexer arbeitsmarktpolitischer Problemlösungsansätze. Um den Entwicklungsprozess optimal an den fachlichen Erfordernissen auszurichten und die sich aus der – eher informellen – Netzwerklogik ergebenden Potenziale zu fördern, sollten die förderrechtlich gebotenen formalen Prozesse und die inhaltlichen Entwicklungsprozesse stärker entkoppelt werden.
- (5) Transnationale Kooperation: Ähnlich wie für die Netzwerkansätze vorgeschlagen, sollten zukünftig auch Aktivitäten im Bereich transnationaler Kooperation auf Basis eigens dafür reservierter Budgetlinien innerhalb von Innovationsprogrammen realisiert werden. Ausgangspunkt sollte auch hier die ausgereifte Idee der gemeinsamen Innovationsentwicklung oder die klar umrissenen und spezifischen Beiträge sein, die die transnationale Kooperation zu Innovationsentwicklung leisten kann bzw. soll.
- (6) Umfeld: Innovationen und Mainstreaming bedürfen eines grundsätzlich offenen, aufnahmewilligen und damit letztlich aufnahmefähigen Umfeldes. Vor diesem Hintergrund sollte zukünftig darauf geachtet werden, dass zum einen Innovationsvorhaben stärker als bislang im Vorfeld durch (fach-)politische Bedarfe sowie Expertise abgestützt und in den entsprechenden Programmkonzeptionen verankert werden. Zum anderen sollten in bestimmtem Umfang aber auch weiterhin „bottom-up“ entwickelte Innovationsvorhaben Unterstützung finden.

### 2.5.3 Schlussfolgerungen aus der wissenschaftlichen Bewertung der Programme

Die für die Förderperiode 2007 – 2013 zu entwickelnde landesweite Strategie wird maßgeblich mitgeprägt durch zentrale Evaluationsergebnisse der ESF-Förderung in der Förderperiode 2000 – 2006. Dabei werden folgende Ergebnisse der Bewertung der ESF-Interventionen im Förderzeitraum 2000 – 2006 besonders berücksichtigt<sup>32</sup>:

- Insgesamt hat sich die saarländische Wirtschaft in den vergangenen fünf Jahren zwar gut behauptet und beim Abbau der Strukturschwächen und auf dem Weg zur Dienstleistungsgesellschaft deutliche Fortschritte gemacht; gleichwohl bestehen nach wie vor signifikante Niveauunterschiede im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. Der Sektor Steinkohlebergbau bildet nach wie vor eine „strukturelle Hypothek“.
- Wesentlichen Anteil an der wirtschaftlichen Erholung im Jahr 2004 hat der industrielle Sektor, dem im Saarland nach wie vor hohe Bedeutung zukommt.
- Ein wichtiger Kritikpunkt an der Umsetzung des ESF-Programms war die während der Förderperiode 2000-2006 schwindende Beteiligung von Frauen. Sie partizipierten in zu geringem Maße an den Programmwirkungen, insbesondere an der Schaffung neuer Arbeitsplätze. Ursächlich für die Verschlechterung war eine zu starke Umschichtung von ESF-Mitteln zwischen den einzelnen Maßnahmebereichen im Verlauf der Programmumsetzung: weg von eher sozialpolitisch orientierten Beschäftigungsmaßnahmen hin zu stärker strukturpolitisch, den regionalen Wirtschaftswandel flankierenden Maßnahmen. Für die Förderperiode 2007-2013 muss deshalb geprüft werden, inwieweit Frauen in stärkerem Maße vom neuen ESF-Programm profi-

<sup>32</sup> vgl. Isoplan-Consult: Aktualisierung der Halbzeitbewertung des Ziel-2-Programms Saarland 2000-2006, Saarbrücken, Berlin 2005; Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung Essen, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen Berlin, Prof. Dr. Ronning Universität Tübingen: Evaluierung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des ESF in Deutschland – Förderperiode 2000-2006 - Aktualisierung der Halbzeitbewertung EPPD Ziel 3, Essen 2005

tieren können – auch und gerade in den den wirtschaftlichen Strukturwandel fördernden Informations- und Kommunikationstechnologien.

- Gefordert wurde auch eine stärkere Integration der beiden Strukturfonds EFRE und ESF im Ziel 2-Programm: Während auf Programmebene durchaus eine starke Verzahnung von EFRE und ESF konstatiert wurde, wurde diese auf Projektebene vergleichsweise selten angetroffen. Der ESF darf eine seiner zentralen Aufgaben nicht aus den Augen verlieren, nämlich die wirtschafts- und strukturpolitischen Aktivitäten zur Erreichung des Oberziels - der Bewältigung und Gestaltung des regionalen Strukturwandels - durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu flankieren.
- Zugunsten der Qualifizierungsmaßnahmen wurde eine Mittelaufstockung empfohlen, die dem wachsenden Bedarf nach Förderleistungen Rechnung tragen: Angesichts des fortschreitenden Auslaufbergbaus wird weiterhin mit einer hohen Zahl an Personen gerechnet, die durch den beschleunigten Arbeitsplatzabbau im saarländischen Steinkohlenbergbau freigesetzt werden, so dass sich hinsichtlich der Transfer-KUG-Maßnahmen ein deutlicher Mehrbedarf ergibt.
- Insgesamt sollten die Themenschwerpunkte der Förderperiode 2007-2013 in hohem Maße dazu beitragen, den Strukturwandel und die Wettbewerbsfähigkeit des Saarlandes weiter zu stärken. Die Ausgangsbedingungen hierfür sind im Saarland als hervorragend zu bezeichnen.
- Im Bereich der Beschäftigungsförderung wurde eine Steigerung und Optimierung der Investitionen in das Humankapital als notwendig erachtet. Dabei ist darauf zu achten, dass angesichts des überproportionalen Anteils fehlender schulischer und beruflicher Qualifikationen der Fokus des bisherigen Förderspektrums auf vorberufliche (Ausbildungs-)Maßnahmen beibehalten wird.
- Bei den Fördermaßnahmen im Bereich der Arbeitsmarktintegration und zur Erhöhung der sozialen Integration war die Wirkung und Qualität der Maßnahmen teilweise gering, es fehlte eine konsequente Ausrichtung der Maßnahmen für Arbeitslose auf die Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt.
- Der Verbleib der Teilnehmer an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die den so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes zugerechnet werden, wurde tendenziell kritisch bewertet – vor dem Hintergrund, dass die Zielwerte der Programmplanung deutlich verfehlt wurden.
- Äußerst skeptisch wurde die Entwicklung der „neuen“ Arbeitsmarktpolitik betrachtet: Zum einen, weil sie in hohem Maße auf Personengruppen mit guten Eingliederungsaussichten zielt, was bedeutet, dass die Problemgruppen des Arbeitsmarktes weitgehend von der Förderung ausgeschlossen werden. Zum anderen, weil Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III lediglich noch eine nachgeordnete Bedeutung haben, während Trainingsmaßnahmen verstärkt gefördert werden. Die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen wird ausdrücklich in Frage gestellt.
- Wenn schon das SGB II in der Arbeitsmarktpolitik eine immer wichtigere Rolle spielt, dann muss in der kommenden Förderperiode im Rahmen der ESF-Strategie darauf geachtet werden, dass die Problemgruppen des Arbeitsmarktes nicht nur über die so genannten Zusatzjobs nach § 16 SGB II gefördert werden.
- Als sinnvoll und wirksam werden Qualifizierungsanteile bei der Förderung von Zusatzjobs für Langzeitarbeitslose hervorgehoben, deren Umfang in der kommenden Förderung unbedingt beizubehalten oder gegebenenfalls zu erweitern ist.

- 
- Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL mit ihren Grundprinzipien Innovation, transnationale Zusammenarbeit, Partnerschaft und Gender Mainstreaming hat gezeigt, dass soziale Innovationen erfolgreich durchgeführt werden können. Dabei konnten wertvolle neue Impulse für die Arbeitsmarktpolitik und die ESF-Förderung bei Bund und Ländern gegeben werden.
  - Des Weiteren sollte der ESF im Saarland in der neuen Förderperiode stärker im Bereich der Humankapitalentwicklung und zur Entwicklung einer Kultur des lebenslangen Lernens eingesetzt werden. Dazu zählen insbesondere auch Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen und zur Verbesserung der Chancen der jungen Generation beim Übergang von der Schule in den Beruf.

### 3. Stärken- und Schwächenanalyse sowie Ansatzpunkte für die künftige Strategie

#### 3.1 Stärken-Schwächen-Analyse im Überblick

Die sozioökonomische Bestandsaufnahme sowie die herausgearbeiteten Entwicklungen und Trends in den Jahren 2000 bis 2005 dienen als Grundlage für die Analysen von Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken des Saarlandes. Sie machen insgesamt deutlich, dass im Saarland noch großer Handlungsbedarf besteht, um den Ursachen und Auswirkungen der Arbeitslosigkeit zu begegnen und eine angemessene Teilhabe am Arbeits- und Gesellschaftsleben zu ermöglichen. Generell geht es im Saarland in der neuen Förderperiode vor allem darum, die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigten zu verbessern.

Der im Folgenden dargestellte Überblick über die Analyse der Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken des Saarlandes folgt den Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013 und bildet die Grundlage für die zentralen Ansatzpunkte der ESF-Strategie des Saarlandes in der neuen Förderperiode.

Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Positiver Wanderungssaldo in der Altersgruppe 18-25 Jahre (Zuzug von Studienanfängern)</li> <li>- Qualifikationsniveau der weiblichen Erwerbstätigen vergleichsweise hoch</li> <li>- Hoher Anteil von weiblichen Studierenden</li> <li>- Vorhandene Beratungsinfrastruktur für Unternehmen und Existenzgründer (ZPT etc.)</li> <li>- Beschäftigungszugewinne im Dienstleistungssektor</li> <li>- Beschäftigungsstarke Kernbranchen der Saarindustrie: Stahl- und Automobilindustrie als wichtige Stützen (Umsatzzuwächse von bis zu 20 % p.a.)</li> <li>- Gute FuE-Infrastruktur</li> <li>- Innovative Zukunftsbereiche, z.B. Nanotechnologie, Biotechnologie, IT</li> <li>- Clusterbildung von technologieorientierten Unternehmen</li> <li>- Dynamische Großregion Saar-Lor-Lux, hohe Pendlerzahlen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anhaltender Bevölkerungsrückgang</li> <li>- Deutlicher Rückgang des Anteils der jungen Bevölkerung</li> <li>- Schrumpfendes Erwerbspersonenpotenzial</li> <li>- In der Altersgruppe 26-35 Jahre deutlich negativer Wanderungssaldo (Hochschulabsolventen und qualifizierte Berufsanfänger)</li> <li>- Unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung</li> <li>- Weiterbildung von Frauen unterdurchschnittlich und leicht rückläufig</li> <li>- Unterdurchschnittliches Qualifikationsniveau</li> <li>- Trotz Beschäftigungszuwächsen geringe Beschäftigungsquote von Frauen</li> <li>- Unterdurchschnittliche Selbständigenquote</li> <li>- Frauen bei Gründungen unterrepräsentiert</li> <li>- Strukturschwächen des Landes wirken fort</li> <li>- Abhängigkeit von Kernbranchen (wie z.B. Automobilindustrie)</li> <li>- Unterpräsenz von KMU</li> <li>- Anstieg von prekären</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung der Wachstums- und Beschäftigungschancen in potenzialträchtigen Branchen</li> <li>- Sensibilisierung der Unternehmen für die Bedeutung von Weiterbildung</li> <li>- Betriebliche Frauenförderung zur Stabilisierung der Beschäftigung</li> <li>- Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</li> <li>- Bessere Infrastruktur für Kinderbetreuung</li> <li>- Beratung von Unternehmen: Auswirkungen des demografischen Wandels auf ihre Mitarbeiterstruktur</li> <li>- Weitere Förderung und geschlechtsspezifische Beratung und Begleitung von Existenzgründern</li> <li>- Gründungspotenziale von Frauen</li> <li>- Intensivierung der Cluster</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Landesweit sich verstärkender Bevölkerungsrückgang</li> <li>- Anhaltender struktureller Anpassungsprozess: Rückführung des Steinkohlebergbaus, freierwerdende Arbeitskräfte</li> <li>- Belastungen auch für die Zulieferindustrie und nachgelagerten Wirtschaftsbereiche im Steinkohlebergbau</li> <li>- Gefahr des Verlustes von Hochqualifizierten durch Abwanderung von Absolventen</li> <li>- Fachkräftemangel in einzelnen Branchen</li> <li>- Ungenutztes Potenzial von gut ausgebildeten Frauen</li> </ul>

	Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere Frauen sind betroffen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterdurchschnittliche private FuE-Investitionen (Problem der „verlängerten Werkbänke“)</li> <li>- Angebot an Existenzgründungsberatung für bestimmte Zielgruppen ausbaufähig</li> </ul>		
--	---	--	--

**Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tendenziell erfolgreichere Schulkarriere bei Mädchen</li> <li>- Trend zu höheren Schulabschlüssen</li> <li>- Relativ günstige Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes</li> <li>- Hoher und weiter ansteigender Frauenanteil an allen saarländischen Studierenden</li> <li>- Steigende Frauenquote bei Promotionen und Habilitationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoher Anteil von Hochschulabsolventen</li> <li>- Schulabbrecherquote leicht über Bundesdurchschnitt</li> <li>- Unterdurchschnittlicher Anteil von Schulabsolventen mit allgemeiner Hochschulreife</li> <li>- Rückläufiger Anteil von Frauen unter den Ausbildungsanfängern</li> <li>- Hohe Quote von Ausbildungsabbrüchen</li> <li>- Hoher Sockel an sogenannten Altbewerbern</li> <li>- Hoher Besatz an benachteiligten Jugendlichen, die nicht vermittelt werden</li> <li>- Abwanderung von jungen, qualifizierten Kräften</li> <li>- Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weitere Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots</li> <li>- Reduzierung der Schulabbrecherquote</li> <li>- Erhöhung der Abiturientenquote</li> <li>- Unterstützung beim Übergang Schule-Beruf</li> <li>- Kooperationen zwischen Kleinst- und Kleinbetrieben, die alleine nicht ausbilden würden</li> <li>- Erhöhung der Studierendenzahlen</li> <li>- Intensivierung der Kooperationen zwischen Schulen und Hochschulen</li> <li>- Intensivierung der Kooperation zwischen Hochschulen und FuE-Einrichtungen sowie Unternehmen</li> <li>- Schaffung attraktiver Arbeits- und Lebensbedingungen für junge qualifizierte Fachkräfte</li> <li>- Stärkung des Frauenanteils in technologisch-orientierter Wissenschaft durch Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender</li> <li>- Dienstleistungssektor als „Job-Motor“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anhaltender Arbeitsplatzabbau, insbesondere im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung</li> <li>- Weitere Zunahme von prekären Arbeitsplätzen</li> <li>- Schlechte Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für jugendliche Migranten und benachteiligte Jugendliche</li> <li>- Gefahr anhaltender Abwanderung von Hochqualifizierten durch mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten</li> </ul>
--	---	---	---

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

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zahl der Erwerbstätigen im Steigen begriffen</li> <li>- Ausbildungsbereitschaft der Betriebe im Steigen begriffen, steigende Akzeptanz für neue Ausbildungsformen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu geringe Beschäftigungsquoten</li> <li>- Beschäftigungsquote von Frauen deutlich unterdurchschnittlich</li> <li>- Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmern deutlich unter-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insgesamt, aber insbesondere von Frauen und Älteren</li> <li>- Förderung von Existenzgründungen, insbesondere auch durch Frauen</li> <li>- Förderung der Beschäf-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsplatzabbau im Bergbau</li> <li>- Zunehmende Vermittlungshemmnisse bei gering Qualifizierten</li> <li>- Anhaltende Langzeitarbeitslosigkeit</li> <li>- Personengruppe der</li> </ul>
---	---	---	---

	<p>durchschnittlich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rückläufige Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten</li> <li>- Hohe Arbeitslosenquote</li> <li>- hoher Anteil von Arbeitslosen nach SGB II</li> <li>- hohe Frauenarbeitslosigkeit (seit Hartz IV weniger verdeckte Frauenarbeitslosigkeit)</li> <li>- Jugendarbeitslosigkeit im Steigen begriffen</li> <li>- Hohe Arbeitslosigkeit unter Ausländern</li> <li>- Geringes Qualifikationsniveau der Arbeitslosen</li> </ul>	<p>tigung von Migranten</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot an niedrigschwelligen Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>- Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen</li> </ul>	<p>Älteren arbeitsmarktfern</p>
--	---	---	---------------------------------

### 3.2 Schlussfolgerungen aus der Stärken-Schwächen-Analyse und Ansatzpunkte für die zukünftige ESF-Strategie

In den folgenden Ausführungen werden die Befunde aus der SWOT-Analyse zusammengefasst und aus den Ergebnissen erste Hinweise zum arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Handlungsbedarf abgeleitet. Sie bilden die Grundlage für die zentralen Ansatzpunkte der saarländischen ESF-Strategie in der Förderperiode 2007-2013. Die Ausführungen folgen den Prioritätenachsen der zukünftigen ESF-Förderung.

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

##### **Stärken und Schwächen**

Die saarländische Wirtschaft ist nach wie vor stark im Umbruch begriffen – zukunftssträchtige Alternativen zur Montanindustrie werden in erster Linie im Dienstleistungssektor und insbesondere im Technologiebereich gesucht. Diesbezüglich hat das Saarland in den vergangenen Jahren beachtliche Fortschritte erzielt, insbesondere durch Beschäftigungsgewinne im Dienstleistungssektor und den zügigen Ausbau der FuE-Infrastruktur. Gleichzeitig ist das Land nach wie vor stark durch das Vorhandensein von so genannten Kernbranchen wie der Stahl- und Automobilindustrie gekennzeichnet, die in den vergangenen Jahren erheblich zum Wirtschaftswachstum und zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen haben.

Das Saarland profitiert von seiner strategisch günstigen Lage zu Frankreich und Luxemburg. Der Arbeitsmarkt erfährt dadurch eine Dynamik des grenzüberschreitenden Austausches – so ist beispielsweise die Zahl der Einpendler aus Frankreich sehr hoch.

Das mittelfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit schrumpfende Erwerbspersonenpotenzial stellt besondere Anforderungen an die Fachkräftesicherung. Unter diesem Aspekt ist es als Stärke anzusehen, dass vergleichsweise viele Studienanfänger ins Saarland kommen. Dies führt zu einem positiven Wanderungssaldo in der Altersgruppe 18 bis 25 Jahre. Gleichzeitig hat das Land offenkundig Probleme, gut ausgebildete Kräfte im Land zu halten: Der Wanderungssaldo in der Altersgruppe 26 bis 35 Jahre ist negativ. Viele Hochschulabsolventen und qualifizierte Berufsanfänger schätzen ihre Karrierechancen außerhalb des Saarlandes offensichtlich besser ein.

Das vergleichsweise hohe Qualifikationsniveau der Frauen und die hohe Zahl weiblicher Studienanfänger stellen eine weitere Stärke im Sinne der Fachkräftesicherung dar. Dennoch ist die Be-

schäftigungsquote von Frauen im Saarland noch weit unterdurchschnittlich. Zudem sind Frauen oftmals in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Auch sind Frauen bei Gründungen unterrepräsentiert.

Eine deutliche Schwäche im Hinblick auf die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Landes ist die unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote. Den saarländischen Unternehmen fehlt vielfach die Einsicht in die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs.

## **Chancen und Risiken**

Der weitere Ausbau der potenzialträchtigen Branchen (z.B. im Rahmen der Cluster IT, Biokom, Automotive, Logistik, Energie und Wissen) bietet dem Saarland gute Chancen, die Diversifizierung der Wirtschaft weiter voran zu treiben, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu sichern und Beschäftigung zu generieren. Wachstumschancen werden – neben den Kernindustrien – vor allem im Tertiären Sektor gesehen.

Diese Entwicklung setzt jedoch eine stärkere Sensibilisierung der Unternehmen für die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens voraus. Die Weiterbildungsbeteiligung, insbesondere auch von Frauen, sollte deutlich erhöht werden.

Das vergleichsweise hohe Qualifikationspotenzial der Frauen im Saarland sollte auch im Interesse der Fachkräftesicherung durch eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen aktiviert werden. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist der weitere Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Ebenso ist die zielgruppen- und geschlechtsspezifische Existenzgründungsberatung eine Möglichkeit, die Selbständigenlücke im Saarland zu schließen.

Ein gewisses Risiko birgt die gegebene Wirtschaftsstruktur des Saarlandes mit ihrer relativ starken Stellung der Automobilindustrie einschließlich der Zulieferbranchen und der Stahlindustrie. Sollte ein Konjunkturabschwung oder eine strukturelle Krise in Zukunft einmal diese Branchen erfassen und zu Absatzschwierigkeiten führen, so wären damit gravierende Probleme auf dem saarländischen Arbeitsmarkt verbunden. Von daher leitet sich die Notwendigkeit ab, die Strategie der Diversifizierung mit der Stärkung neuer, technologieorientierter Cluster fortzusetzen und das Arbeitskräftepotenzial darauf entsprechend vorzubereiten.

Die demografische Entwicklung stellt ein Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung des Saarlandes dar. Wettbewerbsnachteile ergeben sich sowohl vor dem Hintergrund des Ausscheidens älterer, erfahrener Erwerbstätiger als auch aus der geringer werdenden Zahl von neu in das Erwerbsleben eintretenden jungen Erwerbstätigen. Vor diesem Hintergrund stellen auch die anhaltende Abwanderung von Hochqualifizierten und der damit verbundene Fachkräftemangel in einzelnen Branchen ein Risiko dar.

Die ESF-Strategie im Rahmen der Prioritätsachse A sollte auf Maßnahmen der Weiterbildung und die Sensibilisierung der Betriebe im Hinblick auf die oben genannten Probleme fokussiert sein.

## **Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals**

### **Stärken und Schwächen**

Zu den Stärken im Themenfeld „Verbesserung des Humankapitals“ zählt die im Saarland vergleichsweise günstige Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes. Die Initiativen der Landesregierung, der Kammern und Wirtschaftsverbände für mehr Ausbildungsplätze zeigen hier Wirkung. In den letzten Jahren belegte das Saarland bei der Ausbildungsplatzversorgung regelmäßig Spitzen-

positionen. Dennoch wird erwartet, dass die Ausbildungsplatzsituation bis mindestens 2009 schwierig bleibt.

Trotz der positiven Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt bleiben bestimmte Problemgruppen nach wie vor ohne Ausbildung. Der Sockel an so genannten Altbewerbern ist hoch, die Ausbildungsreife von Jugendlichen wird zunehmend in Frage gestellt.

Trotz eines erkennbaren Trends zu höheren Schulabschlüssen ist die Schulbildung im Saarland derzeit nach wie vor unterdurchschnittlich: So ist der Anteil von Hauptschulabsolventen im Saarland relativ hoch, auch die Schulabbrecherquote liegt leicht über dem Bundesdurchschnitt, der Anteil von Absolventen mit allgemeiner Hochschulreife ist unterdurchschnittlich.

Die Zielgruppe der Frauen weist im Hinblick auf Schulbildung und Ausbildung Stärken auf, die sich in einer adäquaten Beschäftigungsbeteiligung niederschlagen sollten: So durchlaufen Mädchen tendenziell eine erfolgreichere Schulkarriere als Jungen, der Anteil der Frauen an Studierenden saarländischer Hochschulen ist hoch und weiter im Steigen begriffen, ebenso steigt die Frauenquote bei Promotionen und Habilitationen an der Universität des Saarlandes.

### **Chancen und Risiken**

Chancen, die Humankapitalentwicklung zu fördern, bestehen insbesondere in einer weiteren Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots und der Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen am Übergang Schule-Beruf. Auch die Reduzierung der Schulabbrecherquote, die Erhöhung der Abiturientenquote und die Erhöhung der Studierendenzahlen stellen in diesem Zusammenhang ein wichtiges Ziel dar.

Das größte Risiko ist in der schlechten Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektive von benachteiligten Jugendlichen, in vielen Fällen auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zu sehen. Diese Zielgruppe ist von einem dauerhaften Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht.

Ziel im Rahmen der ESF-Strategie sollte es daher sein, die bislang erreichten Ergebnisse des Ausbildungspaktes weiter zu verbessern und insbesondere die so genannten Problemgruppen stärker in den Blick zu nehmen. Die Ausbildungsplatzsituation kann insbesondere auch durch ein verstärktes Engagement der Unternehmen zur kooperativen Ausbildung verbessert werden. Viele Kleinst- und Kleinbetriebe, die im Rahmen ihrer eigenen Strukturen keine Möglichkeit sehen, Ausbildungsplätze zu schaffen, könnten so im Verbund einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

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

#### **Stärken und Schwächen**

Der saarländische Arbeitsmarkt begründet nach wie vor erheblichen Handlungsbedarf: Zwar ist die Zahl der Erwerbstätigen im Steigen begriffen, dennoch ist die Beschäftigungsquote insgesamt zu gering, insbesondere die Beschäftigungsquote von Frauen liegt weit unter dem europaweiten Benchmark von 60 %. Auch ältere Arbeitnehmer partizipieren in zu geringem Umfang am Erwerbsleben. Die Arbeitslosenquote steigt im Saarland seit 2001 wieder an, insbesondere die Frauenarbeitslosigkeit. Gleichzeitig gewinnen so genannte prekäre Beschäftigungsverhältnisse zunehmend an Bedeutung, so dass in Teilen der Bevölkerung die Perspektivlosigkeit wächst. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt zwar leicht unter dem Bundesdurchschnitt, aber dennoch auf hohem Niveau und ist weiter im Steigen begriffen. Bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit konnte das Saarland hingegen Fortschritte erzielen. Mit dem fortschreitenden wirtschaftlichen Strukturwandel ist

aber nach wie vor für Teilgruppen der Arbeitslosen die Gefahr verbunden, in Langzeitarbeitslosigkeit zu verharren. Insgesamt ist die hohe Arbeitslosenquote Ausdruck des vorhandenen Arbeitsplatzdefizits und der strukturellen Probleme des Saarlandes.

Die Beschäftigungsverluste im Montanbereich konnten bislang nicht in ausreichendem Maße kompensiert werden. Darüber hinaus zeichnet sich für die kommenden Jahre folgendes Szenario ab: Die bislang im Montanbereich freigewordenen Arbeitskräfte waren überwiegend Jüngere bzw. im technischen Bereich gut qualifizierte Untertagearbeiter. Die Voraussetzungen für Weiterbildung und Vermittlung dieser Personen waren vergleichsweise gut. In den kommenden Jahren werden primär Ältere ab 45 Jahre und Übertagearbeiter mit „veralteten“ Qualifikationen im kaufmännischen Bereich freigesetzt. Die Vermittlungschancen werden hier skeptisch eingeschätzt.

### **Chancen und Risiken**

Eine wichtige Aufgabe des Saarlandes besteht in einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung insgesamt und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und eines drohenden Fachkräftemangels insbesondere auch von Frauen und Älteren. Zum einen muss dabei das Ziel verfolgt werden, alle Humanressourcen auszuschöpfen. Zum anderen kann dem demografischen Wandel und den damit verbundenen Herausforderungen des Arbeitsmarktes durch eine effektivere Nutzung der Potenziale der Älteren begegnet werden, indem ältere Arbeitnehmer und Arbeitslose verstärkt in regulärer Beschäftigung gehalten und gebracht werden: (1) Durch gezielte betriebliche Qualifizierung sollte zur Sicherung der Beschäftigung älterer Erwerbstätiger und (2) durch verstärkte Qualifizierung älterer Arbeitsloser sollte zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Erhöhung der Beschäftigungsquote beigetragen werden. Auch der Förderung von Existenzgründungen bestimmter Zielgruppen kommt im Zusammenhang mit der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung eine hohe Bedeutung zu. Als wichtige Zielgruppe sollten insbesondere auch Berufsrückkehrerinnen stärker in die Förderung einbezogen werden.

Der Arbeitsplatzabbau im Bergbau und die Vermittlungshemmnisse der freiwerdenden Arbeitskräfte stellen ein erhebliches Arbeitsmarktrisiko dar. Mit entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen sollte die berufliche Neuorientierung der betroffenen Personen frühzeitig unterstützt werden.

Ein dauerhaft hohes strukturelles Niveau der Arbeitslosigkeit stellt für das Saarland ein großes finanzielles und gesellschaftliches Risiko dar (höhere Ausgabenlasten im Sozialbereich, geringere Steuereinnahmen, schwindende Leistungsfähigkeit und Motivation bei den Arbeitslosen). In diesem Zusammenhang wird es vor allem erforderlich sein, bei den Langzeitarbeitslosen, die in SGB II-Bedarfsgemeinschaften leben, anzusetzen, um einer dauerhaften Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen entgegenzuwirken. Damit ihr Potenzial nicht ungenutzt bleibt, gilt es Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt zu erschließen. Aufgrund schwieriger Integrationsmöglichkeiten (schwere Vermittlungshemmnisse wie fehlende oder veraltete Qualifikation, gesundheitliche Probleme etc. aber auch Vorbehalte seitens der Arbeitgeber) wird für diese Zielgruppe ein besonderer Förderbedarf gesehen.

Die in der SWOT-Analyse herausgearbeiteten arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Herausforderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen: Trotz der insgesamt guten Entwicklung beim wirtschaftlichen Strukturwandel und der sukzessiven Verbesserung der Arbeitsmarktlage in den vergangenen Jahren wirken die Strukturschwächen des Saarlandes fort. Nach wie vor befindet sich das Land in einem strukturellen Anpassungsprozess, der gekennzeichnet ist vom Übergang von der Montanindustrie zur modernen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Auch die Arbeitslosenquote von zuletzt 11,7 % ist bei Weitem nicht zufriedenstellend. Deshalb sind weitere Bemühungen erforderlich, die positive Entwicklung in den Bereichen Wirtschaft und Arbeitsmarkt

kontinuierlich voran zu treiben. Das Augenmerk der Landesregierung liegt dabei auf fünf Schwerpunkten des Arbeitsmarktes, die zugleich auch die Basis für die zukünftige ESF-Strategie bilden:

- berufliche Neuorientierung der vom wirtschaftlichen Strukturwandel Betroffenen und Bewältigung der Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs;
- Reduzierung der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit;
- Verringerung der Arbeitslosigkeit von Jugendlichen unter 25 Jahren;
- Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit, vor allem von gering Qualifizierten;
- Verringerung der Arbeitslosigkeit aufgrund des Geschlechts und des Alters.

## 4. Entwicklungsstrategie des Saarlandes für die Förderperiode 2007–2013

Unter Berücksichtigung der in der SWOT-Analyse offenbaren Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken und der daraus abgeleiteten Ansatzpunkte einer künftigen ESF-Strategie, der Rahmenbedingungen auf EU-, Bundes- und Landesebene sowie der Erkenntnisse aus der Förderperiode 2000–2006 hat das Saarland ein strategisches Zielsystem für ein ESF-kofinanziertes Programm entwickelt.

Das Zielsystem des Programms besteht aus einem Oberziel, drei strategischen Zielen sowie drei thematischen Prioritätsachsen und den daraus abgeleiteten spezifischen Zielen. Des Weiteren werden als übergreifende Ziele zwei Querschnittsziele festgelegt, die bei der Umsetzung des Programms auf allen Ebenen Berücksichtigung finden.

Das Zielsystem ist eingebettet in die Gesamtstrategie der saarländischen Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik. Mit der Unterstützung durch den ESF stellt sich die Landesregierung den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der nächsten Jahre. Im Zuge der Bewältigung des industriellen Strukturwandels folgt die Landesregierung dabei mit ihrer aktiven Arbeitsmarktpolitik trotz schwieriger Bedingungen bei der (Wieder-)Eingliederung Arbeitsloser nach wie vor dem Prinzip, statt Arbeitslosigkeit besser Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung zu finanzieren.

Entsprechend der sozioökonomischen Analyse sowie der Stärken- und Schwächenanalyse müssen Zielsystem und Strategie des ESF-Programms vielfältigen Anforderungen und Problemstellungen gerecht werden. Allerdings macht die Tatsache, dass dem Saarland gegenüber der Förderperiode 2000–2006 ein deutlich geringeres Mittelkontingent zur Verfügung steht, eine hohe Konzentration der Strukturfondshilfen auf ausgewählte Handlungsfelder unabdingbar, wenn nachhaltige Hebelwirkungen zur Erreichung der Ziele realisiert werden sollen. Dabei werden die saarländischen ESF-Mittel auf solche Handlungsfelder konzentriert, die nachhaltige Effekte bei der Beseitigung von Schwächen und Defiziten und bei der Stärkung der bestehenden Potenziale erwarten lassen.

### 4.1 Gesamtstrategie der saarländischen Arbeitsmarktpolitik und Oberziel des Programms

Die Analyse der wirtschaftlichen Situation im Saarland verdeutlicht in erster Linie den Aufholprozess, den das Saarland in den vergangenen Jahren durchlaufen hat: Der wirtschaftliche Strukturwandel wurde erfolgreich vorangetrieben und gegenüber anderen Bundesländern wurde der Standortwettbewerb in wichtigen Bereichen verbessert.

Die sozioökonomische Analyse zeigt aber auch, dass für die weitere Entwicklung des Saarlandes nicht unerhebliche Risiken bestehen: Deshalb muss der positive Befund im Hinblick auf die wirtschaftliche Dynamik ergänzt werden um die wichtige Feststellung, dass sich das Saarland nach wie vor in einem strukturellen Anpassungsprozess befindet, der insbesondere gekennzeichnet ist von der weiteren Rückführung der Montanindustrie. Dadurch wirken die Strukturschwächen des Landes fort und insbesondere die erhebliche Reduzierung der Kohlebeihilfen und der Fördermengen sowie die damit in hoher Zahl verbundenen freiwerdenden Arbeitskräfte und Auswirkungen auf die nachgelagerten Wirtschaftsbereiche sind noch ungelöste Probleme der nächsten Zukunft. Vor dem Hintergrund der aktuellen kohlepolitischen Beschlüsse auf Bundesebene steht das Saarland hier in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen.

Auch auf dem Arbeitsmarkt hat trotz der wirtschaftlich positiven Effekte noch keine ausreichende Belebung eingesetzt. Die Beschäftigungsquoten liegen unter den Lissabon-Zielmarken, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist rückläufig und die Arbeitslosigkeit steigt seit 2001 wieder deutlich an. Prognosen über die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2030 las-

sen zudem erwarten, dass sich die anhaltenden strukturellen Nachteile des Saarlandes in der langfristigen wirtschaftlichen Entwicklung verstärken könnten. Zusammen mit der im Bundesvergleich deutlich stärker rückläufigen Bevölkerungsentwicklung droht die Gefahr, dass das Saarland gegenüber anderen Bundesländern langsamer wachsen und von einem stärkeren Rückgang der Erwerbstätigkeit betroffen sein könnte.

Die SWOT-Analyse zeigt ebenfalls, dass für den Abbau dieser strukturellen Defizite die Erhöhung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit von zentraler Bedeutung ist – und zwar die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmenspotenzialen und Humanressourcen gleichermaßen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, hat die Landesregierung ein ganzes Bündel unterschiedlicher Maßnahmen ergriffen. Insbesondere soll:

- die Standortqualität des Landes verbessert werden,
- dem Mittelstand eine Vorrangstellung gewährt werden,
- Existenzgründungen und neuen Technologien gefördert werden,
- eine aktive Arbeitsmarktpolitik zur Flankierung des wirtschaftlichen Strukturwandels sowie zur Eingliederung benachteiligter oder schwer vermittelbarer Zielgruppen in den Arbeitsmarkt betrieben werden.

Im Zusammenhang mit der aktiven Unterstützung des Strukturwandels und des Beschäftigungswachstums ist insbesondere die seit 2001 bestehende „Innovationsstrategie für das Saarland“ hervorzuheben, die etappenweise umgesetzt wird. Innovation schafft und sichert Arbeitsplätze. Daher unterstützt die Landesregierung einen intensiven Dialog zwischen Wirtschaft und Wissenschaft sowie Innovations- und Technologieförderung mit dem Ziel, dass immer mehr Forschungswissen im Land bleibt und in unternehmerische Aktivität einfließt. Durch die Verknüpfung von Wissenschaft und Forschung mit unternehmerischer Tätigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen werden verstärkt Technologienetze und Cluster aufgebaut. Das gilt auch grenzübergreifend auf der SaarLorLux-Ebene.

Die Schließung bzw. zumindest Verringerung der Selbstständigenlücke ist erklärtes Ziel der Landesregierung. Ergänzend zum Dienstleistungsbereich wird den klassischen Wirtschaftsbereichen, z. B. der industriellen Produktion, besondere Aufmerksamkeit geschenkt, wie dem Automobil- und Maschinenbau.

Durch Standortaufwertung soll das Saarland für Unternehmen, für Existenzgründer und Investoren attraktiver gemacht werden. Das bezieht sich auf Infrastruktur genau so wie auf die Anstrengungen zur beruflichen Qualifizierung. Es gilt das Land und die Menschen fit zu machen, damit sie den strukturellen Wandel aktiv gestalten können. Die wichtigste Ressource der Wirtschaft sind motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter. Daher ist die Verbesserung von Bildungs- und Ausbildungsstrukturen ein besonderes Anliegen. Die Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch Qualifizierung hat sich zu einem unverzichtbaren strukturpolitischen Instrument entwickelt.

Die Vermeidung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und die Schaffung von Beschäftigung sind für Regionen wie das Saarland entscheidend sowohl für eine positive wirtschaftliche Entwicklung als auch für die Sicherung des sozialen Zusammenhalts und der gesellschaftlichen Solidarität. Daher ist der Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit ebenso wie die Schaffung und Sicherung von Beschäftigung zentrale arbeitsmarktpolitische Zielsetzung der Landesregierung.

Aktive Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt dabei einerseits schwer vermittelbare Personengruppen. Sie trägt mit ihren Maßnahmen ebenso zum Ausgleich wachsender Zugangs- und Eingliederungsrisiken benachteiligter Personengruppen in den Arbeitsmarkt bei wie sie die Wettbewerbschancen von Arbeitnehmern in einer zunehmend schwieriger werdenden Konkurrenzsituation am Arbeits-

markt verbessert. Indem sie die Risiken sozialer Ausgrenzung und gesellschaftlicher Entsolidarisierung bekämpft, erhält Arbeitsmarktpolitik zugleich eine integrative sozialpolitische Funktion.

Andererseits hat Arbeitsmarktpolitik aber auch eine entwicklungspolitisch flankierende Funktion: Vor dem Hintergrund der tiefgreifenden strukturellen Umbrüche besteht eine zentrale wirtschafts- und strukturpolitische Zielsetzung der Landesregierung darin, zum Erhalt eines stabilen und wettbewerbsfähigen Industriekerns beizutragen bei gleichzeitigem Ausbau einer diversifizierten und zukunftsorientierten Branchenstruktur im sekundären und tertiären Wirtschaftssektor.

Da die Verwirklichung beider Ziele eng gekoppelt ist an die Verfügbarkeit eines umfassend qualifizierten Arbeitskräftepotenzials, das den veränderten und gestiegenen Anforderungen an die berufliche Qualifikation gerecht wird, wird die bedarfsgerechte Förderung der Humanressourcen zu einer zentralen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Zielsetzung.

Im Hinblick auf diese übergeordnete entwicklungspolitische Zielsetzung der Landesregierung, unter Aktivierung des endogenen Potenzials die Erhaltung bestehender und die Schaffung neuer Arbeitsplätze insbesondere in zukunftsorientierten Branchen zu unterstützen, fällt der Arbeitsmarktpolitik über die integrative Funktion hinaus eine zweite wichtige, die Struktur- und Wirtschaftspolitik flankierende Funktion zu.

Diese Zielsetzungen und Handlungsstrategien saarländischer Arbeitsmarktpolitik sind auf eine Arbeitswelt gerichtet, die immer rascher Veränderungen unterworfen ist. Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft, der Umbruch von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft, die mit zunehmender Dynamik sich entwickelnde Informations- und Wissensgesellschaft mit ihren weitreichenden Auswirkungen sowohl auf die Arbeits- als auch auf die Lebenswelt – all diese parallel verlaufenden technologischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Entwicklungen ziehen umfangreiche Veränderungen in den Arbeitsstrukturen, der Arbeitsorganisation sowie den Anforderungen an berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten nach sich.

Daher beschränken Unternehmen, die den veränderten Anforderungen wirtschaftlicher Globalisierung gerecht werden wollen, ihre Anpassungsstrategien nicht nur auf den Einsatz neuer zukunftsgerichteter Technologien und neuer flexibler Organisationssysteme.

Mit zunehmender Erkenntnis, dass der optimale betriebliche Einsatz der Humanressourcen eine wesentliche Schlüsselrolle im Hinblick auf die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und der Produktivität gewinnt, rückt die Modernisierung des Beschäftigungssystems ebenso wie die Förderung gehobener beruflicher Qualifikation und Handlungskompetenz ins Zentrum betrieblicher Handlungsstrategien. Die saarländische Arbeitsmarktpolitik sieht eine zentrale Aufgabe darin, diesen Prozess der Modernisierung auf unterschiedlichen Ebenen zu begleiten und zu gestalten.

Zusammenfassend stellt die Landesregierung als Oberziel daher

### **den Erhalt und die Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze durch nachhaltiges Wirtschaftswachstum und eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik**

in den Mittelpunkt ihrer Entwicklungsstrategie für den Einsatz des ESF in den Jahren 2007-2013.

Die Fokussierung auf die Ziele „Beschäftigungs-“ und „Wirtschaftswachstum“ stellt die arbeitsmarktpolitische Strategie des Landes in den direkten Kontext der im Jahr 2005 aktualisierten Lisbon-Strategie für ein möglichst dynamisches Wachstum, hohe Beschäftigung sowie Wettbewerbsfähigkeit bei gleichzeitiger Integration sozial schwächerer Personengruppen in Wirtschaft und Gesellschaft. Das Saarland wird auch in der Förderperiode 2007-2013 konsequent eine an

den Lissabon-Zielen orientierte ESF-Förderstrategie verfolgen, die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik eng miteinander verzahnt.

## 4.2 Strategische Ziele und thematische Prioritäten des Programms

Unter dem Oberziel sind die strategischen Ziele des Programms angeordnet. Sie leiten sich ab aus der sozioökonomischen sowie der SWOT-Analyse. Um die strategischen Ziele zu erreichen, werden drei thematische Prioritätsachsen nach Art. 37 c der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 benannt, die den prioritären Handlungsbedarf widerspiegeln. Dabei stimmen die thematischen Prioritätsachsen des Landes mit den im Nationalen Strategischen Rahmenplan für das Ziel 2 definierten thematischen Prioritäten überein. Auf diese Weise ist die grundsätzliche Kohärenz mit der nationalen Förderstrategie sichergestellt.

Um das Oberziel „Erhalt und Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze durch nachhaltiges Wirtschaftswachstum und eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik“ zu erreichen, wurde ein Zielsystem entwickelt, das auch die Kernelemente der arbeitsmarktpolitischen Strategie des Landes berücksichtigt und daraus die Prioritäten für die ESF-Förderung ableitet.

Aus den Ergebnissen der sozioökonomischen Analyse, der SWOT-Analyse, der wissenschaftlichen Bewertung der bisherigen ESF-Förderung sowie aus den politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen auf Landesebene haben sich drei zentrale strategische Ziele herauskristallisiert, die die Erreichung des Oberziels sicherstellen sollen:

1. Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels durch Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze und zukunftsorientierter Berufe
2. Stärkung der Humanressourcen in der Region durch lebenslanges Lernen
3. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen

Nach Beratung und Abstimmung mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren des Landes sowie mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern (vgl. hierzu im Detail Kap. 4.5) hat die Landesregierung auf der Grundlage des Zielsystems folgende Prioritätsachsen für den zukünftigen Einsatz des ESF entwickelt:

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

Den drei Prioritätsachsen sind wiederum jeweils mehrere spezifische Ziele zugeordnet, die mit passgenauen Förderaktivitäten erreicht werden sollen. Im Zuge der Programmumsetzung wird sichergestellt, dass jede einzelne aus dem ESF geförderte Operation ihren Beitrag zur Erreichung des Oberziels leistet und nur solche Operationen gefördert werden, die zur Erreichung der Ziele des Programms beitragen.

In der **Prioritätsachse A** steht die Erhöhung des Beschäftigungsniveaus durch Förderung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen mittels Intensivierung der Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmern und Potenzialberatung von Unternehmen im Vordergrund. Die damit verbundene Zielsetzung in diesem Schwerpunkt ist die Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung. Durch die aktive Begleitung des Strukturwandels soll die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit saarländischer Unternehmen verbessert und damit die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Saarland gesichert werden. Hier gilt es, die Vermittlung der dafür benötigten Qualifikationen für potenzielle Arbeitnehmer zu fördern, um die vorhandene Ar-

beitsmarktdynamik weiter zu stimulieren sowie ergänzende Beschäftigungsfelder zu erschließen und die hierfür notwendigen Arbeitskräfte zu qualifizieren.

In der **Prioritätsachse B** steht die Verbesserung der Chancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren im Mittelpunkt der Förderung. Hier reichen die Aktivitäten von Maßnahmen zur Senkung der Schulabbrecherquote und zum Nachholen des Hauptschulabschlusses über spezifische Beratungsangebote für die Berufsorientierung und Berufswegeplanung sowie die Flankierung von modellhaften Berufsschulkonzepten zur Erhöhung der Ausbildungsreife und sozialen Kompetenz bei benachteiligten Jugendlichen bis hin zur qualitativen Weiterentwicklung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung. Ferner wird ein Akzent zur Erprobung modellhafter Konzepte zur Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung gesetzt.

In der **Prioritätsachse C** erstreckt sich das Spektrum der Aktivitäten von der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen mit dem Ziel der dauerhaften Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt über die Erhöhung der Frauenerwerbsbeteiligung durch berufliche Orientierungs- und Qualifizierungsangebote für arbeitslose Frauen und Berufsrückkehrerinnen bis hin zur Existenzgründungsförderung für Arbeitslose zum Zweck der Schaffung von Dauerarbeitsplätzen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der beruflichen Neuorientierung von Beschäftigten des Steinkohlebergbaus und seiner Zulieferindustrie. Darüber hinaus wird die berufliche Integration von stark benachteiligten Personengruppen des Arbeitsmarktes gefördert, insbesondere von Langzeitarbeitslosen, älteren Arbeitslosen, Personen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderungen.

In allen drei Prioritätsachsen werden auch die Querschnittsziele „Gleichstellung von Männern und Frauen und Nichtdiskriminierung“ sowie „Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung“ berücksichtigt. Insbesondere diese Querschnittsziele sind geeignet, einen Beitrag zur Erreichung des übergeordneten Ziels „Wachstum und Beschäftigung“ zu leisten.

Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ist im Saarland immer noch stark ausgeprägt, wenn auch in den letzten Jahrzehnten die Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich angestiegen ist. Über die Förderung der beruflichen Qualifikation hinaus ist das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt eng verknüpft mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung, einer neu ausgerichteten Aufteilung zwischen Erwerbs- und Hausarbeit sowie einem veränderten Berufswahlverhalten. Besonders ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheiten schlagen sich vor allem in den unterschiedlichen Einkommensstrukturen nieder.

Die saarländische Landesregierung hat die Benachteiligung von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zum Anlass genommen, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitisch jene Rahmenbedingungen zu schaffen, die es erlauben, dass die regionalen Unternehmen umfassend die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse von Frauen nutzen können und dass Frauen und Männer ihr Berufs- und Familienleben besser miteinander vereinbaren können.

So ist es ein Ziel der Förderung, zur Verwirklichung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern beizutragen. Insbesondere für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen und der alleinerziehenden Frauen werden zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede am Arbeitsmarkt sowie zur Steigerung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Maßnahmen der Beratung und Berufswegeplanung angeboten, die die berufliche Qualifizierung flankieren.

Im Lichte einer übergeordneten Gleichstellungspolitik wird entsprechend Artikel 16 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 sichergestellt, dass sowohl Chancengleichheit von Frauen und Männern als auch der Gleichstellungsaspekt im Zuge der Umsetzung des Operationellen Programms umfas-

send berücksichtigt werden. Konsequente Gleichstellungspolitik ist eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und damit für mehr Beschäftigung.

Generelle Ausgangsbasis für die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Programmebenen wird sein, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen berücksichtigt werden. Ein umfassendes Angebot an Beratungs-, Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen soll dazu beitragen, die Berufswahl von Frauen zu verbessern und zu einer weiteren Steigerung der Frauenerwerbsquote beizutragen (vgl. Schwerpunkt B). Langzeitarbeitslosen Frauen sowie Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen sollen Perspektiven zur nachhaltigen Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhalten, damit sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können. Mit diesen Maßnahmen sollen insbesondere Berufsrückkehrerinnen motiviert werden, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen (Schwerpunkt C). Schließlich werden bei der Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten durch genderspezifische Maßnahmen verstärkt Anreize für gering qualifizierte Frauen geschaffen, um den Frauenanteil in diesem (von Männern dominierten) Bereich anzuheben (vgl. Schwerpunkt A).

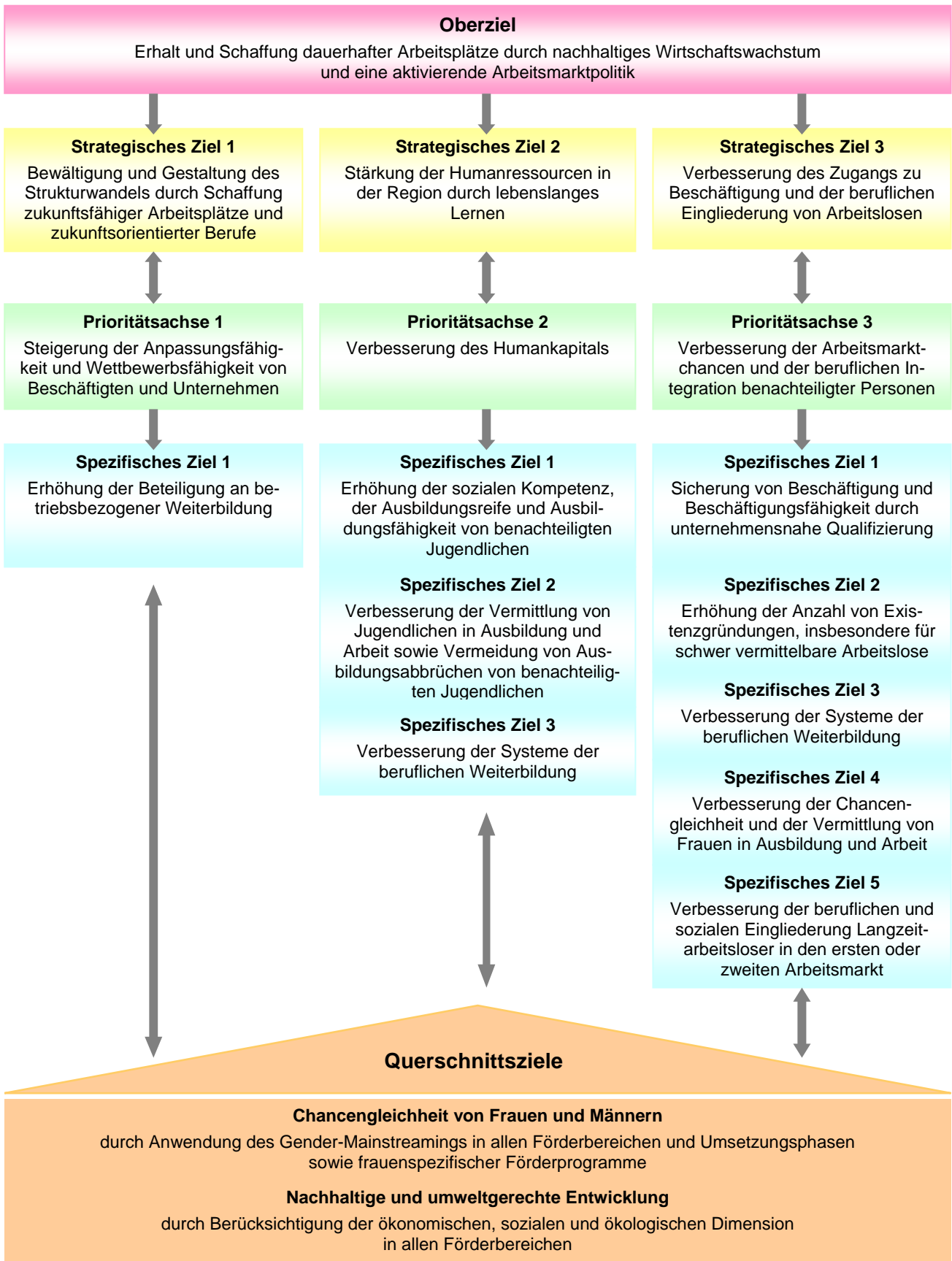
Im Rahmen des ESF-kofinanzierten Programms sollen die arbeitsmarktpolitischen Ziele auch mit dem Querschnittsziel „Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung“ verknüpft werden. Sichergestellt wird, dass der ESF einen angemessenen Beitrag zur Erreichung der wichtigsten Umweltziele leistet bzw. zu den Zielen der Gemeinschaftspolitiken, die die nachhaltige Entwicklung umsetzen.

Einen unmittelbaren Beitrag leisten alle Maßnahmen, in denen zentrale umweltpolitische Ziele wie der verantwortungsvolle Einsatz knapper, nicht erneuerbarer Rohstoffe, die Entwicklung und Herstellung umweltfreundlicher Produkte und Dienstleistungen, die Anwendung umweltverträglicher Produktionsverfahren, die Reduzierung der Schadstoffemissionen sowie eine umweltschonende Entsorgung von Produkten integraler Bestandteil der Vermittlung beruflicher Qualifikation sind. Darüber hinaus werden sowohl Maßnahmen im Umwelttechnologie-Bereich als auch die Vermittlung ökologischer Zusatzqualifikationen (z.B. ökologischer Garten- und Landschaftsbau, Landschaftspflege und sanfter Tourismus) zu einer umweltpolitisch positiven Entwicklung beitragen.

Wenngleich in vielen ESF-geförderten Maßnahmen keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Umwelt entstehen, werden dennoch Beiträge zur Entkoppelung des Wirtschaftswachstums von Ressourcenverbrauch und Umweltbelastungen erwartet. Insgesamt ist die aktive Arbeitsmarktpolitik am politischen Leitbild einer umweltverträglichen Herstellung von Gütern und Dienstleistungen ausgerichtet. Mit Hilfe der dadurch freigesetzten Synergieeffekte sollen ein höheres Niveau an Beschäftigung und mehr Dynamik in der wirtschaftlichen Entwicklung erreicht werden.

Mit der Konzentration des Programms auf ein übergreifendes Oberziel, drei strategische Ziele sowie zwei Querschnittsziele wird in der neuen Förderperiode die Zahl der thematischen Prioritätsachsen von bisher sechs auf zukünftig nur noch drei reduziert. Mit der deutlichen Reduzierung der Förderschwerpunkte sowie der Konzentration auf Aktivitäten, die den größtmöglichen Effekt erwarten lassen, wird eine zentrale Empfehlung der wissenschaftlichen Bewertung der ESF-Förderung in der Förderperiode 2000 – 2006 aufgegriffen. Das im Folgenden dargestellte Zielsystem und die damit verknüpfte Konzentration der Förderschwerpunkte wurden auch von der Ex-Ante Evaluierung positiv bewertet.

**Abbildung 03: Strategie und Zielsystem für den Einsatz des ESF im Saarland in der Förderperiode 2007-2013**



#### **4.2.1 Strategisches Ziel 1: „Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels durch Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze und zukunftsorientierter Berufe“**

Trotz des fortschreitenden Strukturwandels von einer „altindustrialisierten“ Region zu einer modernen Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft haben in der saarländische Wirtschaft und im saarländischen Arbeitsmarkt größere Unternehmen (Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten) trotz rückläufiger Betriebszahl nach wie vor ein höheres Beschäftigungsgewicht als im Bund. Da Arbeitsplätze aber vor allem in KMU geschaffen werden, ist die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik des Landes besonders darauf ausgerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit saarländischer KMU zu sichern und auszubauen. Weil gut aus- und weitergebildete Arbeitskräfte zunehmend zu einem wesentlichen Standortfaktor werden, investiert das Saarland gezielt in die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter saarländischer KMU.

In den vergangenen zwei Jahrzehnten ist im Saarland wie auch bundesweit ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung der Beschäftigten zu erkennen. Technischer Fortschritt, organisatorische Veränderungsprozesse und der sektorale Strukturwandel führen zu neuen Aufgabenfeldern und neuen Qualifikationsprofilen in den Unternehmen. Der Bedarf an gut und hoch qualifizierten Arbeitskräften wird aller Voraussicht nach auch künftig weiter zunehmen. Einerseits wird sich der in den vergangenen Jahren zu beobachtende verstärkte Beschäftigungsrückgang in den traditionellen Leitindustrien fortsetzen und durch Produkt- und Prozessinnovationen aufgefangen werden müssen. Andererseits stellt die prognostizierte demografische Entwicklung eine zusätzliche Herausforderung dar, die dazu führt, dass der Arbeitskräftebestand altert und weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Ein hohes Maß an Flexibilität ist somit seitens der saarländischen Unternehmen und Beschäftigten notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Um die Rahmenbedingungen für mehr Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit und damit für mehr Beschäftigung im Saarland zu gestalten, stellt die saarländische Landesregierung im Rahmen des strategischen Ziels „Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels durch Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze und zukunftsorientierter Berufe“ seit einigen Jahren ein Angebot beruflicher Neuorientierung für diejenigen Arbeitskräfte bereit, deren Arbeitsplatz durch sektoralen Strukturwandel oder betriebliche Restrukturierung unmittelbar bedroht ist. Durch die Neuorientierung und die Anpassung vorhandener Qualifikationspotenziale an die Erfordernisse moderner Unternehmen flankieren die arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Landesregierung die wirtschafts- und strukturpolitischen Veränderungen im Saarland zum Erhalt wettbewerbsfähiger Unternehmen sowie zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze.

Aber nicht nur die Anforderungen gegenüber den beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten nehmen ständig zu, sondern auch die sich verändernde Altersstruktur der Belegschaften in saarländischen Betrieben und Einrichtungen als Folge der demografischen Veränderungen machen es erforderlich, dass Arbeitnehmer und Betriebe ihre Weiterbildungsbereitschaft und -anstrengungen intensivieren. Angesichts alternder Belegschaften ist es notwendig, dass sich auch die „Zielgruppen“ im Bereich der betrieblichen Weiterbildung verändern: Ältere Arbeitnehmer rücken stärker in den Mittelpunkt der Qualifizierungsbemühungen.

In diesem Zusammenhang ist zwischen der Landesregierung, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Wirtschafts- und Sozialpartnern ein regionaler Beschäftigungspakt für ältere Arbeitnehmer im Saarland geschlossen worden. Die übergreifenden Zielsetzungen des Paktes lassen sich wie folgt zusammenfassen: Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Verbesserung der Lage älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt dringend geboten. Das frühe Ausscheiden Älterer aus dem Berufsleben soll vermieden und eine bessere berufliche Eingliederung Älterer gefördert werden.

Ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre Beschäftigungschancen sollen gestärkt und die sozialen Sicherungssysteme stabilisiert werden.

Wenn Unternehmen unter den Bedingungen des demografischen Wandels im internationalen Wettbewerb bestehen wollen, werden sie zukünftig noch stärker auf ältere Arbeitnehmer angewiesen sein. Sie sollen dafür sensibilisiert werden, die Potenziale älterer Arbeitnehmer stärker zu nutzen. Gemäß der Devise „weg vom Defizit- hin zum Kompetenzmodell“ gilt es, die Beschäftigungsfähigkeit und das Erfahrungswissen Älterer zu erhalten und ihre Beschäftigungsquote zu erhöhen. Die Arbeitsbedingungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in den Betrieben sind so zu gestalten, dass sie ohne gesundheitliche Schädigungen bis zum Renteneintritt beschäftigt werden können.

Die Beschäftigungsquote Älterer soll in den nächsten Jahren von landesweit derzeit 39,5 % signifikant erhöht werden. Dieses Ziel orientiert sich an der Europäischen Beschäftigungsstrategie, nach der die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen bis 2010 auf 50 % angehoben werden soll. Darüber hinaus soll die Wiedereingliederungsquote älterer Arbeitsloser ab 50 Jahren ebenfalls signifikant angehoben werden.

Insgesamt halten die Partner des Beschäftigungspaktes ein neues gesellschaftliches Leitbild zur Rolle älterer Arbeitnehmer in Betrieb und Gesellschaft für erforderlich, um ihre Potenziale und Chancen angemessen zu nutzen. Der Beschäftigungspakt für Ältere zielt auf einen Einstellungs- und Mentalitätswechsel. Das Alter muss als produktive Lebensphase verstanden und anerkannt werden.

Um Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungschancen von älteren Arbeitnehmern zu fördern, sind unterschiedliche strategische Ansätze erforderlich. Einer dieser strategischen Ansätze betrifft die intensivere und systematischere Nutzung der Eingliederungsinstrumente für ältere Arbeitslose. Die Partner des saarländischen Beschäftigungspaktes halten eine verstärkte Nutzung der vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur Unterstützung von Verbleib und Integration Älterer in Beschäftigung für zwingend erforderlich.

Die kontinuierliche Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten an technologische und organisatorische Entwicklungen in Produktion und Dienstleistungserbringung ist insgesamt aber nicht nur für ältere, sondern auch für jüngere Altersgruppen unverzichtbar. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen wird es zunehmend wichtiger, Chancen der Globalisierung zu nutzen, neue Märkte im Ausland zu erschließen und somit auch international wettbewerbsfähig zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sind sowohl Unternehmen als auch Belegschaften häufig auf externe Unterstützung angewiesen.

Um die notwendige Unterstützung zu gewährleisten, wird im Rahmen der Prioritätsachse A (Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen) als spezifisches Ziel die Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung verfolgt.

#### **4.2.2 Strategisches Ziel 2: „Stärkung der Humanressourcen in der Region durch lebenslanges Lernen“**

Der Hinführung zum lebenslangen Lernen kommt im Saarland in allen Bereichen des Bildungssystems große Bedeutung zu. Investitionen in Ausbildung müssen frühzeitig ansetzen, um Benachteiligung im späteren Erwerbsleben zu verhindern und aufwändige Ausgleichsmaßnahmen zu vermeiden. Bildungs- und Qualifizierungsanstrengungen müssen frühzeitig und umfassend beginnen, um möglichst vielen Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die (berufliche)

Ausbildung sowie insgesamt höherwertige Bildungsabschlüsse zu ermöglichen. Damit kann auch die Abwanderung junger Erwerbstätiger in andere Bundesländer gestoppt werden.

Gemessen an den Schulabschlüssen weist das Saarland ein im Bundesvergleich zu geringes Bildungsniveau auf. Erreicht werden überwiegend einfache und mittlere Bildungsabschlüsse. Trotz beachtlicher Verbesserungen ist die Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss nach wie vor zu hoch. Ein erfolgreicher Schulabschluss ebenso wie die Erhöhung des allgemeinen Bildungsniveaus sind aber wesentliche Voraussetzung für den langfristigen Erhalt und die Erhöhung von Beschäftigung. Angesichts der kurzfristig zu erwartenden hohen Zahl von Schulabgängern rückt der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung zunehmend in den Mittelpunkt aktiver Arbeitsmarktpolitik.

In der zukunftsweisenden Lösung von Problemen am Übergang von Schule in berufliche Ausbildung liegt der Schlüssel für das vordringlichste arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Problem im Saarland: Die zu hohe Jugendarbeitslosigkeit. Vor dem Hintergrund eines enger werdenden Ausbildungsmarkts und immer noch zu hohen Arbeitslosenzahlen Jugendlicher bedürfen Jugendliche mit besonderen Eingliederungshemmnissen der besonderen Unterstützung.

Aber auch mit Blick auf die Folgen des demografischen Wandels und des weiter wachsenden Bedarfs an Fachkräften werden gut ausgebildete Jugendliche immer mehr zu einem der wichtigsten Faktoren für die Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung von Unternehmen. Hier wird eine breite Basis von gut ausgebildeten Fachkräften geschaffen, mit der dem ab 2015 einsetzenden Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und der zu erwartenden Fachkräftelücke angemessen begegnet werden kann. Deshalb sind künftig besondere Anstrengungen erforderlich, Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen den Einstieg in Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen.

Insgesamt sind von präventiven Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit die nachhaltigsten Effekte zu erwarten. So tragen ein erfolgreicher Schulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung wesentlich dazu bei, das individuelle Risiko der Arbeitslosigkeit zu verringern. Auch die Halbzeitbewertung der Ziel 3 ESF-Interventionen im Förderzeitraum 2000-2006 kam zu dem Ergebnis, dass Maßnahmen für Jugendliche in der Regel besonders effizient sind.

Die saarländische Landesregierung wird daher im Rahmen ihres strategischen Ziels „Stärkung der Humanressourcen in der Region durch lebenslanges Lernen“ der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auch weiterhin Vorrang einräumen und zur Erreichung ihres Ziels den größten Teil der in der neuen Förderperiode zur Verfügung stehenden ESF-Mittel in der Prioritätsachse B einsetzen (45 %). Zum einen wird sich dabei der Einsatz der Mittel insbesondere darauf konzentrieren, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss konsequent zu verringern und ihre Ausbildungsreife zu verbessern. Zum anderen besteht aufgrund der zu erwartenden hohen Zahl der Schulabgänger in den nächsten Jahren hoher Handlungsbedarf bei der Erweiterung des zur Verfügung stehenden Angebots an beruflicher Erstausbildung. Hier sollen insbesondere weniger leistungsstarke Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhalten.

#### **4.2.3 Strategisches Ziel 3: „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen“**

Die durch Strukturwandel und Globalisierung in den letzten Jahren angestoßenen gesellschaftlichen Veränderungsprozesse haben dazu geführt, dass einzelne Personengruppen zunehmende Probleme haben, ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt und zu einer gesicherten sozialen Existenz zu finden. Zu den Personengruppen, die überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind und deren Vermittlungschancen in den Arbeitsmarkt sich besonders verschlechtert haben, gehören

neben Jugendlichen vor allem Langzeitarbeitslose, Personen mit Migrationshintergrund und gering Qualifizierte. Aber auch den Beschäftigten des saarländischen Steinkohlebergbaus droht infolge der erforderlichen Anpassungsprozesse im Rahmen des Auslaufen des deutschen Steinkohlebergbaus ein dauerhafter Ausschluss vom Arbeitsmarkt: Die derzeitige soziodemografische Struktur der Beschäftigten im Steinkohlebergbau lässt vielfältige Vermittlungshemmnisse erkennen (höheres Alter, veraltete Qualifikation, eingeschränkte Gesundheit, Lernentwöhnung u.a.), die bei nicht angepasster Qualifikation einen dauerhaften Verbleib im ersten Arbeitsmarkt wenig wahrscheinlich erscheinen lassen.

Die Interventionen im strategischen Ziel „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen“ sollen deshalb die Integrationschancen von Arbeitslosen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen erhöhen sowie den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von durch Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten fördern.

Um Beschäftigungspotenziale für den Arbeitsmarkt nutzbar zu machen, wird die saarländische Landesregierung hier ein breites Set unterschiedlicher Angebote und Instrumente zur Verfügung stellen.

Des Weiteren soll auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöht werden. Die Erhöhung der existenzsichernden Erwerbsbeteiligung von Frauen stellt dabei ein wesentliches Ziel zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern dar.

Nach wie vor haben Berufsrückkehrerinnen und Alleinerziehende einen erschwerten Zugang zu beruflicher Qualifikation und Integration in den Arbeitsmarkt.

Darüber hinaus bestehen auch Hürden bei der Arbeitsmarktintegration aufgrund des Alters. Wenn gleich wegen der stark reduzierten Mittelausstattung in der Strukturfondsförderung für diese Zielgruppe keine umfassende ESF-Förderung vorgesehen ist, sind in Ergänzung zum regionalen Beschäftigungspakt für Ältere ESF-Mittel für die Förderung arbeitsmarktorientierter Modellprojekte vorgesehen.

### **4.3 Übersicht über die finanzielle Verteilung der ESF-Mittel und die Gewichtung der Prioritätsachsen**

Nach der indikativen Finanzplanung erhält das Saarland für die Förderperiode 2007-2013 86,490 Mio. € Insgesamt stehen pro Jahr ab 2007 etwas über 12,3 Mio. € an Strukturfondsmitteln aus dem ESF zur Verfügung.

Die ESF-Mittel in der neuen Förderperiode werden im Saarland um 35 % (im Vergleich mit der indikativen Finanzplanung) bzw. 46 % (im Vergleich mit tatsächlicher Finanzausstattung nach Zuteilung der leistungsgebundenen Reserve sowie Mittelübertragung zwischen Bund und Ländern) geringer ausfallen als im Förderzeitraum 2000-2006. Diese deutlich reduzierte Mittelausstattung macht eine Konzentration der Strukturfondshilfen auf ausgewählte Handlungsfelder unabdingbar.

Das Operationelle Programm des Saarlandes für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ besteht deshalb aus nur drei Prioritätsachsen. Diese werden ergänzt um die Prioritätsachse Technische Hilfe. Die finanzielle Gewichtung der einzelnen Prioritätsachsen stellt sich wie folgt dar:

### Übersicht 03: Finanzielle Gewichtung der Prioritätsachsen

Prioritätsachsen	Gewichtung (in % der ESF-Mittel)
A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	16 %
B: Verbesserung des Humankapitals	45 %
C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen.	36 %
D: Technische Hilfe	3 %

In der Prioritätsachse A sind Maßnahmen vorgesehen, mit denen die Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen insbesondere in KMU gesteigert wird. Eingesetzt werden aber nur 16 % der ESF-Mittel. Das im Vergleich zu den anderen Prioritätsachsen relativ geringe Mittelvolumen rührt daher, dass das Saarland in der Förderperiode 2007-2013 im Operationellen Programm des EFRE von der in Art. 34 Abs. 2 der VO (EG) Nr.1083/2006 eröffneten Option Gebrauch macht. Einsatzfelder, die thematisch mit der Prioritätsachse A korrespondieren und die in hohem Maße mit wirtschafts- und strukturpolitischen Aktivitäten gekoppelt sind, werden im Operationellen Programm des EFRE berücksichtigt. Im Einzelnen handelt es sich um Maßnahmen zur Existenzgründungsförderung (Beratung vor der Gründung, Coaching für Jungunternehmen nach der Gründung sowie Innovationscoaching für Unternehmen, die in besonderem Maße von Technologie- und Marktveränderungen betroffen sind) sowie um Maßnahmen für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten (berufsbegleitende Qualifizierung von Beschäftigten aus Unternehmen, die in besonderem Maße vom wirtschaftlichen Strukturwandel betroffen sind). Im Operationellen Programm des ESF findet die Flexibilität gemäß Art. 34 Abs. 2 der VO (EG) Nr. 1083/2006 keine Anwendung. In der Prioritätsachse B werden die Grundlagen für eine erfolgreiche Teilnahme am Arbeitsleben gelegt, indem die Förderung der (Aus-)Bildung im Vordergrund steht. Die starke Konzentration der Mittel auf diese Prioritätsachse mit 45 % der Gesamtmittel ist darauf zurückzuführen, dass die berufliche und soziale Eingliederung von Jugendlichen im Saarland einen herausragenden Stellenwert einnimmt – insbesondere an der Schwelle zum Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung. Es handelt sich um die Zielgruppe von jungen Menschen mit mehrfachen Eingliederungshemmnissen, z.B. langzeitarbeitslose und sozial ausgegrenzte junge Menschen, Schulabbrecher und Schulverweigerer, junge Menschen mit Migrationshintergrund, denen aufgrund von fehlenden schulischen Abschlüssen der weitere Weg in Ausbildung und Arbeit versagt bleibt. In der Prioritätsachse C werden Maßnahmen ergriffen, die die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern erhalten, denen durch den wirtschaftlichen Strukturwandel der Verlust des Arbeitsplatzes und ein Abgleiten in (dauerhafte) Arbeitslosigkeit droht. Ebenso wird die Beschäftigungsfähigkeit von Berufsrückkehrerinnen verbessert, um vor beruflicher und sozialer Ausgrenzung zu schützen. Weiterhin werden Maßnahmen angeboten, die die Beschäftigungsfähigkeit besonders benachteiligter Gruppen des Arbeitsmarktes erhalten sollen. Dazu zählen Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Menschen. Der Europäische Rat hat auf seinem Gipfel am 15./16. Dezember 2005 in Brüssel beschlossen, einen erheblichen Teil der Strukturfondsmittel zur Erreichung der Lissabonziele zu verwenden. Konkrete Vorgaben für die Ziele „Konvergenz“ und „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ wurden erlassen (earmarking). Die Verwendung der ESF-Mittel im Saarland entfällt zu 97 % auf die als Lissabon-konform klassifizierten Ausgabenkategorien. 3 % der ESF-Mittel werden im Bereich der technischen Hilfe eingesetzt.

## Übersicht 04: Beitrag der ESF-Förderung zur Verwirklichung der Strategie von Lissabon bezogen auf die Prioritätsachsen

Code	Beschreibung	ESF-Betrag		
		Prioritätsachse A	Prioritätsachse B	Prioritätsachse C
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	14.000.000 €		
64	Entwicklung spezifischer Dienste für Beschäftigung, Berufsbildung und Unterstützung im Zusammenhang mit der Umstrukturierung von Wirtschaftszweigen und Unternehmen und Entwicklung von Systemen zur Antizipation wirtschaftlicher Veränderungen und künftiger Anforderungen in Bezug auf Arbeitsplätze und Qualifikationen			10.000.000 €
67	Maßnahmen zur Förderung des aktiven Alterns und zur Verlängerung des Arbeitslebens			500.000 €
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			500.000 €
70	Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben und dadurch zur Förderung ihrer sozialen Eingliederung			3.000.000 €
71	Konzepte für die Eingliederung oder Wiedereingliederung von benachteiligten 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			17.450.000 €
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		1.450.000 €	
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		37.000.000 €	

Prioritätsachse A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen

Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Prioritätsachse C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen

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

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

- Die Europäische Beschäftigungsstrategie sieht vor, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss eines Jahrgangs auf unter 10 % zu reduzieren sowie den Anteil der 22-Jährigen mit zumindest einem Abschluss der Sekundarstufe II zu erhöhen. Zwar hat das Saarland bei den Jugendlichen ohne Schulabschluss mit 8,9 % die europäische Zielmarke bereits jetzt schon unterschritten, doch angesichts der herausragenden Bedeutung, die ein formaler Schulabschluss für den Zugang zu einem Ausbildungsplatz im dualen System der Berufsausbildung hat, ist es Ziel der Landesregierung, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss noch weiter zu senken. Die vorgesehenen Maßnahmen in der Prioritätsachse B werden mit dem Nachholen des Hauptschulabschlusses einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung dieses Zieles leisten.

#### Übersicht 05: EU-Benchmarks und aktuelle Werte im Saarland

EU-Benchmark	Zielgröße	aktueller Wert
Anteil Schulabbrecher und Schulabgänger ohne Abschluss	10 %	-- <sup>1</sup>
Anteil der 22-Jährigen mit mindestens Abschluss Sekundarstufe II	85 %	-- <sup>2</sup>
Gesamtbeschäftigungsquote	70 %	62,3 %
Beschäftigungsquote der Frauen	60 %	55,3 %
Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer ab 55 Jahren	50 %	39,8 %

<sup>1</sup> Die Schulabbrecherquote nach EU-Definition (vorzeitige Schulabgänger unter den 18- bis 24-Jährigen ohne weiterführenden Bildungsabschluss, die an keiner Aus-/Weiterbildung teilnehmen) ist auf Länderebene zur Zeit nicht verfügbar.

<sup>2</sup> Für diese Größe liegt auf Länderebene kein brauchbares Datenmaterial vor

- In den EU-Ländern soll bis 2010 eine Mindestbeschäftigungsquote der Frauen von 60 % erreicht werden. Aktuell beträgt dieser Wert im Saarland 55,3 %. Die vorgeschlagenen Maßnahmen in allen Prioritätsachsen werden einen maßgeblichen Beitrag leisten, der europäischen Zielmarke näher zu kommen.
- Ebenso soll bis 2010 die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55-64 Jahre) auf bis zu 50 % angehoben werden. Zur Zeit beträgt diese im Saarland 39,8 %. Vor allem mit Hilfe der Prioritätsachsen A und C wird die Beschäftigungsförderung älterer Arbeitsloser in Richtung der europäischen Zielmarke unterstützt.
- Im Saarland liegt die Beteiligungsquote von Erwachsenen am lebenslangen Lernen mit 6,8 % weit unter dem entsprechenden Benchmark der EU von 12,5 % pro Jahr. Auch das Qualifikationsniveau der Erwerbstätigen weist Defizite auf. Mit Hilfe der Prioritätsachse A sollen diese Defizite abgebaut werden. Zugleich soll auf diesem Weg auch die Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft saarländischer Unternehmen erreicht werden.
- Die Bündelung dieser Aktivitäten soll dazu beitragen, die von der EU gesetzte Zielmarke bei der Gesamtbeschäftigungsquote in Höhe von 70 % möglichst zu erreichen.

Ohne soziale Integration von Benachteiligten würde jede – auch noch so wachstumsstarke Gesellschaft – von Konflikten bedroht werden, die auf Dauer das soziale Gefüge der Gesellschaft desta-

---

bilisieren würde. In Deutschland und auch im Saarland zeigen sich solche Benachteiligungsprozesse vor allem in der hohen Langzeitarbeitslosigkeit im Rechtskreis SGB II. Da die geschäftspolitischen Ziele des SGB II jedoch sehr einseitig auf die Förderung von öffentlicher Beschäftigung ausgerichtet sind und die Förderung notwendiger beruflicher Qualifikation deutlich im Hintergrund steht, soll zur besseren Erreichung der Integrationsziele mit Hilfe der ESF-Mittel des Landes eine ergänzende und verstärkende Förderung der SGB-II-Eingliederungsmaßnahmen erfolgen. Das Saarland wird rd. 22 % der ESF-Mittel in diesem Bereich einsetzen.

### Übersicht 06: Strategische Leitlinien der Gemeinschaft, NSRP, strategische Ziele der deutschen Entwicklungsstrategie sowie Strategie des Saarlandes

Handlungsfelder des NSRP in D	Strategisches Ziel der deutschen Entwicklungsstrategie: Arbeitsmarkt auf neue Herausforderungen ausrichten – mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen			Ziele der ESF-Förderung im Saarland
	Thematische Prioritäten im deutschen NSRP für das Ziel Wettbewerbsfähigkeit			
	Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten	Verbesserung des Humankapitals	Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen	
	Strategische Ansatzpunkte	Strategische Ansatzpunkte	Strategische Ansatzpunkte	
<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>	<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 Weiterbildungsbeilegung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen</li> <li>• Förderung von Netzwerkaktivitäten zwischen Unternehmen</li> <li>• Unterstützung von innovativen Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodellen</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 Unternehmertums</li> </ul>	<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 Entwicklungsnetzwerken 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>	<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 von regionalen Bündnissen, Initiativen und Netzwerken</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt und Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze</li> <li>• Bewältigung und Gestaltung des Strukturwandels</li> <li>• Stärkung der Humanressourcen in der Region</li> <li>• Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen</li> <li>• Chancengleichheit von Frauen und Männern</li> <li>• Nachhaltigkeit (ökologisch, ökonomisch, sozial)</li> </ul>
<b>Beschäftigungspolitische Leitlinien (Integrierte Leitlinien)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Beschäftigungspolitik ausrichten auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatz</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>	

In Übersicht 06 wird dargestellt, wie die Gemeinschaftsziele in nationale Ziele übertragen wurden und wie sich diese mit denen des Saarlandes für die Förderperiode 2007 - 2013 verbinden. Hervorzuheben sind dabei folgende Ziele:

- Die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung.
- Die Eingliederung von Jugendlichen (U 25) in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt durch Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf, durch berufsvorbereitende Maßnahmen, durch die qualitative Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sowie durch die Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes in der betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildung.
- Maßnahmen im Bereich der Weiterbildung (ohne Ausbildung) durch Förderung der Konzepterstellung und Umsetzung von Reformen in den Systemen der beruflichen Weiterbildung.
- Die Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose zum Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit, durch spezifische Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen, durch Existenzgründungsförderung für Arbeitslose sowie durch Maßnahmen zur beruflichen Neuorientierung von Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel verlieren.
- Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration besonders benachteiligter Personen am Arbeitsmarkt wie Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Arbeitslose.

#### 4.5 Partnerschaftlicher Prozess

Der Programmplanungsprozess nach Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 und damit die Entwicklung einer ESF-Strategie für die Förderperiode 2007 - 2013 wurde im Saarland Anfang 2006 eingeleitet. So wurde im März 2006 ein externes Forschungsinstitut beauftragt, ein „Vorbereitendes Gutachten der Ex-ante-Evaluation zum EU-Strukturförderprogramm ‚Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung‘ 2007-2013 für das Saarland“ zu erstellen. Gegenstand dieses Gutachtens waren eine sozioökonomische Analyse und Stärke-Schwächen-Analyse (SWOT-Analyse) des Saarlandes sowie die Entwicklung erster Ansätze für eine zukünftige ESF-Strategie. Zusammen mit den Ergebnissen der „Aktualisierung der Halbzeitbewertung des Ziel 2-Programms Saarland 2000-2006“ bildet das Gutachten die Grundlage für

- eine Bestandsaufnahme der bisherigen ESF-Förderpraxis,
- die Bewertung der neuen Herausforderungen an die Landesarbeitsmarktpolitik sowie
- die Diskussion über die zukünftige Gestaltung der saarländischen Förderpolitik.

Zwischen Bund und Ländern wird seit Mai 2005 unter Leitung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie ein regelmäßiger Austausch praktiziert, der in der Erstellung des Nationalen Strategischen Rahmenplans mündete. Im bundesdeutschen Föderalgefüge ist damit sowohl zwischen Bund und Ländern als auch unter den Ländern ein hohes Maß an Abstimmung erreicht, so dass die Kohärenz zwischen den strategischen Kohäsionsleitlinien, dem Nationalen Strategischen Rahmenplan für Deutschland sowie den Operationellen Programmen der Länder sichergestellt ist. Besonders relevante Fragestellungen sind Gegenstand von vertiefenden Sitzungen mit Beteiligung des Bundes, der Länder und der Europäischen Kommission.

Nach einer Reihe von bilateralen Kontakten und Gesprächen während des Jahres 2006 fand am 22. November 2006 eine Veranstaltung mit den saarländischen Wirtschafts- und Sozialpartnern

sowie den arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteuren statt. Ihnen wurde durch den externen Ex-ante-Evaluator Isoplan-Consult zunächst die sozioökonomische Situation sowie die erkannten Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken des Saarlandes erläutert, die zu der ESF-Strategie für die Förderperiode 2007-2013 geführt haben. Anschließend wurde seitens der ESF-Fondsverwaltung das vorläufige Konzept der zukünftigen ESF-Strategie sowie der indikative Finanzplan vorgestellt. Es wurde dargelegt, in welchen Bereichen bewährte Maßnahmen fortgesetzt werden sollen, um arbeitsmarktpolitisch nachhaltig zu wirken und es wurde ausführlich erläutert, in welchen Bereichen das Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales neue, innovative Wege gehen will, um die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Ziele der Lissabon-Agenda und der europäischen Beschäftigungsstrategie zu erreichen. Vorschläge zur Ausrichtung des geplanten ESF-Programms sowie zur Ausgestaltung der Prioritätsachsen und ihrer spezifischen Ziele konnten eingereicht werden. Als Resonanz zeigte sich Zustimmung für die grundsätzliche Ausrichtung des Programms und die Ausgestaltung der Schwerpunkte unter den erschwerten Rahmenbedingungen durch eine erhebliche Mittelreduzierung gegenüber der Förderperiode 2000 – 2006.

In den Planungsprozess waren einbezogen Vertreter der Gemeindeverbände und der Gemeinden sowie der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, der ARGEn Saarbrücken, Saarlouis, Neunkirchen, Saar-Pfalz, Merzig-Wadern und der optierenden Kommune St. Wendel sowie folgender Nicht-Regierungsorganisationen (NGO) und Bildungsträger:

- Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
- Arbeitskammer des Saarlandes
- Handwerkskammer des Saarlandes
- Vereinigung der saarländischen Unternehmerverbände
- Liga der freien Wohlfahrtspflege Saar
- Landesjugendhilfeausschuss
- Frauenrat Saarland
- Deutscher Gewerkschaftsbund
- Christlicher Gewerkschaftsbund Landesverband Saar
- Landesarbeitsgemeinschaft Beschäftigung und Qualifizierung im Saarland
- BFW Berufsförderungswerk
- Festo Lernzentrum Saar
- Caritas Zentrum Saarpfalz

Zur Begleitung des Operationellen Programms wird auf Landesebene ein Begleitausschuss eingesetzt (siehe Kapitel 7.1.5).

## **4.6 Strategie für Innovation, transnationale und interregionale Kooperation**

### **4.6.1 Innovation**

Innovationen gelten als wesentlicher Schlüssel zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Gerade unter zunehmendem internationalem Wettbewerbsdruck ist die Innovationsorientierung von Unternehmen ein entscheidender Erfolgsfaktor und bestimmt Exportchancen und Produktivitätsentwicklung in hoch entwickelten Volkswirtschaften. Die Förderung von Innovationen und stärkerer internationaler Ausrichtung wird zunehmend aber auch wichtiger, um Humanpotenzial auf zukünftige Herausforderungen in einer globalisierten Welt vorzubereiten.

Im Rahmen des Operationellen Programms des Saarlandes wird insbesondere auf die Förderung und durchgängige Berücksichtigung innovativer Maßnahmen geachtet. Die dargestellten Prioritätsachsen beinhalten innovative Komponenten und zwar insbesondere in den in der Prioritätsach-

se B „Verbesserung des Humankapitals“ dargestellten spezifischen Zielen. Der Aspekt der Innovation wird im Wege eines horizontalen Ansatzes auf der Ebene auch der anderen Schwerpunkte berücksichtigt. Das Qualitätskriterium Innovationsgehalt wird im ESF eine bestimmende Größe bei der Auswahl der Projekte sein.

In Ergänzung zu den in der Prioritätsachse B aufgeführten spezifischen Zielen sind speziell auf innovative Maßnahmen ausgerichtete Projekte vorgesehen. Sie umfassen folgende Zielbereiche:

- **Berufsvorbereitende Maßnahmen:** Hier wird z.B. mit dem dualisierten Berufsgrundschuljahr (BGJ) ein neuer Weg beschritten, damit Jugendliche während der theoretischen Ausbildung auch bereits betriebliche Praxis kennen lernen. Dieser Ansatz wird auch in den Maßnahmen zur Berufsvorbereitung verfolgt. Die Verknüpfung von Theorie und Praxis ist auch in den integrierten Kursen zur Erlangung des Hauptschulabschlusses (HSA) ein wichtiges innovatives Gestaltungselement. Mit dem Projektansatz STABIL wird ein niedrighschwelliges Instrument angeboten, das Jugendliche im persönlichen und sozialen Umfeld stabilisiert sowie durch weitere flankierende Maßnahmen die Chancen auf eine gelungene Integration in Ausbildung oder Beschäftigung maßgeblich erhöht. Insgesamt wird der Verzahnung von Theorie und Praxis in der Ausbildung und Berufsvorbereitung mittels innovativer Gestaltungselemente, die Bezug nehmen auf Lebenswirklichkeiten und positive Erfahrungen von Jugendlichen, ein hoher Stellenwert beigemessen.
- **Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf:** Hier ist wichtig, Jugendliche durch aufsuchende sozialarbeiterische Elemente, die in ihre Lebenswirklichkeit integriert sind, abzuholen und ihnen das Gefühl einer fundierten Betreuung zu geben. Das Herstellen von Vertrauen muss aber auch gekoppelt sein mit dem professionellen Überblick über das regionale Angebot von Ausbildung und Beschäftigung, damit Berufsorientierung und Berufswegplanung auch für die Jugendlichen erfolgreich verlaufen. Hierzu sollen die regionalen Jugendkoordinatoren und das Projekt MOBIL einen wesentlichen Beitrag leisten.
- **Außerbetriebliche Ausbildung:** Ein völlig neuer Weg für schwer vermittelbare Jugendliche soll mit dem Projekt PROFUND gegangen werden. Während eines ersten Jahres in außerbetrieblicher Ausbildung wird systematisch nach einem regulären Ausbildungsbetrieb für die anschließenden Ausbildungsjahre gesucht. Durch die Gewährleistung weiterer flankierender Betreuung in dieser Zeit sowie des Fortbestehens des Ausbildungsvertrages mit dem außerbetrieblichen Bildungsträger soll die Bereitschaft regulärer Betriebe zur Übernahme der Jugendlichen erhöht werden.
- **Betriebliche Ausbildung:** Das Programm „Ausbildung jetzt“ soll mit neuen Elementen der Krisenintervention und neuen Strategien der Konfliktlösung noch passgenauer auf die alltäglichen Probleme zwischen Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem zugeschnitten werden. Damit wird den Ausbildern der Umgang mit benachteiligten Jugendlichen erleichtert; sie können sich mehr auf die fachliche Ausbildung konzentrieren und haben darüber hinaus die Möglichkeit, auf Supervision zurückzugreifen.
- **Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung:** Angesichts stetig sich wandelnder Lehr- und Lerninhalte und damit veränderter Anforderungen an das sich ebenfalls verändernde Lernverhalten von Menschen muss die methodisch-didaktische und die organisatorische Gestaltung beruflicher Qualifizierung ständig weiterentwickelt werden, wenn auf Dauer ein erfolgreicher Abschluss gesichert werden soll. Hier werden neue Experimentierfelder angeboten, die in der Praxis erprobt werden und nach Bewährung in die Regelförderung integriert werden sollen.

Mögliche Zuwendungsempfänger sind öffentliche Einrichtungen auf regionaler und kommunaler Ebene, Nicht-Regierungsorganisationen, Unternehmensverbände sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

#### 4.6.2 Interregionale Kooperation

Das Saarland setzt als Strategie eines „Europa der Regionen“ auf die Potenziale grenzüberschreitender Aktivitäten, um die Erfahrungen anderer (benachbarter) europäischer Regionen zu nutzen und mit und von anderen Regionen zu lernen. Zahlreiche Kooperationen auf fachlicher und politischer Ebene führen zu einer Vielzahl von Projekten in unterschiedlichen Themenbereichen. Die grenzüberschreitenden Projekte sind vielfach eingebettet in die europäische Beschäftigungsstrategie. Angesichts der Vielzahl dieser Projekte unter saarländischer Beteiligung und der erheblichen Reduzierung der ESF-Mittel in der Förderperiode 2007–2013 verzichtet das Saarland allerdings auf die Durchführung eigenständiger, ESF-finanzierter Aktivitäten mit transnationalem Charakter. Aufgrund der knappen zur Verfügung stehenden Mittel wurde auf eine eigene Prioritätsachse „Transnationalität“ im Operationellen Programm verzichtet. Unberührt davon bleibt die Förderung von Einzelprojekten mit transnationalem Bezug (Umsetzung der Transnationalität als Querschnittsziel).

Bei den interregionalen Aktivitäten handelt es sich um

##### (1) die **Partnerschaft EURES Transfrontalier Saarland-Lothringen-Luxemburg- Rheinland-Pfalz (SLLR)**

Die Erfahrungen aus der Partnerschaft EURES Transfrontalier Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz (SLLR), in der sich das Saarland seit deren Gründung im Jahr 1993 engagiert, zeigen, dass sich die Anstrengungen zur Integration eines gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes positiv auf das Wirtschaftswachstum der Region, die Arbeitsmarktintegration der Arbeitnehmer sowie auf die dort ansässigen Unternehmen auswirken:

- Die Großregion ist gekennzeichnet durch enge und vielfältige Arbeitsmarktverflechtungen. Täglich pendeln mehr als 167.000 Männer und Frauen von ihrem Wohnort über die Grenze zu ihrem Arbeitsort in das Nachbarland ein – mit weiter steigender Tendenz. Bereits seit rund 20 Jahren wächst die grenzüberschreitende Arbeitskräftemobilität in der Großregion kontinuierlich. Nach der Schweiz, bildet die Großregion mittlerweile das Gebiet in Europa mit der größten Zahl an Grenzgängern.
- Durch diese Arbeitsmigration kann der Arbeitskräftemangel in bestimmten Teilregionen ausgeglichen werden, im Gegenzug werden die Auswirkungen des unzureichenden Arbeitsplatzangebots in den Herkunftsregionen der Grenzgänger abgeschwächt. Hiermit verbunden ist jedoch die Herausbildung struktureller Abhängigkeiten der Teilregionen, die zunächst auf wirtschaftlichem Gebiet, aber auch im sozialen Bereich ihre Wirkungen entfalten.
- Das Grenzgängerwesen einschließlich seiner Ausformungen und Konsequenzen ist heute und historisch gesehen ein fester Bestandteil der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur in der Großregion. Hauptmotive für die wachsende Arbeitnehmermobilität und damit der Arbeitsaufnahme im benachbarten Ausland sind die dortigen Arbeitsangebote und die attraktiven Verdienstmöglichkeiten.
- Andererseits ist das Leben der Grenzgänger auch von Barrieren geprägt: Sie reisen täglich an ihre Arbeitsstätte an und bringen meist nur wenig Interesse für das Gastland auf. Abends

kehren sie wieder nach Hause zu ihren Familien zurück. Es stellt sich somit das Problem der Integration.

- Mit Blick auf die außer- und innerbetriebliche Integration sind insbesondere folgende Besonderheiten des Grenzgängerdaseins hervorzuheben: Sprach- und Kulturkenntnisse sind Voraussetzung für die Beziehungen zu den Kollegen am Arbeitsort, mangelnde Kompetenzen auf diesem Gebiet können zur Ausgrenzung bzw. zur Herausbildung von betrieblichen Parallelgesellschaften führen.

Die Arbeitsmarktinitiative EURES der Europäischen Union, in der die Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen aus den jeweiligen Teilregionen partnerschaftlich zusammen arbeiten, unterstützt Arbeitnehmer, Auszubildende und Unternehmer in der saarländisch-lothringischen-luxemburgisch-pfälzischen Grenzregion bei der Suche nach Lösungen von grenzüberschreitenden Mobilitätshemmnissen und -barrieren.

(2) die von der Europäischen Union im Förderzeitraum 2000-2006 unterstützten **Programme der territorialen Zusammenarbeit:**

- drei INTERREG III A-Programme (grenzüberschreitende Zusammenarbeit):<sup>33</sup> das Programm Saarland-Moselle (Lothringen)-Westpfalz (SM(L)W), das Programm Deutschland-Luxemburg-deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens (DeLux) und das Programm Wallonien-Lothringen-Luxembourg (WLL). Die Programme tragen u. a. zur Dynamisierung der grenzüberschreitenden Märkte bei: WLL begünstigte die Entwicklung des Unternehmertums (u.a. „Weibliches Unternehmertum“) und die Information der Jugendlichen (Projekt „Information, Beratung und Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen“), SM(L)W förderte indirekt den Arbeitsmarkt mit Hilfe der wirtschaftlichen Entwicklung und der Bildung und DeLux unterstützte mit Hilfe eines grenzüberschreitenden Netzwerks die Information von Jugendlichen über Beschäftigung und Ausbildung.
- eine regionale Rahmenmaßnahme, die im Zusammenhang mit dem Abschnitt C (interregionale Zusammenarbeit) der Gemeinschaftsinitiative INTERREG III, RRM e-BIRD umgesetzt wurde.

(3) die **Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)**

Bei der Lösung struktureller Beschäftigungsprobleme, die grenzüberschreitend wirken, kann nicht nur eine Teilregion aktiv werden oder allein auf nationaler bzw. regionaler Ebene gehandelt werden. Auf dem 4. Gipfel der Exekutiven der Großregion wurde im November 1998 deshalb die Gründung der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) beschlossen. Diese unterstützt und berät die politisch Verantwortlichen der Großregion in Arbeitsmarktfragen und versorgt die Gipfel mit Analysen sowie mit Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialausschusses, die auf Initiativen oder auf Anfrage hin abgegeben werden. Die grenzüberschreitenden EURES werden schrittweise in diese Überlegungen einbezogen, die sich auf Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der grenzüberschreitenden Beschäftigung und der Mobilität beziehen.

<sup>33</sup> Mit Hilfe der INTERREG-Programme wurden verschiedene innovierende Aktionen finanziert. Im Bereich der Finanzierungshilfe war das Projekt EUREFI (Europa-Regionen-Finanzierung), finanziert durch das Programm WLL, der erste europäische transregionale Risikokapitalfonds. Das Programm DeLux unterstützte einen Wissenstransfer im Bereich der umweltfreundlichen Materialien und des Design. Die Netzwerkbildung wurde unter anderem durch E-BIRD (transnationales Netzwerk der Handwerker in der Großregion) und NWE unterstützt (STIMUTRAN-SME und TRESPOT, zwei Projekte, die die Interaktivität zwischen den KMU fördern). Schließlich wäre hinzuweisen im Bereich der Maßnahmen zugunsten von Gewerbegebieten auf die Eurozone Forbach-Saarbrücken, die auch das Unternehmertum unterstützte (Projekt „Wirtschaftsportal“).

Die Gemeinschaftsinitiative INTERREG III, RRM e-BIRD hat diese Politik der Zusammenarbeit nachhaltig unterstützt, indem sie der IBA drei Analysen zur Situation, zu den Entwicklungsaussichten und den notwendigen Maßnahmen für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt ermöglichte: „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“, „Auswirkung des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ und „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020.“

#### (4) die **Regionalkommission Saarland – Lothringen – Luxemburg - Trier/Westpfalz**

Die durch die INTERREG-Programme geförderte grenzübergreifende Zusammenarbeit betrifft nicht die gesamte Zusammenarbeit in der Großregion. Bestimmte Institutionen, von denen einige seit Ende der 70er Jahre existieren, gewährleisten eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit auf politischer Ebene, wie der regionale Ausschuss Saar-Lor-Lux-Westpfalz, der im Jahre 2005 auf Wallonien und die französische und deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens ausgedehnt wurde, der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion und der Interregionale Parlamentarierrat. Außerdem haben zahlreiche Institutionen entweder aus eigenem Antrieb oder dank des Impulses und der Unterstützung durch die politische Zusammenarbeit Kooperationen entwickelt. (Universitätscharta, interregionaler Rat der Handwerkskammern Saar-Lor-Lux, Netzwerk der Museen etc.).

#### (5) das **Saarland als Partner der Großregion SaarLorLux**

Das Saarland als Partner der Großregion<sup>34</sup> beteiligt sich auch an einer Vielzahl von Projekten mit diversen Themenbereichen wie Umwelt, Raumplanung, regionale Entwicklung, Tourismus, Gesundheits- und Rettungswesen, Schul- und Hochschulzusammenarbeit, Forschung und Kultur.

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen sowie die interregionale Zusammenarbeit auf SaarLorLux-Ebene stellt für das Saarland eine zentrale Aufgabe der Regionalpolitik dar. Die Dynamik dieser grenzüberschreitenden Zusammenarbeit entspricht den Bedürfnissen der Bürger und der Akteure und muss auch in zukünftigen grenzüberschreitenden Programmen berücksichtigt werden. Dabei ist es Anspruch und Herausforderung der grenzüberschreitenden Kooperation, die strukturelle Benachteiligung durch die Grenzlage mittels freiwilliger und konsensueller Koordination auf regionaler Ebene zu kompensieren unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Ziele der Europäischen Union.

Die hierzu im Laufe der vergangenen 50 Jahre installierten politischen Koordinierungs- und Arbeitsgremien haben jedoch nur partiell die Zuständigkeit, die territoriale Benachteiligung zu beseitigen. Ungeachtet dessen stellt die grenzüberschreitende bi- und multilaterale Kooperation eine zentrale Gestaltungsmöglichkeit dar, mit der auch das Ziel einer verstärkten territorialen Kohäsion in dieser Grenzregion Europas erreicht werden kann.

<sup>34</sup> Die Großregion ist in mehrere Gebiete aufgeteilt und konzentriert sich u.a. auf drei große Ballungsräume:

- im Zentrum ein multinationales Grenzgebiet, das alle Bestandteile der Großregion umfasst;
- vom Süden bis zum Norden erstreckt sich diese über das dicht bevölkerte Wirtschaftszentrum Nancy, über das Moseltal und Metz bis Thionville und Luxemburg-Stadt;
- von West nach Ost verläuft sie über die Kohlebecken Ostfrankreichs bis Saarbrücken, Trier und Kaiserslautern;
- mehr am Rande und manchmal außerhalb des im Ziel- 3-Programm definierten Kooperationsraumes findet man gewisse Teile des Maastales in Wallonien und die Rheinschiene in Rheinland-Pfalz.

Eine Besonderheit des Städtesystems im Saarland ist die Ausprägung des grenzüberschreitenden Verdichtungsraumes Saarbrücken in die Nachbarregion Ostlothringen (Département Moselle). Als grenzüberschreitender Agglomerationsraum soll diese rund 600.000 Einwohner umfassende Konurbation zu einer grenzüberschreitenden "Metropole Saarbrücken - Moselle-Est" entwickelt werden.

Als strategisches Handlungskonzept hat der SaarLorLux-Gipfel - das regelmäßige Treffen der höchsten politischen Vertreter des SaarLorLux-Raumes - auf Vorschlag des Saarlandes im Jahre 2003 das "Zukunftsbild 2020" erarbeiten lassen und entgegengenommen. Das "Zukunftsbild 2020" definiert zentrale Handlungserfordernisse im Sinne europäischer "Regionaler Vorausschau". Zur Umsetzung der mittel- und langfristigen strategischen Vorhaben sind die SaarLorLux-Partnerregionen teils gemeinsam, teils individuell gefordert, die notwendigen strukturpolitischen Maßnahmen zu ergreifen, damit die SaarLorLux-Region bis zum Jahr 2020 zu einer wettbewerbsfähigen grenzüberschreitenden Region mit besonderen europäischen Kompetenzen und Qualitäten fortentwickelt wird.

#### (6) das **Operationelle Programm zu Ziel 3 in der Förderperiode 2007 - 2013**

Das Operationelle Programm zu Ziel 3 der Förderperiode 2007-2013 stellt das Referenzdokument zur Umsetzung der künftigen territorialen Zusammenarbeit in der Großregion dar, das die Fortsetzung von Interreg III bildet. Die Großregion ist der politische Ausdruck einer herausragenden institutionalisierten Zusammenarbeit, die ein Gebiet betrifft, das vom Großherzogtum Luxemburg, Lothringen, dem Saarland, Rheinland-Pfalz, der Wallonie gebildet wird.

Erstmals wird durch die Schaffung des Ziels „Europäische Territoriale Zusammenarbeit“ die Notwendigkeit zur Stärkung der räumlichen Kohäsion insbesondere in den Grenzregionen zur Priorität der europäischen Regionalpolitik erhoben. Diese stärkere Integration der Ziele und Maßnahmen europäischer Strukturpolitik entspricht der bereits seit Jahren in der SaarLorLux-Region praktizierten integrierenden Kooperation, die regional angepasste Lösungen auf die strukturellen Differenzierungen und grenzbedingten Probleme gemeinsam abstimmt.

Im Laufe des 9. Gipfels der Exekutiven der Großregion, der am 1. Juni 2006 in Trier stattfand, wurden folgende Bestimmungen hinsichtlich der Organisation des Operationellen Programms angenommen:

- *Das Operationelle Programm wird in drei Themenbereiche unterteilt:*
  - Wirtschaft: Förderung und Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der interregionalen Wirtschaft, Unterstützung von Innovationen und Entwicklung des Arbeitsmarktes;
  - Raum: Verbesserung der Qualität des Lebensraums, Verstärkung der Attraktivität der Gebiete und Schutz der Umwelt;
  - Menschen: Entwicklung des Erwerbs und der Verbreitung von Kenntnissen, Aufwertung der kulturellen Ressourcen und Stärkung des sozialen Zusammenhalts.
- *Die Umsetzung dieser Themenbereiche geschieht auf folgende Weise:*
  - durch geographische Verwaltungseinheiten, die den Gebieten der drei Programme INTERREG III A entsprechen;
  - durch die Verwaltungsbehörde für Aktionen, die die Großregion betreffen.

Das neue Programm steht im Zusammenhang mit einer vielseitigen und sehr engen Zusammenarbeit, die in den vergangenen Jahrzehnten gewachsen ist:

- auf Ebene der Großregion: Gipfel der Exekutiven, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Interregionaler Parlamentarierrat, regionale Kommission etc.;
- auf Ebene der EU-Initiative INTERREG: Saarland-Moselle-Westpfalz, Wallonien-Lothringen-Luxemburg, DeLux, Nordwesteuropa (NWE), E-BIRD;
- auf Ebene von bilateralen Kooperationen in vielen Bereichen wie Wirtschaft, Raumplanung, Umwelt, öffentliche Verkehrsmittel, Erziehung und Ausbildung, Kultur, Tourismus etc.

## 5. Die Prioritätsachsen der ESF-Förderung 2007-2013

Um die in Kapitel 4.1 benannten Schwerpunkte in der Gesamtstrategie der saarländischen Arbeitsmarktpolitik zu konkretisieren, werden den Prioritätsachsen spezifische Ziele zugeordnet. Zugleich werden Ergebnis- bzw. Wirkungsziele definiert, die mit den ESF-Interventionen angestrebt werden. Die spezifischen Ziele konzentrieren sich auf jene Bereiche, die für die inhaltliche Akzentuierung des Programms zum Zeitpunkt der Planung besonders wichtig sind. Eine Anpassung der ESF-Interventionen entsprechend veränderter sozioökonomischer Rahmenbedingungen und politischer Prioritäten muss jedoch gewährleistet bleiben.

Sichergestellt ist, dass die ausgewählten Indikatoren zur Messung der Zielerreichung durch geeignete Erhebungsmethoden valide ermittelt werden können. Die konkrete Darstellung des Zielsystems sowie der dazugehörigen Indikatoren erfolgt in den Kapiteln 5.1 bis 5.3 entsprechend den einzelnen Prioritätsachsen.

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

In der Prioritätsachse A werden Maßnahmen gefördert, die den Mitarbeitern der beteiligten Unternehmen Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre berufliche Position in neuen Arbeitsstrukturen sichern. Da in der Förderperiode 2007-2013 die ESF-Mittel im Saarland erheblich geringer ausfallen, erfolgt eine Konzentration auf ein spezifisches Ziel. Darüber hinaus macht das Saarland von der Flexibilität des Operationellen Programms des EFRE nach Artikel 34 Abs. 2 der Verordnung (EG) 1083/2006 Gebrauch: Maßnahmen zur Existenzgründungsförderung sowie Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten – beides Einsatzfelder, die thematisch eng mit der Prioritätsachse A des ESF korrespondieren und in hohem Maße von wirtschafts- und strukturpolitischer Bedeutung sind – werden im Operationellen Programm des EFRE berücksichtigt.

#### 5.1.1 Spezifisches Ziel „Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung“

Eine der entscheidenden Grundlagen für leistungs- und wettbewerbsfähige Unternehmen und damit auch für die weitere Entwicklung des saarländischen Wirtschaftsstandortes sind entsprechend qualifizierte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten flexible Anpassungen des Unternehmens an den Markt ermöglichen. Eine Erhöhung ihres Qualifikationsniveaus durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet für die Beschäftigten zugleich eine Sicherung ihrer Beschäftigung sowie die Chance, sich beruflich weiter zu entwickeln.

Trotz der herausgehobenen Bedeutung von wiederkehrenden Qualifikationsmaßnahmen für Beschäftigte und Unternehmen hat die sozioökonomische Analyse in diesem Bereich gravierende Schwächen aufgezeigt. So finden in mehr als der Hälfte der Unternehmen Weiterbildungen gar nicht statt. Insbesondere in kleineren, aber auch in mittleren Unternehmen bestehen aufgrund knapper finanzieller und personeller Kapazitäten immer noch die größten Weiterbildungsbarrieren. Häufig fehlen in diesen Betrieben Ressourcen und fachliches Wissen, um notwendige Reorganisationsprozesse als Folge technologischer Rationalisierungsmaßnahmen intern in Gang zu setzen und zu steuern. Hinzu kommen in diesen Betrieben mangelnde Kapazitäten für gezielte Weiterbildungsplanungen, so dass sich dies in einer geringen Weiterbildungsbeteiligung niederschlägt.

Nach wie vor sind die Zugangs- und Beteiligungschancen an beruflicher Weiterbildung in hohem Maße ungleich verteilt: Während vor allem bereits gut qualifizierte Beschäftigtengruppen der Kernbelegschaften profitieren, bleiben insbesondere Un- und Angelernte, Teilzeitkräfte, ältere und aus-

ländische Arbeitnehmer sowie betriebliche Randbelegschaften weitgehend außen vor. Weit mehr als die Hälfte aller saarländischen Beschäftigten partizipiert nicht an betrieblicher Weiterbildung.<sup>35</sup>

Um den festgestellten Schwächen zu begegnen, plant das Saarland durch gezielte Förderungen die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen und Beschäftigten zu erhöhen. Dafür gibt es zweifelsohne unterschiedliche Handlungsansätze, angesichts der erheblich reduzierten Mittelausstattung im ESF beschränkt sich das Saarland auf die Fortführung des in der vergangenen Förderperiode durchaus erfolgreichen Landesprogramms „Lernziel Produktivität“ und dessen Kofinanzierung durch den ESF. Als zentrale Handlungsoption ist vorgesehen, **Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer**, denen ein Arbeitsplatzverlust droht und deren Unternehmen dem industriellen Wandel unterliegen, finanziell zu unterstützen. Vorgesehen ist vor allem die Förderung von Qualifizierungsangeboten, die über die bisherigen Weiterbildungsinhalte der Betriebe hinausgehen, wobei insbesondere der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ein hoher Stellenwert zukommt.

Mit dem Landesprogramm „Lernziel Produktivität“ hilft das saarländische Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft den Betrieben und Unternehmen dabei, individuelle Weiterbildungen für ihre Beschäftigten zu finden. Die Unternehmen erhalten schnelle und am konkreten Bedarf orientierte Unterstützung bei der Auswahl von passgenauen Weiterbildungen. Die Formulierung des Qualifizierungsbedarfs geht von den Unternehmen aus. Wichtig ist aber auch, KMU für Weiterbildung als integralem Bestandteil für Personalentwicklung sowie für regionale Entwicklungstrends zu sensibilisieren. Eine Beratung in Bezug auf fachfremde Beschäftigte, ältere Arbeitnehmer, niedrig oder nicht qualifizierte Frauen sowie Existenzgründer dient der Erschließung von Potenzialen dieser Personengruppen. Mit dem Aufbau von regionalen Weiterbildungsnetzwerken wird gleichzeitig dazu beigetragen, einen regionalen Pool von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln und Weiterbildungsangebote den regionalen und strukturellen Entwicklungen anzupassen.

### **Spezifisches Ziel „Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung“**

#### **Typische Förderaktivitäten**

- Berufsbegleitende Qualifizierung für Beschäftigte
- Beratung bzw. Schulung von Unternehmen

#### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Weiterbildungsgutscheine für Beschäftigte
- Weiterbildungsnetzwerke von Unternehmen und Bildungsträgern
- Weiterbildungsberatung für Unternehmen

#### **Wichtige Zielgruppen**

- Fachfremde Beschäftigte
- Unterstützung zur Übernahme nach Ausbildung
- Ältere Arbeitnehmer
- Niedrig oder nicht qualifizierte Frauen
- Existenzgründer

#### **Wirtschaftszweige und thematische Ausrichtung**

- Verarbeitende Industrie
- Dienstleistungsunternehmen
- Klein- und Kleinstunternehmen
- Unternehmen in der Gründungsphase

<sup>35</sup> Vgl. Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2005, Schwerpunktthema: Weiterbildung im Saarland – Handlungsfeld zwischen Wünschen und Wirklichkeiten, Saarbrücken 2005, S. 76

## 5.1.2 Berücksichtigung der Querschnittsziele

### Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung

Das Querschnittsziel Chancengleichheit wird in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern dadurch verwirklicht, dass der aus dem ESF geförderte Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen an der beruflichen Qualifizierung durch das Landesprogramm „Lernziel Produktivität“ stabilisiert wird. Dieser betrug in der Förderperiode 2000-2006 jahresdurchschnittlich rund 20 % an allen Maßnahmeteilnehmern. Langfristig ist beabsichtigt, Frauen in den geförderten Projekten mindestens entsprechend ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu fördern. Zur derzeitigen Unterrepräsentanz der Frauen am Landesprogramm trägt im Wesentlichen bei, dass daran weit überwiegend Beschäftigte aus dem gewerblich-technischen Bereich teilnehmen, in denen der männliche Beschäftigtenanteil dominiert und weniger Betriebe aus dem kaufmännischen oder dem Dienstleistungsbereich. Hier zeigen sich auch immer noch die Auswirkungen der in der Vergangenheit montangeprägten Wirtschaftsstruktur, die nur wenig Arbeitsplätze für Frauen zur Verfügung stellte und bei denen es aus diesem Grund eine nur schwache Tradition gab, berufstätig zu sein. Erst in den jüngeren Jahrgängen ist auch im Saarland eine deutlich ausgeprägtere Erwerbsneigung der Frauen zu beobachten. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der Geschlechter- und Altersstruktur der am „Lernziel Produktivität“ teilnehmenden Beschäftigten wider und erklärt die geringere Beteiligung der Frauen an diesem Landesprogramm.

Zudem wird sichergestellt, dass Frauen und Männer unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gleichermaßen Zugang zu den Förderaktivitäten in der Prioritätenachse A haben.

### Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung

Alle in dieser Prioritätsachse vorgesehenen Förderaktivitäten sind darauf ausgerichtet, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu stärken. Damit tragen alle Qualifizierungsmaßnahmen unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.

Mit der Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten, die wegen des sektoralen Strukturwandels unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind, wird ein unmittelbarer Beitrag zur sozialen Dimension der Nachhaltigkeit geleistet. Des Weiteren wird mit dem in dieser Prioritätsachse insgesamt verfolgten strategischen Ziel der Sicherung von Arbeitsplätzen ebenfalls unmittelbar zur Erreichung dieses Aspekts der Nachhaltigkeit beigetragen.

Die ökologische Dimension der Nachhaltigkeit gewinnt in dieser Prioritätsachse zunehmend an Bedeutung. Es wird davon ausgegangen, dass angesichts des Klimawandels auf Seiten der Betriebe vermehrt Bedarf besteht, mit entsprechenden Maßnahmen zur Verbesserung des Umweltschutzes und zum Klimaschutz beizutragen. Entsprechend wird der Bedarf an Qualifizierungen mit umweltrelevanten Inhalten (Energieeffizienz, umweltgerechtes Wirtschaften u.a.) steigen. Des Weiteren wird auch durch die Qualifizierung von Beschäftigten in Betrieben aus dem Umweltsektor zur ökologischen Nachhaltigkeit beigetragen. Schließlich soll durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie Sensibilisierung der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter für umweltrelevante Themen zur ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit im Saarland beigetragen werden.

**Tabelle 33: Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse A „Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“**

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basiswert	Zielwert <sup>1</sup>	Typische Förderaktivitäten	Outputindikatoren	Ziel 2007-2013
SZ 1: Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung	Weiterbildungsquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	14 % <sup>2</sup>	22 % <sup>3</sup>	Berufsbegleitende Qualifizierung für Beschäftigte	Anzahl der geförderten Teilnehmer an Weiterbildung - darunter Frauen	38.000 20 %
	Anteil der unterstützten Unternehmen, die mit Hilfe der erfolgreichen Förderung ihrer Arbeitnehmer das Qualifikationsniveau im Betrieb gesichert oder erhöht haben	5 % <sup>4</sup>	6 %	Beratung von Unternehmen, Schulung von Unternehmern	Anzahl der beratenen Betriebe	1.800

<sup>1</sup> Im Sinne der von der KOM angestrebten weitgehenden Einheitlichkeit der Indikatortabellen wurden - dort wo es möglich war - für die Quantifizierung der Basiswerte der Ergebnisindikatoren "landesweite Gesamtzahlen" der amtlichen Statistiken herangezogen und auch die Abdeckungsquoten auf dieser Grundlage bestimmt. Die Ermittlung der im Laufe der Förderperiode anzustrebenden Zielwerte erfolgt unter Heranziehung der gleichen Messdimension.

<sup>2</sup> Weiterbildungsquote auf der Basis des Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes: Statistik „Berufliche Weiterbildung von Erwerbspersonen“, Wiesbaden 2006.

<sup>3</sup> Da die Teilnehmer am Landesprogramm „Lernziel Produktivität“ nicht in der Weiterbildungsquote des Mikrozensus 2005 enthalten sind, kann diese durch die Teilnahme der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Landesprogramm im Jahresdurchschnitt um rund 8 % erhöht werden. Der Wert wird erstmals zum Abschluss des Jahres 2008 erhoben und danach fortlaufend mind. alle zwei Jahre.

<sup>4</sup> Wert des Ergebnisindikators: Gesamtzahl der Unternehmen in der bisherigen Förderung im Verhältnis zur Anzahl der Unternehmen und Betriebe mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung aus dem statistischen Unternehmensregister des Saarlandes

**Tabelle 34: Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse A**

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
SZ 1: Erhöhung der Beteiligung an betriebsbezogener Weiterbildung	Anzahl der geförderten Teilnehmer an Weiterbildung 2007-2013: 38.000, ø pro Jahr 5.400	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Unternehmen (Juni 2005): ca. 340.600	Rund 11 % der Beschäftigten in Unternehmen 2007-2013; ca. 2 % der Beschäftigten in Unternehmen pro Jahr
	Anzahl der beratenen Betriebe 2007-2013: 1.800, ø pro Jahr 250	Anzahl der Betriebe (Juni 2005): ca. 24.100	Ca. 1 % der Betriebe pro Jahr

**Tabelle 35: Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse A**

Europäische Benchmarks, zu denen mit der Förderung beigetragen wird	Zentrale Kontextindikatoren für den Schwerpunkt ("Base-Line-Indikatoren")
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesamtbeschäftigungsquote bis 2010 bei 70%</li> <li>- Beschäftigungsquote Frauen bis 2010 bei 60%</li> <li>- Beschäftigungsquote Ältere bis 2010 bei 55%</li> <li>- Beteiligung am lebenslangen Lernen 12,5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erwerbstätigen- und Beschäftigtenzahl nach Geschlecht</li> <li>- Erwerbsquote nach Geschlecht</li> <li>- Teilzeitquote nach Geschlecht</li> <li>- Weiterbildungsquote nach Geschlecht</li> </ul>

## 5.2 Prioritätsachse B: Verbesserung des Humankapitals

Angesichts der anhaltend schwierigen Situation der Jugendlichen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt räumt die saarländische Landesregierung bei der Realisierung des strategischen Ziels „Stärkung der Humanressourcen in der Region durch lebenslanges Lernen“ der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit weiterhin oberste arbeitsmarktpolitische Priorität ein. Deshalb konzentrieren sich die spezifischen Ziele der Prioritätsachse B ausschließlich auf die Zielgruppe der Jugendlichen bis unter 25 Jahren und deren Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, für die 36 % der gesamten ESF-Mittel bereitgestellt werden. Ansatzpunkte der Strategie im Rahmen dieser Prioritätsachse sind:

- Nachholen des Hauptschulabschlusses;
- Gezielte Maßnahmen für Jugendliche mit schlechten Voraussetzungen beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung;
- Absicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebots und qualitative Verbesserung der dualen Ausbildung;
- Anpassung der Lerninhalte und Organisationsformen der Systeme der beruflichen Weiterbildung an die neuen Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

### 5.2.1 Spezifisches Ziel „Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen“

Jugendarbeitslosigkeit ist nach wie vor eine der größten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, die das Saarland zu bewältigen hat. Die sozioökonomische Analyse hat gezeigt, dass ein vergleichsweise hoher Anteil, nämlich knapp die Hälfte der Jugendlichen erst kürzlich in die Arbeitslosigkeit gekommen ist – gerade hier bestehen große Chancen, mit Hilfe von Qualifizierungsmaßnahmen den Weg ins Berufsleben zu ebnen. Doch auch bei jenen Jugendlichen, die bereits länger arbeitslos sind, besteht großer Handlungsbedarf, um ein Abgleiten in die Dauerarbeitslosigkeit zu vermeiden.

Um den in der sozioökonomischen und der SWOT-Analyse bei arbeitslosen Jugendlichen festgestellten Schwächen zu begegnen und um diese Zielgruppe in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu integrieren, gibt es unterschiedliche Handlungsansätze: Hilfe an der ersten Schwelle beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung, Förderung von Jugendlichen während der Ausbildung, die ohne eine Förderung keine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz haben und Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen durch Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen und Betrieben. Gerade der Übergang von der Schule in Ausbildung und von der Ausbildung in Beschäftigung sind für eine erfolgreiche dauerhafte Eingliederung in das Erwerbsleben und das Vermeiden sozialer Ausgrenzung von zentraler Bedeutung.

Mit dem spezifischen Ziel „Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen“ wird Schulabbrechern oder Absolventen ohne Hauptschulabschluss frühzeitig die Möglichkeit eingeräumt, den Schulabschluss nachzuholen, um die formalen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung zu gewährleisten und die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern. Große Sorge bereitet nach wie vor, dass ein relativ hoher Anteil Jugendlicher die allgemein bildende Schule ohne jeglichen Abschluss verlässt und sie damit die Zugangsvoraussetzungen für das duale Berufsbildungssystem in Deutschland nicht erfüllen. Insbesondere Hauptschüler ohne Abschluss gelten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar. Hinzu kommen Schüler, die zwar einen Abschluss erlangt haben, aber den Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nicht genügen.

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.

Um Jugendliche auf die Hauptschulabschlussprüfung vorzubereiten und sie erfolgreich durch die Prüfung zu führen, werden von Bildungsträgern Hauptschulabschlusskurse angeboten. Darüber hinaus dienen diese Kurse dazu, die Teilnehmer im Prozess der Berufswahlorientierung zu unterstützen und nach dem Erwerb des Hauptschulabschlusses in eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu führen.

Mit der Flankierung von modellhaften Berufsschulkonzepten ist beabsichtigt, die Ausbildungsreife und soziale Kompetenz von benachteiligten Jugendlichen zu erhöhen. Der Modellversuch „Produktionsschule“ stellt eine erste integrierte Kooperation von Schule und Jugendhilfe mit engen Bezügen zur Arbeitswelt im Bereich der Berufsschule dar, in deren Rahmen neue pädagogische Konzepte der Berufsvorbereitung erprobt werden und eine Weiterentwicklung von Ansätzen der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit möglich ist. Zentrale Bestandteile der Produktionsschule sind neben den Möglichkeiten zum Erwerb des Hauptschulabschlusses die Übernahme betrieblicher Arbeitsformen in den schulischen Werkstattbereich sowie die Begleitung der Teilnehmer durch sozialpädagogische Betreuungsangebote der Jugendhilfe. Ziel des Projektversuchs ist es, Jugendliche an der Schwelle des Übergangs von der Schule in den Beruf zu stabilisieren, zu motivieren und zu qualifizieren, um so grundlegende Voraussetzungen für eine dauerhafte gesellschaftliche, soziale und berufliche Integration zu schaffen.

#### **Spezifisches Ziel „Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen“**

##### **Typische Förderaktivitäten**

- Maßnahmen zur Erlangung eines Hauptschulabschlusses

##### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Kurse zum Nachholen von Hauptschulabschlüssen
- Sozialpädagogische Betreuung

##### **Wichtige Zielgruppen**

- Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Schulabbrecher
- Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, Schulabbrecher mit Migrationshintergrund

#### **5.2.2 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen“**

Leistungsschwache Jugendliche oder Jugendliche mit anderen Vermittlungshemmnissen haben häufig kaum eine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung. Aus diesem Grund hält das spezifische Ziel „Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen“ spezielle Angebote für diese Zielgruppen bereit. Maßnahmen zur Berufsorientierung und Berufswegeplanung für Jugendliche mit multiplen Vermittlungshemmnissen, junge Frauen und Migranten sollen dazu beitragen, die Vermittlungsaktivitäten für Jugendliche zur Eingliederung in Ausbildung und Arbeit zu erhöhen und zu verbessern. Um die Jugendlichen zu erreichen, sollen die Beratungsstellen mit den allge-

meinbildenden Schulen und Berufsschulen in ihrem Aktionsbereich kooperieren, ebenso mit den Fallmanagern der Träger der Grundsicherung. Ziel ist es, Jugendliche zu motivieren, sich selbstständig einen Ausbildungsplatz zu suchen und ihnen dabei Hilfestellungen zu geben. Orientierungslose Jugendliche sollen zudem durch Angebote wie Bewerbungstraining, Eignungsanalysen, Persönlichkeitstraining, Praktikumsbetreuung etc. unterstützt werden. Sofern keine Vermittlung in Ausbildung erfolgen kann, sollen mit Jugendlichen gemeinsam Perspektiven erarbeitet werden, um ihre Ausbildungsreife zu erhalten sowie entsprechende weitergehende Eingliederungsmöglichkeiten eingeleitet werden. Mit den Beratungsprojekten soll das vorhandene Instrumentarium zur beruflichen Integration von Jugendlichen, die Schwierigkeiten im Übergang von Schule in den Beruf haben, ergänzt werden. Als Zielgruppe werden benachteiligte Jugendliche wie Schulabbrecher und -verweigerer, Ausbildungs- und Maßnahmeabbrecher, Jugendliche mit psycho-sozialen Problemen, straffällig gewordene Jugendliche angesprochen; darüber hinaus aber auch Schüler der Abgangsklassen von allgemeinbildenden Schulen.

Wegen des Anstiegs ihres Anteils in den letzten Jahren rücken zunehmend auch die Altbewerber unter den Ausbildungsplatzsuchenden in den Focus. Altbewerber verfügen zwar nicht über schlechtere Schulabschlüsse als Bewerber, die erstmals auf Lehrstellensuche sind, dennoch sind ihre Chancen, eine Lehrstelle zu erhalten, sehr viel geringer: Sie befinden sich häufiger in einer außerbetrieblichen Ausbildung, sie jobben öfter als sonstige Bewerber und sind vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen. Je länger ihre erstmalige Bewerbung zurück liegt, desto schlechter gestalten sich ihre Einmündungschancen in eine betriebliche Ausbildung.

Das Angebot der Wirtschaft an Ausbildungsplätzen deckt auch im Saarland in den letzten Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht mehr ab, so dass eine zunehmende Zahl von Interessenten nicht mit Ausbildungsplätzen versorgt werden konnte. Nach der sozioökonomischen Analyse wird auch für die kommenden Jahre erwartet, dass sich die große Nachfrage nach dualen Ausbildungsplätzen zunächst verfestigt. Um das spezifische Ziel „Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen“ zu erreichen, ist zukünftig die Kofinanzierung des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“ durch Mittel des ESF vorgesehen. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, durch gezielte Hilfestellung und sozialpädagogische Unterstützung Jugendlichen mit schlechteren Startchancen einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen. Damit soll es zugleich zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Ausbildungsplatzabbrüchen beitragen. Darüber hinaus werden junge Unternehmen, die erstmals ausbilden, Betriebe, die Auszubildende aus Konkursbetrieben übernehmen, Betrieben, die schwervermittelbare Jugendliche einstellen sowie Ausbildungsverbände finanziell gefördert.

Um eine Verbesserung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zu erreichen, sieht das spezifische Ziel des Weiteren vor, modellhafte Konzepte zur qualitativen Weiterentwicklung der betrieblichen Berufsausbildung im Verbund zu fördern. Dabei ist beabsichtigt, die Förderung vor allem bei grenzüberschreitenden Projekten und bei Maßnahmen zur Förderung der Einführung neuer Berufsbilder einzusetzen. Zum anderen sind zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes Unterstützungsmaßnahmen für schwer vermittelbare und leistungsschwache Jugendliche im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung geplant. Schwer vermittelbare Jugendliche, die ausbildungsfähig sind, sollen im ersten Ausbildungsjahr bei einem Bildungsträger im Rahmen einer Fort- und Weiterbildungsmaßnahme zwei mal sechs Monate ausgebildet werden. Ziel ist es, möglichst viele Jugendliche für das zweite Ausbildungsjahr in Betriebe auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Jugendliche, die nicht vermittelt werden können, sollen in einem Kooperationsmodell weiter ausgebildet werden. Zur Flankierung dieser Projekte sollen mit Unterstützung durch den ESF Coa-

chingstellen eingerichtet werden, zu deren Aufgaben die Auswahl und Motivierung geeigneter Teilnehmer, das Erstellen von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungstraining, das Erarbeiten von Eingliederungsplänen und Eingliederungsvereinbarungen mit den Teilnehmern, die Suche nach Ausbildungsbetrieben sowie die Einleitung von ausbildungsbegleitenden Hilfen gehören.

### **Spezifisches Ziel „Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen“**

#### **Typische Förderaktivitäten**

- Berufsvorbereitende Maßnahmen
- Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf
- Spezifische Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf für junge Frauen
- Spezifische Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf für junge Migranten
- Flankierende Maßnahmen im Rahmen betrieblicher Ausbildung
- Entwicklung vermehrter Verbundausbildung durch Netzwerkbildung unter kleinen betriebl. und anderer Kooperationspartner

#### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Berufsvorbereitende Maßnahmen
- Spezifische Beratungsangebote beim Übergang Schule und Beruf
- Zuschüsse für die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze
- Zuschüsse für die Schaffung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildungsplätze
- Bildungsgutscheine
- Coachingstellen zur Motivierung ausbildungsfähiger Jugendlicher
- Sozialpädagogische Betreuung
- Ausbildungsverbünde
- Förderung der Fortsetzung der Ausbildung im Konkursfall

#### **Wichtige Zielgruppen**

- Leistungsschwache Jugendliche mit besonderen Zugangsproblemen zum Ausbildungsmarkt (wie schlechter Schulabschluss, andere Vermittlungsprobleme)
- Schwer vermittelbare, ausbildungsfähige Jugendliche
- Ausbildungs- und Maßnahmeabbrecher
- Altbewerber, die sich wiederholt um eine Lehrstelle bemüht haben
- Junge Frauen
- Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Unternehmen, die erstmals ausbilden

### **5.2.3 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“**

Der Hinführung zum lebenslangen Lernen kommt im Saarland in allen Bereichen des Bildungssystems eine große Bedeutung zu. Dies bedeutet, dass nicht nur Arbeitnehmer und Arbeitslose für das Erfordernis des lebenslangen Lernens ständig sensibilisiert werden müssen, wollen sie sich den ständig wandelnden Herausforderungen des Erwerbslebens erfolgreich stellen, sondern auch die Systeme der beruflichen Aus- und Weiterbildung selbst stehen unter einem permanenten Reformdruck. Ein Beitrag der saarländischen Arbeitsmarktpolitik zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens und der Weiterbildung wird deshalb darin liegen, die kontinuierliche Anpassung von

Inhalten und Organisationsformen der beruflichen Aus- und Weiterbildung an die jeweiligen Anforderungen des Arbeitsmarktes und des technisch-organisatorischen Wandels zu fördern.

Mit der Modernisierung des Beschäftigungssystems sowie der grundlegenden Veränderung des Anforderungsprofils vieler traditioneller Ausbildungsberufe und dem gleichzeitigen Entstehen zahlreicher neuer Berufsbilder sind nicht nur die theoretischen und praktischen Inhalte der beruflichen Bildung einem radikalen Wandel unterworfen. Zugleich rückt die Entwicklung innovativer Systeme und Konzepte der Vermittlung beruflicher Bildung, deren Instrumentarien adäquat auf die neuen, zukunftsorientierten Berufsbilder zugeschnitten sind, in den Blickpunkt. Notwendige Reformen dürfen sich aber nicht allein auf die betriebliche Ausbildung im dualen System beschränken, sondern sind in besonderem Maße auch für die berufliche Weiterbildung erforderlich, die vielfach nur eingeschränkt auf eigene betriebliche Praxisnähe zurückgreifen kann.

Durch die Entwicklung und Anpassung von Systemen der beruflichen Weiterbildung an die Erfordernisse moderner Unternehmen soll die Arbeitsmarktpolitik die wirtschafts- und strukturpolitischen Programm-Schwerpunkte zur Erhaltung leistungs- und wettbewerbsfähiger Unternehmen sowie zur Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze im Saarland flankieren. Diesem Zweck dient das spezifische Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“. Mit der Förderung der Entwicklung innovativer Systeme und Konzepte der beruflichen Bildung werden insbesondere die außerbetrieblichen Träger der beruflichen Bildung bei der Anpassung ihres methodischen, didaktischen und organisatorischen Bildungs-Instrumentariums an die Herausforderungen moderner beruflicher Bildung unterstützt. Um zu gewährleisten, dass die zu entwickelnden Instrumente in geeigneter Weise an den Erfordernissen des Arbeitsmarktes und der Unternehmen ausgerichtet sind, werden die Systeme und Konzepte zugleich in der praktischen Anwendung erprobt und es werden entsprechende Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung durchgeführt.

#### **Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“**

##### **Typische Förderaktivitäten**

- Entwicklung und Erprobung modellhafter Qualifizierungsprojekte zur dauerhaften beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt

##### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Innovative Weiterbildungskonzepte

##### **Wichtige Zielgruppen**

- Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung
- Regionale Akteure der Weiterbildung
- Unternehmen und Betriebe
- Gebietskörperschaften

#### **5.2.4 Berücksichtigung der Querschnittsziele**

##### **Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung**

In bezug auf das Querschnittsziel Chancengleichheit wird bei der Durchführung aller Förderaktivitäten in dieser Prioritätsachse einerseits eine hohe Partizipation von Frauen sichergestellt. Andererseits wird mit den beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung vorgesehenen Förderaktivitäten zur Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen – hier weisen männliche Jugendliche die größeren Probleme auf – gezielt zu einer Verbesserung des Qualifikationsniveaus und damit der Arbeitsmarkt-

chancen junger Männer beigetragen. Darüber hinaus erfolgt die Konzeption und Durchführung der geförderten Projekte unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips, d.h. bei Planung, Durchführung und Begleitung der geförderten Maßnahmen und Projekte sind deren Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Im Übrigen wird bei der Umsetzung der Förderaktivitäten in der Prioritätenachse B darauf geachtet, dass keine Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung erfolgen.

### **Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung**

Alle in der Prioritätsachse B vorgesehenen Förderaktivitäten sind darauf ausgerichtet, das Humankapital im Saarland und damit dessen Wirtschaftskraft zu stärken. Insofern werden alle geförderten Projekte und Maßnahmen unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit beitragen.

Die präventiv ausgerichtete Strategie der Prioritätsachse B soll gewährleisten, dass Jugendliche eine zukunftsfähige Schul- und Berufsausbildung erhalten. Damit werden unmittelbar im Sinne der sozialen Dimension der Nachhaltigkeit die entscheidenden Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das Risiko des Abgleitens in die Arbeitslosigkeit reduziert wird. Durch die Umsetzung der Förderaktivitäten werden zugleich auch der soziale Zusammenhalt und die gesellschaftliche Teilhabe gestärkt.

Ansatzpunkte für die Umsetzung des ökologischen Aspektes der Nachhaltigkeit bestehen sowohl in der Förderung von Maßnahmen im Umwelttechnologie-Bereich als auch in der Vermittlung umweltrelevanter Inhalte bei der Durchführung der Förderaktivitäten in anderen Sektoren. Angesichts der ökologischen Problemfelder von Klimawandel und Klimaschutz kann davon ausgegangen werden, dass umweltpolitische Ziele bei der Umsetzung von Projekten und Maßnahmen in der Prioritätsachse B mit fortschreitender Förderperiode eine zunehmend größere Bedeutung im Saarland erhalten.

Tabelle 36: Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basiswert	Zielwert <sup>1</sup>	Typische Förderaktivitäten	Outputindikatoren	Ziel 2007-2013
SZ 1: Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen	Anteil erfolgreicher Schulabschlüsse	91 % <sup>2</sup>	93 %	Maßnahmen zur Erlangung eines Hauptschulabschlusses	Anzahl der geförderten Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss	6.500
					- darunter Frauen	30 %
SZ 2: Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen	Anteil erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse	25 % <sup>3</sup>	26 %	Berufsvorbereitende Maßnahmen	Anzahl der geförderten Jugendlichen	5.000
					- darunter Frauen	40 %
					Anzahl der geförderten Maßnahmen	150
				Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf	Anzahl der geförderten Maßnahmen	60
		Anzahl der mit diesen Maßnahmen erreichten Jugendlichen	15.000			
		Spezifische Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf für junge Frauen	- darunter: Anzahl der mit diesen Maßnahmen erreichten weiblichen Jugendlichen	40 %		
		Spezifische Berufsberatung und Beratung beim Übergang Schule und Beruf für jungen Migranten	- darunter: Anzahl der mit diesen Maßnahmen erreichten jungen Migranten	20 %		
Abbrecherquote in der beruflichen Erstausbildung	9 % <sup>4</sup>	8 %	Flankierende Maßnahmen im Rahmen betrieblicher Ausbildung	Anzahl der zusätzlich geförderten betrieblichen Ausbildungsplätze	3.000	
				Anzahl der geförderten Teilnehmer mit Ausbildungsabschluss	2.250	
				- darunter Frauen	30 %	
Anteil der geförderten Betriebe, die sich an kooperativen Ausbildungsmodellen beteiligen an allen Betrieben, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden	1 % <sup>5</sup>	> 1 % <sup>4</sup>	Entwicklung vermehrter Verbundausbildung durch Netzwerkbildung unter kleinen Betrieben und anderer Kooperationspartner	Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze im Rahmen kooperativer Ausbildungsmodelle	280	

**Tabelle 36: Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse B „Verbesserung des Humankapitals“ (FF)**

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basiswert	Zielwert <sup>1</sup>	Typische Förderaktivitäten	Outputindikatoren	Ziel 2007-2013
SZ 3: Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung	Anteil erfolgreicher Maßnahmeabschlüsse an allen geförderten FbW-Maßnahmen	0 <sup>6</sup>	0 <sup>6</sup>	Entwicklung und Erprobung modellhafter Qualifizierungsprojekte zur dauerhaften beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt	Anzahl der geförderten Projekte	3
					Anzahl der geförderten Teilnehmer an den Modellprojekten	120
					- darunter Frauen	40 %

<sup>1</sup> Im Sinne der von der KOM angestrebten weitgehenden Einheitlichkeit der Indikatorentabellen wurden - dort wo es möglich war - für die Quantifizierung der Basiswerte der Ergebnisindikatoren "landesweite Gesamtzahlen" der amtlichen Statistiken herangezogen und auch die Abdeckungsquoten auf dieser Grundlage bestimmt. Die Ermittlung der im Laufe der Förderperiode anzustrebenden Zielwerte erfolgt unter Heranziehung der gleichen Messdimension.

<sup>2</sup> Anteil der Schulabgänger mit Schulabschluss im Schuljahr 2004/2005 (Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, 2006; eigene Berechnungen)

<sup>3</sup> Anteil der Teilnehmer mit bestandener Abschlussprüfung an allen Auszubildenden am 31.12.2005 (Quelle: Statistisches Landesamt Saarland: Auszubildende im Saarland 2005, Saarbrücken 2006)

<sup>4</sup> Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen bestehenden Ausbildungsverträgen am 31.12.2005 (Quelle: Statistisches Landesamt Saarland: Auszubildende im Saarland 2005, Saarbrücken 2006)

<sup>5</sup> Als Ausgangswert wird die Anzahl der an kooperativen Ausbildungsmodellen beteiligten Betriebe aus der ESF-Förderperiode 2000-2006 herangezogen und ins Verhältnis zur Anzahl der Betriebe gesetzt, die trotz Ausbildungsberechtigung, nicht ausbildeten. Als aktuellste Daten liegen hierzu lediglich Daten aus dem Jahr 2004 vor.

<sup>6</sup> Durch die Anpassung der methodisch-didaktischen und organisatorischen Gestaltung von Bildungsmaßnahmen an die Herausforderungen moderner beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Modellprojekte soll der Anteil erfolgreicher Abschlüsse in den entsprechenden Maßnahmen erhöht werden. Die beabsichtigte Erhöhung kann aber erst dann im Rahmen der Evaluation gemessen werden, wenn nach Abschluss der Modellprojekte die neuen Elemente zur qualitativen Verbesserung des Bildungscurriculums in die Regelförderung übergeführt werden.

**Tabelle 37: Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse B**

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
SZ 1: Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen	Anzahl der geförderten Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss 2007-2013: 6.500, ø pro Jahr: 930	Anzahl der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss in den Schuljahren 2004/2005, 2004/2003, 2002/2003: ca. 1.500 <sup>1</sup>	Ca. 60 Teilnehmer pro 100 Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss
SZ 2: Verbesserung der Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit sowie Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen von benachteiligten Jugendlichen	Anzahl der in berufsvorbereitenden und Beratungsmaßnahmen geförderten Jugendlichen 2007-2013: 20.000, ø pro Jahr: 2.850	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 31.12.2005: ca. 8.100	2007-2009 rund 35 % der neuen Ausbildungsverhältnisse, in den Folgejahren sukzessive geringer
	Anzahl der mit Beratungsmaßnahmen erreichten weiblichen Jugendlichen 2007-2013: 6.000, ø pro Jahr: 860	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei weiblichen Jugendlichen zum 31.12.2005: ca. 3.300	2007-2009 rund 26 % der neuen Ausbildungsverhältnisse bei weiblichen Jugendlichen, in den Folgejahren sukzessive geringer
	Anzahl der mit Beratungsmaßnahmen erreichten jungen Migranten 2007-2013: 3.000, ø pro Jahr: 430	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei jungen Migranten zum 31.12.2005: keine offiziellen Daten vorhanden	Nicht berechenbar
	Anzahl der geförderten betrieblichen Ausbildungsplätze 2007-2013: 3.000, ø pro Jahr: 430	Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze am 31.12.2005: ca. 20.700	Rund 2 % der betrieblichen Ausbildungsplätze
	Anzahl der geförderten Teilnehmer mit Ausbildungsabschluss 2007-2013: 2.250, ø pro Jahr: 320	Anzahl der Absolventen mit bestandener Abschlussprüfung zum 31.12.2005: ca. 5.500	Rund 6 % der erfolgreichen Absolventen
Anzahl der geförderten Ausbildungsplätze 2007-2013: 280, ø pro Jahr: 40	Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze am 31.12. 2005: ca. 20.700	0,2 % der betrieblichen Ausbildungsplätze	
SZ 3: Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung	Anzahl der geförderten Teilnehmer an den Modellprojekten 2007-2013: 120, ø pro Jahr: 17	Im Hinblick auf die modellhafte Förderung der Weiterentwicklung der Systeme der beruflichen Weiterbildung wird von der Angabe einer Abdeckungsquote abgesehen. Ziel ist nicht, die Arbeitsmarktsituation in der Fläche zu verbessern, sondern die Qualität der Systeme	

<sup>1</sup> Die Anzahl der Teilnehmer umfasst die Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss der letzten drei Schuljahrgänge, weil ein Großteil der teilnehmenden Jugendlichen die Schule im Vorjahr oder in früheren Jahren ohne Abschluss verlassen hat.

**Tabelle 38: Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse B**

Europäische Benchmarks, zu denen mit der Förderung beigetragen wird	Zentrale Kontextindikatoren für den Schwerpunkt ("Base-Line-Indikatoren")
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anteil der 18- bis 24-Jährigen, deren Bildungsabschluss unter ISCED 3 liegt, soll bei unter 10% liegen (ISCED 3 = abgeschlossene Berufsausbildung oder Fachhochschul-/Hochschulreife)</li> <li>- Anteil der 22-Jährigen, deren Bildungsabschluss bei mindestens ISCED 3 liegt, soll im Jahr 2010 bei mindestens 85% liegen</li> <li>- Jedem jugendlichen Arbeitslosen soll vor Eintritt sechsmonatiger Arbeitslosigkeit ein Angebot gemacht werden (Arbeit, Ausbildung, arbeitsmarktpolitische Maßnahme etc.)</li> <li>- Beteiligung am lebenslangen Lernen 12,5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulabgänger nach Art des Schulabschlusses und Geschlecht</li> <li>- Zahl der Ausbildungsplatzbewerber nach Geschlecht</li> <li>- Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge</li> <li>- Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge</li> <li>- Ausbildungsquote</li> <li>- Jugendliche mit Arbeitslosendauer von mehr als sechs Monaten</li> </ul>

### 5.3 Prioritätsachse C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen

Nach den grundlegenden Reformen des Arbeitsmarktes durch die vier Gesetze für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ stehen allen erwerbsfähigen hilfebedürftigen Personen grundsätzlich die Leistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik offen. Dazu gehören Unterstützung bei der Beratung und Vermittlung, Qualifizierung und Beschäftigung, Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, Förderung von ABM u.a. Im letzten Drittel der Förderperiode 2000-2006 hat sich aber gezeigt, dass durch die zunehmend präventiv und an ambitionierten Integrationszielen sowie Effizienz ausgerichtete Förderpolitik der BA im Rechtskreis SGB III zum einen klassische Maßnahmen wie die berufliche Weiterbildung in ihrem Förderumfang erheblich zurück gefahren wurden, zum anderen die so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes immer seltener zu den Adressaten von Integrationsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung und damit der aktiven Arbeitsmarktpolitik gehörten.

Auch bei der Umsetzung des SGB II birgt das Ziel einer möglichst effizienten Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den (ersten) Arbeitsmarkt zunehmend die Gefahr der Ausgrenzung bestimmter Problemgruppen. Die saarländische Landesregierung sieht angesichts dieser reformbedingten Negativeffekte die Notwendigkeit, mit eigenen Initiativen und Förderprogrammen die Zielerreichung im SGB II zu verbessern und zum Zwecke der Förderung innovativer, effektiver und zukunftsorientierter Ansätze für bestimmte Problemgruppen des Arbeitsmarktes ergänzend die Interventionsmöglichkeiten des ESF zu nutzen.

Grundsätzlich zielt die arbeitsmarktpolitische Förderung des Landes darauf ab, Arbeitslose so zu qualifizieren und zu stabilisieren, dass sich die Bedingungen für eine Ausbildung oder Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt dauerhaft verbessern. Der Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung ist zugleich wesentliche Voraussetzung für eine gelungene soziale Eingliederung von benachteiligten Personen. Für diesen Personenkreis, bei dem sich aufgrund kumulierter Vermittlungshemmnisse die Integration in den Arbeitsmarkt schwierig gestaltet, dienen die ESF-geförderten Maßnahmen insbesondere der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit.

Im Rahmen des strategischen Ziels „Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und der beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen“ geht es aber nicht nur um Interventionen zugunsten schwer vermittelbarer Arbeitsloser, sondern auch um präventive Angebote an von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer. Schließlich soll gerade bei Arbeitnehmern in altindustriellen Branchen, deren Arbeitsplätze durch den wirtschaftlichen Strukturwandel akut bedroht sind, ein Abgleiten in die Arbeitslosigkeit vermieden werden. Zu diesen von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern zählen in erster Linie die durch die Anpassungsprozesse im Steinkohlebergbau betroffenen Beschäftigten, die sowohl unter Tage als auch über Tage gearbeitet haben. Aufgrund der unterschiedlichen Problemlagen sind die Strategieansätze in der Prioritätsachse C vielfältig:

- Präventive Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung;
- Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit;
- Unterstützende Maßnahmen für Berufsrückkehrerinnen;
- Maßnahmen zur (Re-)Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt, darunter Langzeitarbeitsloser mit Migrationshintergrund sowie ältere Langzeitarbeitslose.

### 5.3.1 Spezifisches Ziel „Sicherung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung“

Dieses spezifische Ziel soll dazu beitragen, die Chancen für einen beruflichen Neubeginn zu erhöhen: Hierfür wird ein entsprechendes Weiterbildungsangebot für diejenigen Arbeitskräfte bereit gestellt, deren Arbeitsplatz durch sektoralen Strukturwandel oder betriebliche Restrukturierung – insbesondere in den montan- und altindustriell geprägten Industrien – unmittelbar bedroht ist oder die ihren Arbeitsplatz dadurch verlieren. Gefördert werden sollen Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die zukunftsweisende berufliche Qualifikationen insbesondere im Hinblick auf die Anwendung neuer Technologien vermitteln. Diese Maßnahmen sollen entweder zu staatlich anerkannten Abschlüssen, die auf dem Arbeitsmarkt allgemein verwertbar sind, oder zu verwertbaren Abschlüssen in Verbindung mit Beschäftigung bzw. Existenzgründung führen. Dabei gilt es, an den bisherigen positiven Erfahrungen mit den ESF-geförderten Transfer-KUG-Maßnahmen für Beschäftigte im Steinkohlebergbau und seinen Zulieferbetrieben aus der letzten Förderperiode anzuknüpfen. Diese Maßnahmen werden in Zukunft in hohem Maße für Beschäftigte eingesetzt, die aufgrund vielfältiger, sich gegenseitig verstärkender Vermittlungshemmnisse (z.B. höheres Alter, nicht angepasste Qualifikation, eingeschränkte Gesundheit, Lernentwöhnung) nur schwer im Rahmen einer beruflichen Neuorientierung wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren sein werden. Daher wird diese Personengruppe den benachteiligten Arbeitnehmern zugerechnet, für die in hohem Maße sozialpolitisch flankierende Aktivitäten notwendig sind.

#### Spezifisches Ziel „Sicherung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung“

##### Typische Förderaktivitäten

- Transfer-KUG, insbesondere für Beschäftigte im Bergbaubereich/Zulieferindustrie

##### Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen

- Transfer-Kug-Maßnahmen

##### Wichtige Zielgruppen

- Beschäftigte im Steinkohlebergbau
- Beschäftigte aus Zulieferbetrieben des Steinkohlebergbaus

### 5.3.2 Spezifisches Ziel „Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose“

Für Arbeitslose kann Selbstständigkeit eine Alternative zur Lohnarbeit im sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis und somit einen Zugang zu Beschäftigung bieten. Mit Hilfe des spezifischen Ziels „Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose“ sollen im Saarland bereits vorhandene Angebote für Existenzgründer um neue Wege zur Existenzgründung ergänzt werden. Vor dem Hintergrund hoher und dauerhafter Arbeitslosigkeit und einer im Vergleich zu anderen westdeutschen Bundesländern geringeren Selbständigenquote ist die Existenzgründung in den letzten Jahren auch im Saarland immer mehr ins Zentrum einer zukunftsorientierten Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik gerückt.

Gefördert werden soll ein landesweit agierendes Existenzgründungsbüro für Arbeitslose, das sich speziell mit den Belangen und Fragestellungen von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern beschäftigt. Dieses Existenzgründungsbüro wird eng mit den saarländischen Arbeitsagenturen sowie den Trägern der Grundsicherung zusammenarbeiten, die im Wege ihrer Vermittlungsaufgaben mit der individuellen Situation des Arbeitssuchenden vertraut sind. Hier sollen

neben Informationen über finanzielle Hilfen auch Vorbereitungskurse angeboten und Kontakte zu anderen Einrichtungen und Kammern geknüpft werden. Während der Startphase können Existenzgründer je nach Bedarf durch spezielle Coaching-Angebote unterstützt werden. Durch das gründungsbegleitende Coaching- und Beratungssystem sollen die Gründer in die Lage versetzt werden, Marktchancen realistisch einzuschätzen und Probleme im Betriebsablauf und der Betriebsstruktur zu lösen. Mit dem Anstieg der Selbstständigenquote soll zugleich die Nachhaltigkeit der Gründungen gestärkt werden. Im Rahmen des Operationellen Programms wird jedoch nur das Existenzgründungsbüro selbst gefördert.

#### **Spezifisches Ziel „Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose“**

##### **Typische Förderaktivitäten**

- Förderung von Existenzgründungsförderung für Arbeitslose (SGB II und SGB III)

##### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Unterstützung von Existenzgründerbüros bei saarländischen Arbeitsagenturen

##### **Wichtige Zielgruppen**

- Schwer vermittelbare Arbeitslose
- Arbeitsagenturen im Saarland

### **5.3.3 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“**

Mit dem spezifischen Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“ sollen unmittelbare Integrationseffekte in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden, indem Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung gefördert werden, die zukunftsweisende berufliche Qualifikationen insbesondere im Hinblick auf die Anwendung neuer Technologien vermitteln. Diese Maßnahmen sollen entweder zu staatlich anerkannten Abschlüssen führen, die auf dem Arbeitsmarkt allgemein verwertbar sind, oder zu verwertbaren Abschlüssen in Verbindung mit Beschäftigung bzw. Existenzgründung.

Weiterhin sollen durch die Förderung der Entwicklung innovativer Systeme und Konzepte der beruflichen Bildung insbesondere Berufsbildungsträger bei der Anpassung ihres methodischen, didaktischen und organisatorischen Instrumentariums an die Herausforderungen moderner beruflicher Bildung unterstützt werden. Mit Hilfe innovativer Maßnahmen mit Modellcharakter sollen Arbeitslose dauerhaft in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Künftig werden im Kontext des technologischen Wandels vermehrt auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen mit anerkannten Abschlüssen für Arbeitslose angeboten, deren bisherige Qualifikation am Arbeitsmarkt nicht (mehr) verwertbar ist. Gefördert werden insbesondere Qualifizierungsprojekte, die die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen verbessern, gleichzeitig die technologische Weiterentwicklung der Betriebe flankieren und mittelfristig dazu beitragen, den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu sichern.

#### **Spezifisches Ziel „Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung“**

##### **Typische Förderaktivitäten**

- Entwicklung und Erprobung modellhafter Qualifizierungsprojekte zur dauerhaften beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt

**Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für die Anwendung neuer Technologien

**Wichtige Zielgruppen**

- Arbeitslose
- Arbeitslose Frauen
- Arbeitslose Migranten
- Träger der beruflichen Weiterbildung

**5.3.4 Spezifisches Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit“**

Nicht zuletzt wegen seiner montanspezifischen Vergangenheit liegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland noch deutlich unter den Zielvorgaben der Europäischen Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungsquote 60 % bis 2010). Durch das spezifische Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit“ soll die Frauenerwerbsquote den Zielvorgaben entsprechend weiter gesteigert werden. Insbesondere langzeitarbeitslosen Frauen sollen mit speziell auf ihre Bedürfnisse ausgerichteten Beratungs- und Betreuungsaktivitäten nachhaltige Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnet werden, damit sie (wieder) im Arbeitsleben Fuß fassen und ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können.

Für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerinnen, für langzeitarbeitslose Frauen sowie für Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen sollen spezifische Maßnahmen der Beratung und Berufswegeplanung angeboten werden. Die Maßnahmen werden Beratungsmodule enthalten, in denen gemeinsam mit den Frauen berufliche Ziele und Planungsperspektiven erarbeitet werden und über passgenaue berufliche Weiterbildungsmaßnahmen informiert wird. Ziel der Beratung ist, den Prozess der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Sinne einer detaillierten und mehrstufigen Planung des zukünftigen Bildungs- und Berufsweges anzustoßen und zu begleiten.

**Spezifisches Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit“****Typische Förderaktivitäten**

- Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen

**Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Beratungsmaßnahmen
- Maßnahmen zur Berufswegeplanung
- Beratungsmodule

**Wichtige Zielgruppen**

- Berufsrückkehrerinnen
- Langzeitarbeitslose Frauen
- Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen

**5.3.5 Spezifisches Ziel „Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt“**

Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt ist zugleich Eckpfeiler einer Politik zur Stärkung der sozialen Integration. Deshalb sollen in der neuen Förderperiode die Beschäftigungsfähigkeit sowie die berufliche und soziale Integration von Personengruppen verbessert werden, die von so-

zialer Ausgrenzung bedroht sind. Der Zugang zum Arbeitsmarkt und gesellschaftlicher Teilhabe ist vor allem erschwert für Langzeitarbeitslose, ältere Langzeitarbeitslose sowie Menschen mit Migrationshintergrund.

In den vorangegangenen Jahren wurde die Qualifizierung und Beschäftigung von benachteiligten bzw. schwer vermittelbaren Personen in enger Kooperation mit den saarländischen Kommunen umgesetzt, vor allem unter Nutzung des Instruments „Hilfe zur Arbeit“ nach den §§ 19 ff. Bundessozialhilfegesetz (BSHG). Mit der Übertragung der Trägerschaft der Grundsicherung auf die ARGEN bzw. optierende Kommune wurde der Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung im Saarland an die veränderten Rahmenbedingungen und Strukturen angepasst. In den Dienstleistungs- und Beratungszentren der saarländischen ARGEN arbeiten die jeweilige Agentur für Arbeit und der kommunale Träger eng zusammen. In der einzigen optierenden Kommune übernimmt der Landkreis die Umsetzung des SGB II in alleiniger Regie.

Unterstützt wird die Arbeitsmarktförderung der ARGEN und der optierenden Kommune durch das 2005 aufgelegte Landesprogramm „Qualifizierung und Beschäftigung in Arbeit“. Mit der Einführung dieses Programms wurden die konzeptionellen Grundzüge der Beschäftigungsförderung des Landes festgelegt – insbesondere zum Erhalt oder der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit von schwervermittelbaren Personen. Die Erweiterung des Beschäftigungsaspekts um berufliche Qualifizierung steht im Zentrum der in der neuen Förderperiode geplanten ESF-Förderung.

Eine arbeitsmarktpolitische Herausforderung ist und bleibt die hohe **Langzeitarbeitslosigkeit**. Dieser Herausforderung soll mit dem spezifischen Ziel „Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt“ begegnet werden. Aufbauend auf den Erfahrungen mit den ESF-geförderten Projekten aus der Förderperiode 2000-2006 sollen weiterhin Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen nachhaltig zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen beitragen. Die Projekte sollen sowohl berufliche Eingangs- und Basisqualifikationen als auch persönliche und soziale Schlüsselqualifikationen vermitteln. Die vorgesehenen Beschäftigungsanteile sollen möglichst betriebsnah – auch durch betriebliche Praktika – gestaltet werden, um die Vermittlungschancen zu erhöhen. Auch der Übergang in Maßnahmen mit qualifiziertem Bildungsabschluss ist als zielführende Strategie vorgesehen. Insbesondere ältere Langzeitarbeitslose, die vom dauerhaften Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind, sind häufig auch von der Entwicklung und dem Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien abgekoppelt. Deshalb ist auch die Entwicklung und Erprobung von Projekten zur besseren Nutzung moderner Kommunikationstechnologien vorgesehen.

Unter den (Langzeit-)Arbeitslosen sind Personen mit Migrationshintergrund besonderen Problemen bei der beruflichen und sozialen Eingliederung ausgesetzt. Wegen der weit überdurchschnittlichen und lang anhaltenden Arbeitslosigkeit von im Saarland lebenden Migranten soll mit Hilfe von ESF-geförderten Beratungs-, Qualifizierungs- und Stabilisierungsmaßnahmen die Beschäftigungsfähigkeit erhöht und damit die Erwerbsbeteiligung dieser Zielgruppe gesteigert werden. Migranten sind oftmals hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Berufsvorstellungen stark und einseitig an tradierten, herkunfts- und familienbezogenen Lebensentwürfen orientiert. Dies erschwert in modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften den Zugang zur Erwerbstätigkeit. Vor diesem Hintergrund sollen Beratungs- und Begleitmaßnahmen für Migranten entwickelt werden, die die Voraussetzung für einen erfolgreichen Kontakt mit ausbildungs- und arbeitsvermittelnden Stellen schaffen. Ein erster Schritt zu diesem Ziel kann durch Sprachförderung oder durch die Teilnahme an Kursen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses erreicht werden. Darüber hinaus sollen die Beratungs- und Betreuungsmaßnahmen Informationen über das Schul- und Ausbildungssystem in Deutschland, die Erstellung einer individuellen Bestands- und Kompetenzanalyse,

Beratung und Betreuung bei der Umsetzung eines Integrationswegeplanes, die Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, der Arbeitsverwaltung bzw. den SGB II-Leistungsträgern, den Arbeitgebern und Ausbildungsbetrieben sowie Bewerbungstraining, Motivationsarbeit usw. beinhalten.

Wenngleich die Arbeitslosigkeit **Älterer** in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen ist, soll angesichts der weit unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer erreicht werden. Darüber hinaus soll auch die Beteiligung älterer Langzeitarbeitsloser an Qualifizierungsmaßnahmen deutlich erhöht werden. Nicht zuletzt ist angesichts des demografischen Wandels die Verbesserung der Lage älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt dringend geboten. Für den Einsatz des ESF bedeutet dies, dass Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigungschancen nachhaltig gestärkt und eine bessere berufliche Eingliederung Älterer erreicht werden sollen. Bei älteren Langzeitarbeitslosen ist zudem erforderlich, den Blick für die vielfältigen Potenziale auch über ihren bisherigen Berufsweg hinaus zu öffnen, Bereitschaft zu weiterem Lernen zu fördern und eventuell vorhandene gesundheitliche Einschränkungen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu berücksichtigen.

#### **Spezifisches Ziel „Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt“**

##### **Typische Förderaktivitäten**

- Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose, Langzeitarbeitslose mit Migrationshintergrund und langzeitarbeitslose Ältere ab 55 Jahren

##### **Typische Instrumente, die zum Einsatz kommen**

- Beratungsmaßnahmen
- Qualifizierungsmaßnahmen zur Vermittlung von beruflichen Eingangs-, Basis- und Schlüsselqualifikationen
- Sozialpädagogische Begleitmaßnahmen
- Sprachkurse
- Kurse zum Nachholen des Hauptschulabschlusses
- Bewerbungstraining
- Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen (u.a. Agh)
- Praktika

##### **Wichtige Zielgruppen**

- Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose Migranten
- Ältere Langzeitarbeitslose ab 55 Jahre
- Unternehmen und Ausbildungsbetriebe

### **5.3.6 Berücksichtigung der Querschnittsziele**

#### **Gleichstellung von Frauen und Männern und Nichtdiskriminierung**

Das Querschnittsziel Chancengleichheit wird in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in dieser Prioritätsachse über zwei unterschiedliche Ansätze verwirklicht: Zum einen ist die im spezifischen Ziel „Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit“ vorgesehene Förderung von Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen darauf ausgerichtet, den spezifischen Problemen von Arbeit suchenden Berufsrückkehrerinnen zu begegnen. Ihnen soll mit gezielten Hilfestellungen angeboten werden, in den Arbeitsmarkt wieder eingegliedert zu werden. Zum anderen wird bei der Umsetzung der Förderaktivitäten

zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Integration von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt darauf geachtet, dass eine hohe Beteiligung von Frauen an den Projekten und Maßnahmen sichergestellt wird. Darüber hinaus erfolgt die Konzeption und Durchführung der geförderten Projekte unter Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips.

Zudem wird sichergestellt, dass Frauen und Männer unabhängig von ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung gleichermaßen Zugang zu den Förderaktivitäten in der Prioritätenachse C haben.

### **Nachhaltige und umweltgerechte Entwicklung**

Die in der Prioritätsachse C vorgesehenen Förderaktivitäten sind zum einen darauf ausgerichtet, von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten aus dem Bergbaubereich und der vor- und nachgelagerten Zulieferindustrie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit zu sichern, zum anderen arbeitslosen Personen den Zugang in den Arbeitsmarkt zu eröffnen. Damit tragen alle Förderaktivitäten unmittelbar zur Umsetzung der ökonomischen Dimension der Nachhaltigkeit bei.

Durch die Umsetzung von entsprechenden Projekten und Maßnahmen in der Prioritätsachse C wird unmittelbar auch ein Beitrag zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit im Saarland geleistet. Sozialer Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe werden dadurch ebenfalls gestärkt. Insofern verfolgen die Aktionen dieser Prioritätsachse direkt auch den Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit.

Ansatzpunkte für die Umsetzung des ökologischen Aspektes der Nachhaltigkeit bestehen in der vorgesehenen Förderung von Projekten zur Qualifizierung von Arbeitslosen im Umweltbereich oder in Tätigkeiten im Landschafts- und Umweltschutz. Weitere Ansatzpunkte bestehen hier in der Integration umweltrelevanter Inhalte in die Durchführung der geförderten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen. Vor dem Hintergrund der öffentlichen Diskussion über Klimawandel und Klimaschutz kann auch in der Prioritätsachse C davon ausgegangen werden, dass umweltpolitische Ziele in den Förderaktivitäten eine zunehmend größere Bedeutung gewinnen.

**Tabelle 39: Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“**

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basiswert	Zielwert <sup>1</sup>	Typische Förderaktivitäten	Outputindikatoren	Ziel 2007-2013
SZ 1: Sicherung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung	Anteil der Beschäftigten im Bergbaubereich/Zulieferindustrie mit gelungener beruflicher Neuorientierung	3 % <sup>2</sup>	4 %	Transfer-KUG, insbesondere für Beschäftigte im Bergbaubereich/Zulieferindustrie	Anzahl der geförderten Teilnehmer - darunter Frauen	1.000 5 %
SZ 2: Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose	Gründungsquote nach Beratung	60 % <sup>3</sup>	65 %	Förderung von Existenzgründungen für Arbeitslose (SGB II und SGB III)	Anzahl der betreuten Beratungskunden - darunter Frauen	10.000 33 %
SZ 3: Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung	Anteil erfolgreicher Maßnahmeabschlüsse an allen geförderten FbW-Maßnahmen	0 <sup>4</sup>	0 <sup>3</sup>	Erprobung modellhafter Qualifizierungsprojekte zur dauerhaften beruflichen Eingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt	Anzahl der geförderten Modellprojekte Anzahl der geförderten Teilnehmer - darunter Frauen - darunter Migranten	3 60 50 % 25 %
SZ 4: Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit	Anteil der Berufsrückkehrerinnen an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigung die eine Maßnahme erfolgreich abschließen (anerkannter Abschluss, Zertifikat)	nicht bekannt	40 %	Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen für Berufsrückkehrerinnen	Anzahl der Teilnehmerinnen Anzahl der Maßnahmen	500 6
SZ 5: Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt	Anteil der Langzeitarbeitslosen an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung und Beschäftigung die eine Maßnahme erfolgreich abschließen (anerkannter Abschluss, Zertifikat)	nicht bekannt	35 %	Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen für Langzeitarbeitslose, langzeitarbeitslose Ausländer und langzeitarbeitslose Ältere ab 55 Jahren	Anzahl langzeitarbeitsloser Teilnehmer - darunter Frauen Anzahl der Maßnahmen	6.000 35 % 150

**Tabelle 39: Ziele und Indikatoren in der Prioritätsachse C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“ (FF)**

Spezifische Ziele	Ergebnisindikatoren	Basiswert	Zielwert <sup>1</sup>	Typische Förderaktivitäten	Outputindikatoren	Ziel 2007-2013
					Anzahl langzeitarbeitsloser Ausländer an Beratung und Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen	3.000
					- darunter Frauen	20 %
					Anzahl der Maßnahmen	80
					Anzahl langzeitarbeitsloser Älterer ab 55 Jahren an Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen	60
					- darunter Frauen	10 %
					Anzahl der Modellprojekte	3

<sup>1</sup> Im Sinne der von der KOM angestrebten weitgehenden Einheitlichkeit der Indikatorentabellen wurden - dort wo es möglich war - für die Quantifizierung der Basiswerte der Ergebnisindikatoren "landesweite Gesamtzahlen" der amtlichen Statistiken herangezogen und auch die Abdeckungsquoten auf dieser Grundlage bestimmt. Die Ermittlung der im Laufe der Förderperiode anzustrebenden Zielwerte erfolgt unter Heranziehung der gleichen Messdimension.

<sup>2</sup> Wert des Ergebnisindikators: Gesamtzahl der erfolgreichen Teilnehmer in der ESF-Förderung im Verhältnis zur Anzahl der Ende 2006 bei der DSK Beschäftigten (Struktur- und Anpassungsdaten der DSK)

<sup>3</sup> Gründungsquote nach Beratung aus dem Jahr 2005 auf der Grundlage des Monitorings der Arbeitsagentur für Arbeit Saarbrücken

<sup>4</sup> Durch die Anpassung der methodisch-didaktischen und organisatorischen Gestaltung von Bildungsmaßnahmen an die Herausforderungen moderner beruflicher Weiterbildung im Rahmen der Modellprojekte soll der Anteil erfolgreicher Abschlüsse in den entsprechenden Maßnahmen erhöht werden. Die beabsichtigte Erhöhung kann aber erst dann im Rahmen der Evaluation gemessen werden, wenn nach Abschluss der Modellprojekte die neuen Elemente zur qualitativen Verbesserung des Bildungscurriculums in die Regelförderung übergeführt werden..

**Tabelle 40: Abdeckungsquote für wichtige Förderaktivitäten in der Prioritätsachse C**

Spezifische Ziele	Outputindikatoren	Bezugsgröße	Abdeckungsquote
SZ 1: Sicherung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit durch unternehmensnahe Qualifizierung	Anzahl der geförderten Teilnehmer 2007-2013: 1.000, ø pro Jahr: 140	Rund 6.200 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bergbau am 30.06.2005	Ca. 16 % der durch den Personalabbau betroffenen Bergbaubeschäftigten bis 2013 und 2,25 % pro Jahr
SZ 2: Erhöhung der Anzahl von Existenzgründungen, insbesondere für schwer vermittelbare Arbeitslose	Anzahl der betreuten Beratungskunden 2007-2013: 10.000, ø pro Jahr: 1.400	Durchschnittlicher Arbeitslosenbestand im Jahr 2005: 53.500	Ca. 3 Beratungskunden pro 100 Arbeitslose <sup>1</sup>
SZ 3: Verbesserung der Systeme der beruflichen Weiterbildung	Anzahl der geförderten Teilnehmer 2007-2013: 60 Anzahl der geförderten Frauen 2007-2013: 30 Anzahl der geförderten Migranten 2007-2013: 15	Im Hinblick auf die modellhafte Förderung der Weiterentwicklung der Systeme der beruflichen Weiterbildung wird von der Angabe einer Abdeckungsquote abgesehen. Ziel ist nicht, die Arbeitsmarktsituation in der Fläche zu verbessern, sondern die Qualität der Systeme	
SZ 4: Verbesserung der Chancengleichheit und der Vermittlung von Frauen in Ausbildung und Arbeit	Anzahl der Berufsrückkehrerinnen an Beratungsmaßnahmen und Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen 2007-2013: 500, ø pro Jahr: 70	Durchschnittlicher Bestand an arbeitslosen Berufsrückkehrerinnen im Jahr 2005: ca. 1.500 <sup>2</sup>	Ca. 5 Teilnehmerinnen pro 100 arbeitslose Berufsrückkehrerinnen
SZ 5: Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung Langzeitarbeitsloser in den ersten und zweiten Arbeitsmarkt	Anzahl langzeitarbeitsloser Teilnehmer an 2007-2013: 6.000, ø pro Jahr: 850	Durchschnittlicher Bestand an Langzeitarbeitslosen im Jahr 2005: ca. 17.600	Ca. 5 Teilnehmer pro 100 Langzeitarbeitslose
	Anzahl arbeitsloser Ausländer an Beratung und Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen 2007-2013: 3.000, ø pro Jahr: 430	Durchschnittlicher Bestand an langzeitarbeitslosen Ausländern im Jahr 2005: ca. 2.000	Ca. 21 Teilnehmer pro 100 langzeitarbeitslosen Ausländern
	Anzahl älterer Langzeitarbeitsloser an Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen 2007-2013: 60, ø pro Jahr: 7	Durchschnittlicher Bestand an 55-jährigen und älteren Langzeitarbeitslosen im Jahr 2005: ca. 3.200	Ca. 1 Teilnehmer pro 100 älteren Langzeitarbeitslosen

<sup>1</sup> Vorrangig gefördert werden schwer vermittelbare Arbeitslose sowohl aus dem Rechtskreis SGB III (Kurzzeitarbeitslose) als auch aus dem Rechtskreis SGB II (Langzeitarbeitslose). Eine weitere Differenzierung bei der Ermittlung der Abdeckungsquote ist nicht sinnvoll.

<sup>2</sup> Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB II und § 11 SGB III der Bundesagentur für Arbeit

**Tabelle 41: Europäische Benchmarks und Kontextindikatoren für die Prioritätsachse C**

Europäische Benchmarks, zu denen mit der Förderung beigetragen wird	Zentrale Kontextindikatoren für den Schwerpunkt ("Base-Line-Indikatoren")
<ul style="list-style-type: none"> <li>- jedem Arbeitslosen soll vor Eintritt einer 12-monatigen Arbeitslosigkeit ein Angebot gemacht werden (Arbeit, Ausbildung, arbeitsmarktpolitische Maßnahme etc.)</li> <li>- Teilnahme von 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme bis zum Jahr 2010</li> <li>- Beschäftigungsquote bis 2010 bei 70%</li> <li>- Beschäftigungsquote Frauen bis 2010 bei 60%</li> <li>- Beschäftigungsquote Älterer bis 2010 bei 55%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitslosenzahlen nach Geschlecht, Alter</li> <li>- Arbeitslosenquote nach Geschlecht</li> <li>- Arbeitslose nach Berufsabschluss</li> <li>- Langzeitarbeitslose nach Geschlecht</li> <li>- Jugendliche mit Arbeitslosendauer von mehr als sechs Monaten</li> <li>- Zahl der Existenzgründer nach Geschlecht, Gründungsrate</li> <li>- Selbstständigenanteil (Mikrozensus)</li> <li>- Bezieher von ALG II/Sozialgeld nach Geschlecht, SGB II-Quote</li> </ul>

## 5.4 Prioritätsachse D: Technische Hilfe

Die Durchführung der dargestellten arbeitsmarktpolitischen Vorhaben ist durch geeignete, praxisnahe Maßnahmen wirksam vorzubereiten, zu verwalten, zu begleiten, zu bewerten und zu kontrollieren; darüber hinaus ist umfassend über die Umsetzung des Operationellen Programms zu informieren (Art. 46 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006). Um dies auf hohem Niveau zu sichern, ist der Einsatz von Mitteln im Rahmen der Technischen Hilfe vorgesehen. Dabei erfolgt die Umsetzung sowohl über Personal, das in der Verwaltungsbehörde selbst ausschließlich für diesbezügliche Aufgaben eingestellt oder zugewiesen wird als auch über andere mit der Umsetzung befasste Dienststellen des Landes sowie über externe Dienstleister.

Das Saarland plant für die Technische Hilfe insgesamt 3 % der ESF-Mittel ein, dies entspricht einem ESF-Volumen von nicht ganz 2,6 Mio. € in der Förderperiode 2007-2013. Der Einsatz der Technischen Hilfe ist auf folgende **Ziele** gerichtet:

- Ausbau und Betrieb von Begleit- und Bewertungssystemen.
- Verbesserung der „Visibilität“ der geförderten Maßnahmen durch Informationsverbreitung sowie regionalen und überregionalen Erfahrungsaustausch.
- Unterstützung neuartiger Maßnahmen oder Pilotaktionen in der operationellen Phase.

Zu den aus der Technischen Hilfe zu finanzierenden **Aktivitäten** gehören insbesondere:

- Technische Hilfe für die Verwaltung, Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung wie auch Überwachung der vom ESF finanzierten Maßnahmen, insbesondere
  - Vorbereitung und Planung des Operationellen Programms,
  - Vorbereitung und Auswahl der aus dem ESF geförderten Operationen, einschließlich der Beratung von Antragstellern,
  - Beurteilung, Begleitung und Steuerung sowie interne Bewertung und Monitoring der aus dem ESF geförderten Operationen des Operationellen Programms,
  - Verbesserung der Bewertungsmethoden und des Austauschs von Informationen über die Praktiken in diesem Bereich,
  - Erstellung von Berichten zur Erfüllung von Berichtspflichten gemäß den EU-Verordnungen,
  - Durchführung von externer Evaluierung gemäß den EU-Verordnungen einschließlich der Fortentwicklung von Bewertungsmethoden.
- Personelle und materielle Ressourcen für ein effektives Programm-Management und Programm-Monitoring.
- Errichtung, Betrieb und Verknüpfung der rechnergestützten Systeme für die Verwaltung (Anschaffung, Errichtung und Unterhalt von EDV-Systemen für die Verwaltung, Begleitung und Bewertung der unterstützten Operationen und des Einsatzes des Europäischen Sozialfonds).
- Ausgaben für die Durchführung von Prüfungen und Vor-Ort-Kontrollen der ESF-Operationen entsprechend der Anforderungen der EU-Verordnungen sowie für die Weiterentwicklung der Kontrollsysteme.
- Ausgaben für die Durchführung der Aufgaben der Bescheinigungsbehörde gemäß den EU-Verordnungen.

- Erfahrungsaustausch und Information, die für die Programmpartner, die Endbegünstigten der Operationen sowie für die Öffentlichkeit bestimmt sind.
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit, vor allem Unterstützung der Mitwirkung der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der Umsetzung des Operationellen Programms des ESF im Saarland.
- Ausgaben für die Vorbereitung und die Durchführung von Sitzungen der Begleitgremien (insbesondere Begleitgremien zum Operationellen Programm und gegebenenfalls zum Nationalen Strategischen Rahmenplan).
- Maßnahmen der Publizität (Vorbereitung und Durchführung von Informations- und Publizitätsmaßnahmen, die sich an die Partner, die Projektträger, weitere Akteure im Bereich der Förderung der Humanressourcen sowie an die breite Öffentlichkeit richten, einschließlich der Durchführung von Informationsveranstaltungen und Seminaren sowie des Aufbaus und der Pflege einer ESF-Website).

## 5.5 Indikatoren für Begleitung und Bewertung

Für die Begleitung und Bewertung des Programms kommt ein Indikatorensystem zur Anwendung, das folgende Indikatoren umfasst: (1) Kontextindikatoren, (2) Outputindikatoren, (3) Ergebnis- und Wirkungsindikatoren.<sup>36</sup> Die Ziele des Operationellen Programms werden hierzu mit Ergebnisindikatoren quantifiziert. Es wird sichergestellt, dass die Indikatoren die Fortschritte gegenüber der Ausgangssituation und den Grad der Zielerreichung messen.

### 5.5.1 Kontextindikatoren

Kontextindikatoren beschreiben die sozioökonomischen Ausgangs- und Rahmenbedingungen, vor deren Hintergrund sich die ESF-Interventionen vollziehen und die die Basis für die geplanten Maßnahmen bilden. Bei den Kontextindikatoren handelt es sich um Indikatoren der gesamtwirtschaftlichen Ebene. Sie dienen insbesondere der Analyse der Situation am Arbeitsmarkt sowie der für die Bewertung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik relevanten Indikatoren in Hinblick auf die Ziele der Europäischen Beschäftigungspolitik, der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung bzw. des Nationalen Strategischen Rahmenplans. Die entsprechenden Daten beruhen im Wesentlichen auf den Angaben 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:

1. BIP in Prozent (Wachstumsrate), pro Einwohner, pro Erwerbstätigen
2. Bevölkerung insgesamt, 15 bis 64, 15 bis 24, 55-64 Jahre
3. Wanderungssaldo/Pendlerverflechtungen
4. Anzahl der Erwerbstätigen (VGR)
5. Anzahl der Erwerbstätigen, Erwerbstätigenquoten, Erwerbsquoten (Mikrozensus)
6. Erwerbstätigkeit nach Alter
7. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (insgesamt, Vollzeit, Teilzeit)

<sup>36</sup> Das Indikatorenset wurde auf Grundlage des methodischen Arbeitsdokumentes der Europäischen Kommission Nr. 2 „Indikatoren für die Begleitung und Bewertung: ein praktischer Leitfaden“ erstellt. Die Auswahl der Indikatoren berücksichtigt die strategischen Ziele von Lissabon und Göteborg.

8. Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen nach Wirtschaftsbereichen
9. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Montanindustrie
10. Anzahl der geringfügig Beschäftigten
11. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung
12. Schulabgänger nach Schulabschluss
13. Anzahl der Ausbildungsplätze und –bewerber, Angebots-Nachfrage-Relation
14. Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge
15. Anzahl der nicht versorgten Ausbildungsplatzbewerber
16. Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen, Weiterbildungsquote
17. Anzahl der Arbeitslosen, Arbeitslosenquote
18. Arbeitslosigkeit nach ausgewählten Strukturmerkmalen (Alter, Ausbildung, Dauer der Arbeitslosigkeit, Nationalität, Behinderung)
19. Anzahl der offene Stellen
20. Anzahl der SGB II-Leistungsbezieher, SGB II-Quote,
21. Anzahl der Bedarfsgemeinschaften, Struktur der Bedarfsgemeinschaften
22. Selbständige, Unternehmensgründungen/-aufgaben, Gewerbean- und –abmeldungen
23. Betriebsgrößenstruktur

Alle Kontextindikatoren, für die entsprechende Auswertungen zugänglich sind, werden nach Geschlecht differenziert geführt und ausgewiesen. Sie werden in absoluten Größen (soweit vorhanden) und als Veränderungsraten im Vergleich zum Vorjahr / zu den Vorjahren ausgewiesen.

Mit Hilfe der Kontextindikatoren werden u. a. die Fortschritte analysiert, die das Saarland bei der Umsetzung der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung macht. Eine besondere Bedeutung haben dabei die im Kontext der beschäftigungspolitischen Leitlinien definierten europäischen Benchmarks. Allerdings lässt sich nicht für jeden Benchmark die Erreichung im Saarland abbilden. Zum Teil werden daher Äquivalente aus der deutschen amtlichen Statistik verwandt. Die europäischen Benchmarks und ihre Abbildung im Indikatorensystem für den Europäischen Sozialfonds im Saarland zeigt die folgende Tabelle:

**Tabelle 42: Die europäischen Benchmarks und ihre Abbildung im Indikatorensystem**

Benchmark	Abbildung durch Kontextindikator
Gesamtbeschäftigungsquote (15- bis 65-Jährige) bis 2010 bei 70 %	Erwerbstätigenquote nach Mikrozensus
Beschäftigungsquote Frauen (15- bis 65-Jährige) bis 2010 bei 60 %	Erwerbstätigenquote nach Mikrozensus
Beschäftigungsquote der Älteren (55- bis 65-Jährige) bis 2010 bei 50 %	Erwerbstätigenquote nach Mikrozensus
Jedem Arbeitslosen einen Neuanfang ermöglichen, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen, in Form einer Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, ggf. in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche	Auswertungen hierzu werden von der Bundesagentur für Arbeit nur auf Bundesebene durchgeführt
Bis zum Jahr 2010 sollen 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitglieds-	Sonderauswertung Bundesagentur für Arbeit

staaten zu erreichen	
Anteil der 18- bis 24-Jährigen, deren Bildungsabschluss unter ISCED 3 liegt, soll bei unter 10 % liegen	Schulabgänger nach Schulabschluss (Schulstatistik)
Anteil der 22-Jährigen, deren Bildungsabschluss bei mindestens ISCED 3 liegt, soll im Jahr 2010 bei mindestens 85 % liegen	aus regulären Auswertungen der amtlichen Statistik nicht zu gewinnen
Beteiligung am lebenslangen Lernen 12,5% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter	Weiterbildungsquote nach Eurostat

Neben den Indikatoren zur Annäherung an die europäischen Benchmarks bestehen weitere Kontextindikatoren, die für die ESF-Förderung in den einzelnen Schwerpunkten hervorgehobene Bedeutung haben. Diese "Base-Linie-Indikatoren" sind in der Beschreibung der Schwerpunkte definiert.

Für die Zwecke der Bewertung können die hier aufgelisteten Kontextindikatoren je nach Fragestellungen um weitere Indikatoren ergänzt werden.

### 5.5.2 Outputindikatoren

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

#### Programmspezifische Outputindikatoren

Die programmspezifischen Outputindikatoren 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 eines Schwerpunkts zum Einsatz kommen und welches finanzielle Gewicht sie haben. Für die Definition der Outputindikatoren und ihre Quantifizierung wurde der Planungsstand in der Programmierungsphase zugrunde gelegt. Während eine Änderung des "Instrumentenmixes" in einer Prioritätsachse im Verlauf der Förderung ohne Programmänderung erfolgen kann, wird jede Änderung der unter den Prioritätsachsen geplanten Ziele und Indikatoren eine Programmänderung zur Folge haben.

#### Outputindikatoren des "Common Minimum"

Um eine europaweit einheitliche Berichterstattung zum Verlauf der ESF-Förderung zu ermöglichen, werden im Monitoring neben den programmspezifischen Outputindikatoren weitere Outputindikatoren erfasst. Sie ergeben sich aus dem Anhang 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. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds.

Konkret werden entsprechend der Verordnung für alle erreichten Teilnehmer die folgenden Merkmale erfasst:

- Geschlecht
- Erwerbsstatus entsprechend definierter Klassen

- Alter entsprechend definierter 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 Outputindikatoren und Kategoriensystem**

Wie bereits in der vergangenen Förderperiode 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 Sozialfonds und der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds aufbereitet und an die Europäische Kommission übermittelt werden kann.

### **5.5.3 Ergebnis- und Wirkungsindikatoren**

Neben den Verlaufsdaten werden auch die mit der Förderung erzielten Ergebnisse systematisch und einzelfallbezogen vom Monitoring erfasst. Damit ist das Begleitsystem auch für die Erhebung der Individualdaten zu den im Folgenden aufgeführten Indikatoren zuständig. Zum einen sind dies die individuellen Ergebnisse, die im Maßnahmeverlauf auftreten (vorzeitiger Abbruch, Maßnahmeabschluss, erfolgreicher Abschluss). Zum anderen ermittelt das Begleitsystem soweit möglich prinzipiell auch die individuellen Ergebnisse, die im Anschluss an die Durchführung der Maßnahmen auftreten (Übergang nach Beendigung der Maßnahme, Verbleib sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme). Beim Übergang und Verbleib handelt es sich - insbesondere mit Blick auf die sich daran anschließenden Fragen zum Brutto- und Nettonutzen der Förderung - um eine Schnittstelle zwischen Monitoring und Evaluation. Grundsätzlich werden die erforderlichen Daten zur Ermittlung von Übergangs- und Verbleibsindikatoren im Rahmen des Monitoring gewonnen. Allerdings zeigen die Erfahrungen, dass die Monitoringdaten häufig nicht hinreichend valide und programmübergreifend auch nicht kompatibel sind, um als Grundlage einer Programmbewertung dienen zu können. In diesen Fällen müssen die notwendigen Daten im Rahmen von Evaluationsarbeiten beigebracht werden (vgl. Kapitel 7.1.6).

Die Beschreibung der Schwerpunkte des Operationellen Programms 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 Instrumentenmixes und des begrenzten Umfangs der ESF-Mittel handelt es sich hierbei in der Regel um Indikatoren auf der Ebene der geförderten Teilnehmer bzw. Projekte 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 Trägerbefragungen). Solche Sondererhebungen werden aus inhaltlichen wie aus finanziellen Gründen nicht jährlich, sondern in größerem Abstand durchgeführt. Teilnehmer- und projektbezogene Ergebnisindikatoren (z. B. "Erwerbsstatus nach Beendigung der Maßnahme") sind als Bruttogrößen zu verstehen. Die Ermittlung von Nettogrößen erfolgt gegebenenfalls 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 Wirkungsindikatoren. Eine Ausdifferenzierung des Indikatorensystems wird zudem für die Zwecke der kontinuierlichen Qualitätssteuerung und die kriteriengeleitete Projektauswahl vorgenommen.

#### **5.5.4 Abstimmung zum Indikatorensystem**

Die saarländische ESF-Fondsverwaltung stimmt sich bei der Realisierung des ESF-Indikatorensystems mit dem Bund und den anderen Bundesländern ab, um eine bundesweit vergleichbare Berichterstattung zu ermöglichen. Diese Abstimmung betrifft insbesondere die Kontextindikatoren, die Output-Indikatoren des "Common Minimum" und die Umsetzung des Kategoriensystems.

### **5.6 Ex-ante-Evaluation**

Nach Artikel 48 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 ist die Ex-Ante-Evaluierung Bestandteil der Programmplanung. Die Ex-ante-Evaluierung gewährleistet einen optimalen Einsatz der Haushaltsmittel und verbessert die Qualität der Programmplanung.

Im Saarland wurde im Rahmen des Zieles „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ jeweils ein Operationelles Programm für den Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) erstellt. Die Ex-ante-Evaluierung wurde fondsübergreifend für das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ an „Isoplan-CONSULT Sozioökonomische Forschung und Beratung GbR (Saarbrücken)“ in Auftrag gegeben.

Die Arbeiten zur Ex-ante-Evaluierung erfolgten in einem iterativen und interaktiven Prozess zwischen dem für die Programmplanung federführenden ehemaligen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Saarlandes und Isoplan. Das Ministerium für Umwelt sowie das Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft, die an der Programmumsetzung mitwirken, sind bei fachlichen Fragen einbezogen worden. Die Evaluatoren haben zu den Entwürfen des Operationellen Programms Stellung genommen, schriftliche Expertisen angefertigt und die Ergebnisse mit den Programmverantwortlichen erörtert. Das Verfahren und die Ergebnisse der Ex-ante-Evaluierung werden im Folgenden zusammengefasst dargestellt.<sup>37</sup>

#### **5.6.1 Sozioökonomische Situation sowie Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken**

Die sozioökonomische Lage im Saarland 2006 ist gekennzeichnet durch einen anhaltenden Bevölkerungsrückgang, ein in den Jahren 2004 und 2005 vergleichsweise starkes Wirtschaftswachstum bei gleichzeitig anhaltender Diversifizierung der saarländischen Wirtschaft im Rahmen des Strukturwandels, durch einen Ausbau bedeutsamer Industrie- und Wirtschaftszweige (Stahl, Automobilbau, innovative Dienstleistungen), durch weiterhin hohe Belastungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund der Folgen des Rückgangs des Steinkohlebergbaus, rückläufige Beschäftigtenzahlen und eine zwar rückläufige, aber immer noch leicht über dem westdeutschen Durchschnitt liegenden Arbeitslosenquote.

Im Hinblick auf die Aktivitäten des ESF ergibt sich im Saarland Handlungsbedarf in erster Linie vor dem Hintergrund der zu geringen Beschäftigungsquote und der damit verbundenen hohen Arbeits-

<sup>37</sup> Vgl. Isoplan-Consult: EU-Strukturförderprogramm „Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung 2007-2013 für das Saarland“ – Ex-ante-Bewertung Stufe 2 (ESF), Saarbrücken 2007 (S. I-V: Zusammenfassung der Ex-ante-Bewertung)

losigkeit. Neben der Freisetzung von Arbeitskräften im Rahmen des Strukturwandels stellen insbesondere die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die steigende Frauenarbeitslosigkeit und der geringe Anteil von älteren Beschäftigten Herausforderungen im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik des Landes dar, denen mit geeigneten Maßnahmen begegnet werden muss. Darüber hinaus ist die Weiterbildungsbeteiligung der saarländischen Beschäftigten unterdurchschnittlich, was die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen in Zeiten des Strukturwandels und des Fortschreitens der Wissensgesellschaft hemmt.

### 5.6.2 Strategie des Operationellen Programms

Die im Operationellen Programm des Saarlandes definierte Strategie verfolgt als zentrales Ziel die Erhaltung bestehender und die Schaffung neuer dauerhafter Arbeitsplätze und orientiert sich weitestgehend an den Schwerpunkten des Nationalen Strategischen Rahmenplans. Die drei Schwerpunkte des saarländischen Operationellen Programms lauten:

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

### 5.6.3 Bewertung der Relevanz des Programms

Auf der Grundlage einer ausführlichen Analyse kommt der Gutachter zu dem Schluss, dass das saarländische Operationelle Programm angesichts des eruierten Handlungsbedarfs eine geeignete Strategie darstellt, um die Schwächen und Risiken im Saarland zu mindern und gleichzeitig die Chancen und Stärken weiter zu forcieren und auszubauen. Positiv bewertet wird, dass die Strategie im Saarland bewusst stärker auf eine Konzentration der Fördermittel als auf eine zu breite Streuung der Maßnahmen und Zielgruppen setzt. Darüber hinaus wird positiv bewertet, dass die Strategie unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Zielgruppen berücksichtigt: Beschäftigte, Arbeitslose, schwer vermittelbare Personen, Frauen, Migranten, Ältere, Ungelernte, Jugendliche und junge Erwachsene.

Die Strategie der ESF-Förderung ist in sich kohärent und vernetzt sowie praxisorientiert beschrieben. Die der Strategie zugrunde liegende Fördertheorie ist klar erkennbar und fügt sich ein sowohl in die europäische, bundesdeutsche wie auch in die saarländische Arbeitsmarktpolitik.

Das Finanztableau scheint nach Einschätzung des Gutachters aus heutiger Sicht in mehrerer Hinsicht angemessen: sowohl was die Berücksichtigung des real vorhandenen Bedarfs, die Erfahrungen aus der Vergangenheit als auch die stringente Verfolgung der Lissabon-Strategie anbelangt.

Zielkonflikte können in der Strategie des Operationellen Programms nicht ausgemacht werden.

Insgesamt ist die Relevanz des saarländischen Operationellen Programms in vollem Umfang gegeben:

- Der Bedarf wurde angemessen berücksichtigt, die entsprechenden Maßnahmen sind in entsprechender Form ausformuliert.
- Die Strategie ist konsistent dargelegt: Der Zusammenhang zwischen festgestellter Ausgangssituation, Handlungsbedarf und Vorgehensweise ist nachvollziehbar dargestellt.
- Das Finanzkonzept erscheint schlüssig, der vorhandene Bedarf und Erfahrungen aus der Vergangenheit wurden berücksichtigt.

#### 5.6.4 Bewertung der Kohärenz der Strategie

Die Kohärenz der vorgeschlagenen Strategie mit den Grundzügen der Lissabon-Strategie, den Leitlinien der Gemeinschaft, der nationalen sowie der regionalen Politik (Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik des Saarlandes) wurde vom Gutachter geprüft und kann ohne jede Einschränkung bestätigt werden. Das Saarland hat diese „Philosophie“ aufgegriffen und in sein Operationelles Programm implementiert, wobei eine deutliche Fokussierung der Maßnahmen im Hinblick auf bestimmte Zielgruppen erfolgt, die sachgerecht und zielführend erscheint.

Nach Einschätzung des Gutachters sind die Maßnahmen des saarländischen Operationellen Programms geeignet, die insgesamt schlüssige Strategie zu unterstützen, zu forcieren und nennenswerte Beiträge zur Sicherung von bestehenden und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze zu leisten, d.h. im Einzelnen:

- Das Programm wird einen substanziellen Beitrag dazu leisten, insbesondere mehr jüngere Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen.
- Die arbeitsmarktpolitischen Folgen des Strukturwandels werden (wie bereits in der Vergangenheit) durch die Maßnahmen des Operationellen Programms deutlich abgemildert, indem es dazu beitragen wird, die betroffenen Arbeitskräfte sinnvoll weiterzuqualifizieren und somit die Anpassungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu verbessern.
- Das Programm wird darauf hinwirken, das Konzept des lebenslangen Lernens und des Lebenszyklus der Arbeit in das Bewusstsein von Unternehmern und Beschäftigten zu tragen.
- Das Operationelle Programm wird dazu beitragen, benachteiligte Menschen verstärkt in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

#### 5.6.5 Bewertung der Indikatoren

Die EU-Strukturfondsverordnungen schreiben vor, sämtliche Operationelle Programme in regelmäßigen Abständen systematischen Bewertungen (im Sinne von Wirkungskontrollen) zu unterziehen. Zu diesem Zweck ist es notwendig, zu allen Maßnahmebereichen quantifizierte, empirisch überprüfbare Zielvorgaben zu definieren. Die Zielerreichung soll durch operationale Indikatoren kontrolliert werden, die die Ausgangssituation zu Beginn des Förderzeitraums und zu späteren Zeitpunkten beschreiben. Im Operationellen Programm des Saarlandes (wie auch in anderen Bundesländern) sind zwei Arten von Indikatoren vorgesehen:

- Kontextindikatoren (so genannte „Base-Line-Indikatoren“) sowie
- Indikatoren auf der Ebene der Prioritätsachsen und ihrer spezifischen Ziele.

Auf der Ebene der Prioritätsachsen erfolgte die Auswahl der Indikatoren nach Aussage der programmverantwortlichen Stelle sowohl im Konsens mit Bund und Bundesländern als auch unter Berücksichtigung der Empfehlungen der EU-Kommission im Hinblick auf das „common minimum“, welches eine europaweit einheitliche Berichterstattung sicherstellen soll. Bei den ausgewählten Indikatoren handelt es sich um Output- und Ergebnisindikatoren, während Wirkungsindikatoren nicht explizit aufgeführt sind. Dazu heißt es im Operationellen Programm: „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 Wirkungsindikatoren (S. 114).“

Insbesondere bei der Zielquantifizierung wurde auf die Erfahrungen und Benchmarks aus früheren Evaluationen und Programmumsetzungen zurückgegriffen. Der Ergebnisindikator ist in der Regel

ein Anteilswert bezogen auf den Output-Indikator und eine Gesamtgröße. Die Zielwerte der Ergebnisindikatoren werden durchgängig in Bezug zu den Ergebnissen aus der Förderperiode 2000-2006 gesetzt.

Aus Gutachtersicht sind die gewählten Indikatoren und deren Aussagekraft kritisch zu bewerten. Zwar ist die ausschließliche Anwendung von Prozentwerten – meist Teilnehmerquoten bzw. Anteile von Geförderten innerhalb definierter Zielgruppen – auf der Ebene der Ergebnisindikatoren zweckmäßig im Hinblick auf die Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern, andererseits wäre es gerade aus Sicht der Ex-Ante-Bewertung im Hinblick auf spätere Evaluationen wünschenswert gewesen, die Ausgangsdaten und die Zielwerte durch absolute Indikatorenwerte zu ergänzen, um damit klare Zielmarken auf einem Mindestniveau – auch im Vergleich zur früheren Förderperiode – zu definieren. Nur auf diese Weise wird die Überprüfbarkeit der Zielwerte in Bezug zu den festgelegten Basiswerten bei späteren Evaluationen gewährleistet. Darüber hinaus müssten im Hinblick auf die Überprüfung des Querschnittsziels „Chancengleichheit“ sämtliche Output- und Ergebnisindikatoren durchgängig nach Geschlecht differenziert ausgewiesen werden.

Unabhängig von den methodischen Anmerkungen zu den Indikatoren ist positiv zu bewerten, dass die quantifizierten Output-Ziele im Vergleich zu früheren Förderperioden durchaus anspruchsvoll definiert sind - zumal die anvisierten Zielwerte in der Regel trotz der erheblichen Reduzierung der zur Verfügung stehenden Fördermittel über den Basiswerten aus der Förderperiode 2000-2006 liegen. Damit wird implizit eine höhere Effizienz der Fördermittel angestrebt.

#### **5.6.6 Bewertung des Programmbeitrags zu den Querschnittszielen**

Zum jetzigen Zeitpunkt lässt sich auf der Grundlage der Programmkonzeption aus Gutachtersicht konstatieren, dass es einzelne Förderbereiche gibt, die im Hinblick auf die Querschnittsziele Gleichstellung und Nichtdiskriminierung einen besonders positiven Beitrag leisten werden, z.B. durch die Berücksichtigung der Zielgruppe niedrig oder nicht qualifizierter Frauen und älterer Arbeitnehmer, Berufsorientierung und Berufswegeplanung für junge Frauen, Migranten und benachteiligte Jugendliche, die Förderung von Existenzgründungen durch Frauen sowie die Beratung von Berufsrückkehrerinnen und allein erziehenden Frauen. Gleichwohl besteht im Saarland die Gefahr, dass Maßnahmen für weibliche Teilnehmer - je nach den kohlepolitischen Entscheidungen über den Zeitpunkt der Schließung des Bergwerks Ensdorf und somit je nach Bedarf an Transfer-KUG-Maßnahmen - zugunsten von männlichen Teilnehmern ins Hintertreffen geraten können. Die programmverantwortliche Stelle hat sich jedoch zum Ziel gesetzt, Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe (z.B. Beschäftigte, Arbeitslose) in Fördermaßnahmen zu beteiligen und dadurch Frauen den Zugang zu Maßnahmen zu erleichtern.

In Bezug auf das Querschnittsziel „Nachhaltigkeit“ ist davon auszugehen, dass das ESF-Programm insgesamt als umweltneutral einzustufen ist. Positiv zu bewerten sind jene Maßnahmen, in deren Curricula zentrale umweltpolitische Ziele thematisiert werden.

#### **5.6.7 Bewertung der Durchführungsmodalitäten**

Die Durchführungsmodalitäten orientieren sich im Wesentlichen an den den Vorgängerprogrammen zugrunde liegenden Strukturen und Vorgehensweisen. Diese zeichnen sich aus durch eindeutig definierte Zuständigkeiten und Unabhängigkeiten. Dieses System hat seine Praktikabilität im Zeitraum 2000 bis 2006 unter Beweis gestellt. Von den angestrebten Veränderungen im Zuge der eingeleiteten Revision der Verwaltungs- und Kontrollstrukturen ist im Weiteren ein positiver Effekt zu erwarten.

Darüber hinaus sind nach jetzigem Stand keine Engpässe zu erwarten, die die Umsetzung des Programms behindern könnten. Die benannten Stellen sind in der Programmdurchführung erfahren und haben sich im Laufe der Förderperiode 2000 bis 2006 weiter professionalisiert. Auch die vorgesehenen Begleitungs- und Bewertungssysteme sind nach Einschätzung des Gutachters geeignet, das Programm in effizienter Weise umzusetzen.

Das von der Kommission vorgeschlagene Bewertungssystem ist geeignet, sowohl im Vorfeld und nach Abschluss des Programms die Umsetzung und Zielerreichung zu kontrollieren als auch erkannten Fehlentwicklungen gegenzusteuern. Gleichwohl ist aus Gutachtersicht zu bemängeln, dass eine Regelmäßigkeit der Überprüfung nicht vorgesehen ist. So liegt die Entscheidung darüber, wann das Programm signifikante Abweichungen von den ursprünglichen Zielen aufweist, bei den Umsetzern selbst, was die Objektivität der Bewertung möglicherweise einschränkt. Im Sinne einer Selbstverpflichtung sollten die programmverantwortlichen Stellen daher prüfen, zu welchem Zeitpunkt und in welchem Umfang externe Bewertungen vorgenommen werden sollen. Vorstellbar ist zum Beispiel, die jährlichen Jahresberichte um bewertende Aussagen und eine explizite Stellungnahme zu den wichtigsten Indikatoren zu ergänzen.

## 6. Mechanismen der Kohärenz und Konsistenz

Nach den Vorschriften der Allgemeinen Verordnung Nr. 1083/2006 ist die Kohärenz der Fördermaßnahmen untereinander, zwischen den Strukturfonds, mit dem ELER und dem EFF, mit der nationalen Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie den Gemeinschaftspolitiken sicherzustellen. Die Fördermaßnahmen sind so aufeinander abzustimmen, dass Doppelförderungen vermieden werden.

Das europäische Strukturfondsförderziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ umfasst im Saarland neben dem Operationellen Programm für den Europäischen Sozialfonds (ESF) das Operationelle Programm für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE). Darüber hinaus werden hier das Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ sowie der Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) umgesetzt. Nicht zuletzt ist eine Abstimmung der regionalen Umsetzungsstrategien mit denen des OP für den ESF des Bundes zu gewährleisten.

### 6.1 Kohärenz zwischen dem Operationellen Programm für den ESF des Bundes und dem Operationellen Programm für den ESF des Saarlandes

Die Abstimmung und Koordination des ESF-Einsatzspektrums zwischen Bund und Ländern erfolgt in unterschiedlichen Formen und Verfahren:

- Alle Förderungen des Bundes sind ohne weitere territoriale Eingrenzungen bundesweit einheitlich zugänglich, während das Förderspektrum und die Förderbedingungen in den Ländern erheblich divergieren.
- Die Förderungen des Bundes mit der größten Mittelausstattung haben in den jeweiligen Förderbereichen ein Alleinstellungsmerkmal, das nicht zugleich in dieser Form durch die Länder bedient wird. Dies bezieht sich auf das Coaching für Existenzgründer in der Nachgründungsphase, die berufsbezogenen Sprachkurse für Migranten, die Qualifizierung während Kurzarbeit sowie die Kompetenzagenturen. Auch die Planungen des BMBF zu neuen Finanzierungswegen in der Weiterbildung gehen in diese Richtung. Grundsätzlich ist die Durchführung in den genannten Bereichen über die gesamte Förderperiode geplant.
- Während die ESF-Mittel auf Landesebene den größten Teil der für die Arbeitsmarktförderung zur Verfügung stehenden Mittel ausmachen, liegt die Bedeutung auf Bundesebene darin, dass ESF-Mittel ergänzend zu den gesetzlichen Regelungen beispielsweise des SGB II und SGB III zur Verfügung stehen. Diese können flexibel eingesetzt werden für Innovationen und zur Unterstützung zentraler nationaler Strategien und Reformprojekte. Dazu zählen z. B. der Nationale Integrationsplan, der Ausbildungspakt, der Innovationskreis berufliche Bildung und der Innovationskreis berufliche Weiterbildung zur Entwicklung von Strategien zum Ausbau einer vierten Säule im Bildungssystem. Die Bedeutung der ESF-Förderungen in diesen Bereichen liegt weniger in der Quantität als vielmehr in der Qualität zur Weiterentwicklung bestimmter Politiken. Dazu zählt beispielsweise das geplante Begleitprogramm zum Ausbau der Ganztageschulen, das bildungspolitische Entwicklungsprogramm zum Kompetenzerwerb usw.
- Diese eher experimentell ausgerichteten Vorhaben sind nicht von vornherein unbedingt auf Dauerhaftigkeit über die gesamte Förderperiode angelegt. Es handelt sich jedoch um Maßnahmen von überregionaler Bedeutung, die nur bundesweit sachgerecht durchgeführt werden können. Modellmaßnahmen werden zur Erprobung neuer Instrumente durchgeführt, um sie zu einem späteren Zeitpunkt gegebenenfalls in Landesförderungen überführen zu können. Sie er-

reichen aufgrund ihrer Ausrichtung und des dafür zur Verfügung stehenden Mittelvolumens keine Breite in der Fläche.

- Die Abstimmung der Förderungen zwischen Bund und Ländern erfolgt auf vielfältige Weise: Im engeren Sinne auf den ESF bezogen erfolgt sie durch regelmäßige Besprechungen der Programmverantwortlichen für den ESF in Bund und Ländern. Eine weitere Ebene ist die fachpolitische Abstimmung einzelner Programmelemente z. B. über den Bund-Länder-Arbeitskreis Mittelstand, die Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz, die Jugendministerkonferenz usw. Bei neuen Fördervorhaben wird sie durch Beteiligung von Landesbehörden berücksichtigt.
- Bei jedem Einzelprojekt – sei es auf der Ebene des Bundes oder der Länder – wird geprüft, dass nicht eine weitere ESF-Förderung erfolgt, um Doppelförderungen zu vermeiden. Dazu trägt in der neuen Förderperiode auch das Verzeichnis der Begünstigten bei.
- Im Vorfeld der Programmerstellung wurden zwischen Bund und Ländern wesentliche Programminhalte diskutiert. Die Ergebnisse der Diskussion wurden von den Beteiligten soweit möglich berücksichtigt. Wie im NSRP angekündigt, erfolgt die Koordination zwischen Bund und Ländern künftig regelmäßig durch einen ESF-Ausschuss.

## 6.2 Kohärenz mit dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)

Das Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ umfasst im Saarland die Strukturfonds ESF und EFRE. Ihre Umsetzung erfolgt im Rahmen zweier inhaltlich eng abgestimmter Operationeller Programme, wobei für die Zielerreichung, im Saarland die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu verbessern, der Förderung von Wissen, Humankapital und Innovation eine herausgehobene Bedeutung zukommt. Jeder Fonds ist durch seine Instrumente in spezifischer Art und Weise an der Ausgestaltung dieser Handlungsfelder im Hinblick auf die Zukunftsfähigkeit des Landes beteiligt.

Durch eine enge Zusammenarbeit schon während der verschiedenen Phasen der Programmplanung wird eine enge Verzahnung zwischen dem Operationellen Programm des EFRE einerseits und des ESF andererseits sichergestellt. Die Ex-ante- Evaluierung wurde weitgehend gemeinsam für das EFRE- und das ESF-Programm durchgeführt; die Programmplanung erfolgte in enger Abstimmung und unter der Maßgabe, EFRE- und ESF-Mittel komplementär einzusetzen, damit strukturpolitische und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einander optimal ergänzen können. Die ESF-Interventionen flankieren mit arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten die im Rahmen des EFRE geförderten Vorhaben.

Die EFRE-Mittelausstattung in der Förderperiode 2007-2013 wird im Saarland um 45 % über dem für den Zeitraum 2000-2006 zur Verfügung stehenden Volumen liegen. Nach der indikativen Finanzplanung erhält das Saarland für die kommende Förderperiode 197,512 Mio. € (indexierter Mittelansatz).

In der Förderperiode 2007–2013 werden sich die Interventionen des EFRE im Saarland auf folgende Prioritätenachsen konzentrieren:

- Prioritätsachse 1: Förderung von Wettbewerbsfähigkeit durch wachstums- und unternehmensorientierte Maßnahmen und Stärkung der Unternehmensbasis
- Prioritätsachse 2: Forcierung des Strukturwandels durch wissensbasierte Wirtschaft, Innovation und Ausbau spezifischer Stärken
- Prioritätsachse 3: Nachhaltige Stadt- und Regionalentwicklung und Ressourcenschutz

Schnittstellen zwischen dem EFRE und dem ESF bestehen vor allem bei den ersten beiden Prioritätenachsen des EFRE-Programms. Betroffen sind im Wesentlichen die Bereiche Existenzgründerunterstützung, Anpassungsfähigkeit von Unternehmen im Hinblick auf Qualifikationsniveau und Innovationsfähigkeit sowie die berufliche Bildung. Während sich die ESF-Maßnahmen in diesen Bereichen darauf konzentrieren, einen Beitrag zur Erhöhung der Anpassungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, zur Verbesserung der Humanressourcen, zur Überwindung von beruflicher und sozialer Ausgrenzung sowie zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu leisten, richtet sich der EFRE in erster Linie auf die wachstumsfördernde Verbesserung unternehmensbezogener und infrastruktureller Standortbedingungen. Hierzu fördert der EFRE vor allem zukunftsgerichtete Investitionen in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Innovation, gewerbliche Wirtschaft, Tourismus sowie öffentliche Infrastruktur. Der ESF flankiert diese Zukunftsinvestitionen durch eine strukturfördernde, wachstums- und beschäftigungsorientierte Strategie mit einer Konzentration auf die Entwicklung der Humanressourcen. Den Maßnahmen liegt dabei eine hohe Individualförderung in den Bereichen Qualifizierung, Beschäftigung und Beratung zugrunde, die primär auf Verbesserung, Erhalt oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Teilnehmer ausgerichtet ist. Daraus ergibt sich eine klare Abgrenzung der Interventionen der Fonds.

Auch während der Programmumsetzung wird eine enge und beständige Abstimmung der Fördermaßnahmen hinsichtlich deren Inhalte und Zielsetzungen durch die Verwaltungsbehörden des ESF und EFRE sichergestellt.

### **6.3 Kohärenz mit dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER)**

Der ländliche Raum erhält neben der Unterstützung im Rahmen des EFRE auch Hilfen durch den Europäischen Landwirtschaftsfonds ELER. Dem Saarland stehen in der Förderperiode 2007 - 2013 für diesen Zweck europäische Mittel in Höhe von 28,274 Mio. € zur Verfügung. Das Saarland erstellt unter Federführung des Ministeriums für Umwelt für den ländlichen Raum entsprechend der Verordnung (EG) Nr. 1698/2005 und den Strategischen Leitlinien der Gemeinschaft für die Ländliche Entwicklung (Ratsbeschluss 2006/144/EG vom 25. Februar 2006) einen Plan zur Entwicklung des ländlichen Raums im Saarland. Schwerpunkte des Operationellen Programms des Saarlandes für den ELER sind:

- Schwerpunkt 1: Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Fortwirtschaft,
- Schwerpunkt 2: Verbesserung der Umwelt und der Landschaft,
- Schwerpunkt 3: Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft und Erhöhung der Lebensqualität im ländlichen Raum.
- Schwerpunkt 4: LEADER.

Die inhaltliche Abgrenzung zum ESF ist bereits dadurch gewährleistet, dass der Plan zur Entwicklung des ländlichen Raums und das ESF-Programm zum Ziel „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ grundlegend unterschiedliche Zielvereinbarungen und Schwerpunkte vorsehen. Der ELER unterstützt die ländlichen Räume des Saarlandes bei der Bewältigung der Herausforderungen des wirtschaftlichen Strukturwandels, die sich durch die zunehmende weltweite Liberalisierung der Agrarmärkte noch verstärkt haben, und des demographischen Wandels. Dabei verfolgt der ELER eine integrierte Förderung des Agrar-Lebensmittel-Sektors, alternativer Erwerbsmöglichkeiten, der lokalen Infrastruktur sowie der Bewahrung der Naturressourcen. Demgegenüber fördert der ESF Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, zur Entwicklung der Humanressourcen sowie der Integration benachteiligter Personen in den Arbeits-

markt. Den Maßnahmen liegt dabei eine hohe Individualförderung in den Bereichen Qualifizierung, Beschäftigung und Beratung zugrunde, die primär auf Verbesserung, Erhalt oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Teilnehmer ausgerichtet ist.

Potenzielle Berührungspunkte zwischen der ESF- und ELER-Förderung bestanden ursprünglich im Zusammenhang mit der Berufsbildung und Informationsmaßnahmen (Maßnahme 111 des Plans) sowie mit der Inanspruchnahme von landwirtschaftlichen Beratungsdiensten (Maßnahme 114). Beide Maßnahmen wurden zwischenzeitlich im Rahmen des Konsultationsverfahrens bei der Europäischen Kommission aus dem Plan zur Entwicklung des ländlichen Raums im Saarland gestrichen.

Bei Projektvorhaben im Rahmen von LEADER gewährleisten unterschiedliche Förderschwerpunkte die Komplementarität zwischen den beiden Fonds. So sieht der Plan zur Entwicklung des ländlichen Raums im Saarland für Projekte, die außerhalb der Mainstreamplanung gefördert werden, ausdrücklich vor, dass die Verwaltungsbehörde für den ELER vor der Bewilligung prüft, ob das beantragte Projekt im Rahmen des ESF gefördert werden kann. Nur im gegenteiligen Fall kommt eine Förderung durch LEADER in Betracht.

Die grundsätzlich unterschiedliche Ausrichtung der ESF- und EFRE-Förderung spiegelt sich auch in den jeweiligen Förderrichtlinien wieder; eine Doppelförderung ist ausgeschlossen. Die bilaterale Abstimmung von Schnittstellen zwischen dem Ministerium für Umwelt und dem Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft ist im Beschluss des Ministerrates zum ELER-Programm vom 11.07.2006 ausdrücklich vorgesehen und wird erfolgreich praktiziert im Sinne einer effektiven und effizienten Mittelverwendung. Artikel 9 der Verordnung (EG) 1083/2006 und der dort geforderten Notwendigkeit einer Koordinierung zwischen den Strukturfonds, dem ELER und dem EFF (das Saarland erhält keine EFF-Mittel) wird durch eine ressortübergreifende Abstimmung im Rahmen der Programmerstellung Rechnung getragen sowie durch eine wechselseitige Beteiligung an der Programmumsetzung, z.B. durch Mitarbeit im Begleitausschuss. Die Bewertung der Förderfähigkeit von beantragten LEADER-Projekten, die auch über den ESF gefördert werden könnten, erfolgt grundsätzlich unter Beachtung der Förderregeln durch die Fachreferate in den Ressorts (Ministerium für Umwelt, Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft, Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales).

#### **6.4 Kohäsion mit der Europäischen territorialen Zusammenarbeit**

Als Grenzregion und direkter Nachbar zu Frankreich und Luxemburg sowie Belgien hat die grenzüberschreitende Zusammenarbeit für das Saarland immer eine wichtige Rolle gespielt und war daher integrativer Bestandteil der Landespolitik. Die Beteiligung an der Gemeinschaftsinitiative INTERREG war für die saarländische Region ein „Muss“; die Gemeinschaftsinitiative hat für das Zusammenwachsen der Grenzregionen einen großen Beitrag geleistet.

Vor diesem Hintergrund wurde es als Ausdruck der Anerkennung der bisherigen Arbeit in diesem Bereich aufgenommen, dass die Gemeinschaftsinitiative zu einem eigenständigen Ziel „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ (Ziel 3) aufgewertet wurde.

Die beiden Ziele „Europäische territoriale Zusammenarbeit“ und „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ werden komplementär umgesetzt; Doppelförderungen werden ausgeschlossen.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Vgl. zu den Inhalten des Operationellen Programms zu Ziel 3 in der Förderperiode 2007-2013 insbesondere Ziffer 6 des Abschnitts „Interregionale Kooperation“ im Kapitels 4.5

## **6.5 Kohärenz mit dem Europäischen Fischereifonds (EFF)**

Das Saarland erhält keine Mittel aus dem Europäischen Fischereifonds (EFF).

## **6.6 Einhaltung der Wettbewerbsregeln bei Staatsbeihilfen**

Jede öffentliche Förderung auf Basis dieses Programms muss den formellen und materiellen Anforderungen der Gemeinschaftsregeln über staatliche Beihilfen genügen, die zum Zeitpunkt der Gewährung der staatlichen Beihilfe anwendbar sind.

## **7. Durchführungssysteme, Partnerschaft**

### **7.1 Durchführungssysteme**

Vorbehaltlich des endgültigen Ergebnisses einer noch im Gange befindlichen Reorganisation verschiedener Landesbehörden des Saarlandes ist nachfolgende Aufbau- und Ablauforganisation vorgesehen.

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

Verwaltungsbehörde im Sinne des Artikel 59 Absatz 1 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 ist das

Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales  
Referat AM 1 „Arbeitsmarktpolitik und Europäischer Sozialfonds, Arbeits- und Tarifrecht“  
Franz-Josef-Röder-Str. 23  
66119 Saarbrücken.

Die Verwaltungsbehörde nimmt die Aufgaben nach Artikel 60 der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 wahr. Sie ist dafür verantwortlich, dass das Operationelle Programm im Einklang mit dem Grundsatz der wirtschaftlichen Haushaltsführung verwaltet und durchgeführt wird. Zu diesem Zweck hat sie insbesondere

- sicherzustellen, dass die zu finanzierenden Projekte nach den für das Operationelle Programm geltenden Kriterien ausgewählt werden und die Durchführung der Projekte nach den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften erfolgt;
- sich zu vergewissern, dass die kofinanzierten Wirtschaftsgüter und Dienstleistungen geliefert bzw. erbracht und die im Zusammenhang mit den Vorgaben von den Begünstigten geltend gemachten Ausgaben tatsächlich und im Einklang mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften getätigt wurden;
- die elektronische Erfassung und Speicherung der Buchführungsdaten zu jedem im Rahmen des Operationellen Programms durchgeführten Vorhaben sowie die Erfassung der erforderlichen Durchführungsdaten für Finanzverwaltung, Begleitung, Überprüfung, Prüfungen und Bewertung zu gewährleisten;
- sicherzustellen, 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 einen geeigneten Buchführungscode verwenden;
- sicherzustellen, dass die vorgeschriebenen Bewertungen des Operationellen Programms in dem vorgesehenen Verfahren durchgeführt werden;
- Verfahren einzuführen, die gewährleisten, dass alle für einen hinreichenden Prüfpfad erforderlichen Ausgabenbelege und Kontrollunterlagen bis drei Jahren nach Abschluss des Operationellen Programms aufbewahrt werden;
- sicherzustellen, dass die Bescheinigungsbehörde in Bezug auf die Ausgaben alle für die Bescheinigung notwendigen Auskünfte über angewandte Verfahren und durchgeführte Überprüfungen erhält;

- den Begleitausschuss bei seiner Arbeit zu beraten und ihm die Unterlagen zu übermitteln, die für eine Begleitung erforderlich sind, bei der die Qualität der Durchführung des Operationellen Programms an der Verwirklichung der spezifischen Programmziele gemessen wird;
- den jährlichen und abschließenden Durchführungsbericht zu erstellen und ihn nach Billigung durch den Begleitausschuss der Kommission vorzulegen;
- sicherzustellen, dass die Informations- und Publizitätsverpflichtungen eingehalten werden;
- der Kommission, die zur Beurteilung von Großprojekten erforderlichen Angaben zu übermitteln.

Die Förderung (operative Aufgaben) obliegt zwei Fachreferaten:

- Referat AM 2 – Arbeitsmarktförderung - im Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales,
- Referat D/4 – Förderung von Weiterbildung und Qualifikation, grenzüberschreitende EU-Programme/Saar-Lor-Lux - im Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft.

Die beiden Fachreferate sind unter Beachtung der in Artikel 60 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 vorgegebenen Rahmenbedingungen zuständig für die Auswahl der Projekte sowie Antragsprüfung, Auszahlung der Mittel an die Begünstigten und Verwendungsnachweisprüfung.

Die Gesamtverantwortung für die Verwaltung und Durchführung nach den Grundsätzen der wirtschaftlichen Haushaltsführung trägt die Verwaltungsbehörde. In diesem Zusammenhang verschafft sich die Verwaltungsbehörde hinreichende Gewähr, dass die Aufgaben von den Fachreferaten ordnungsgemäß ausgeführt werden. Zur Erfüllung dieser Aufgabe wird unter Beachtung des in der vorangegangenen Förderperiode erstellten Aktionsplans die Steuerungsfunktion der Verwaltungsbehörde mit Hilfe von zwei neuen Instrumenten verstärkt: (1) schriftliche Anleitungen zur Durchführung aller notwendigen Prüfungen administrativer, finanzieller sowie physischer Art sowie (2) regelmäßig stattfindende Koordinierungsgespräche mit den Förderreferaten, der Bescheinigungsbehörde sowie der Prüfbehörde.

Die Anleitungen zur Durchführung aller notwendigen Prüfungen geben Aufschluss darüber, zu welchem Zeitpunkt welche Prüfschritte von den Förderreferaten durchzuführen sind. Im Einzelnen wird vorgegeben, dass die Überprüfungen sich auf die tatsächlich angefallenen Ausgaben, die Erbringung der betreffenden Dienstleistung entsprechend der Genehmigungsentscheidung, die Richtigkeit der von den Begünstigten eingereichten Erstattungsanträge und die Übereinstimmung der Vorhaben und Ausgaben mit den gemeinschaftlichen und nationalen Bestimmungen erstrecken müssen. Die schriftlichen Anleitungen beinhalten außerdem Vorgaben zu den durchzuführenden Vor-Ort-Überprüfungen einzelner Vorhaben (Beleg- und Monitoringkontrollen). Die Einhaltung der in den schriftlichen Anleitungen vorgegebenen Prüfungen wird von der Verwaltungsbehörde überwacht, um im Falle der Nichteinhaltung rechtzeitig Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

Regelmäßig stattfindende Koordinierungsgespräche mit den Förderreferaten, der Bescheinigungsbehörde und der Prüfbehörde dienen einer frühzeitigen Feststellung und Behebung von systemwidrigen Verhältnissen. Die Koordinierungsgespräche sollen darüber hinaus zu einem optimalen Informationsfluss zwischen allen Verfahrensbeteiligten beitragen.

### 7.1.2 Benennung und Aufgaben der Bescheinigungsbehörde

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

Landesamt für Agrarwirtschaft und Landentwicklung  
Zahlstelle EU-Fonds  
Dörrenbachstraße 2  
66822 Lebach

Die Bescheinigungsbehörde nimmt die Aufgaben nach Artikel 61 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 wahr. Sie hat insbesondere die Aufgabe

- bescheinigte Ausgabenerklärungen und Zahlungsanträge zu erstellen und der Kommission zu übermitteln;
- zu bescheinigen, dass
  - die Ausgabenerklärung wahrheitsgetreu ist, sich auf zuverlässige Buchführungsdaten stützt und auf überprüfbaren Belegen beruht;
  - die geltend gemachten Ausgaben für Vorhaben getätigt wurden, die nach den im Operationellen Programm festgelegten Kriterien ausgewählt wurden, und die Ausgaben und Vorhaben mit den gemeinschaftlichen und einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in Einklang stehen;
- für die Zwecke der Bescheinigung sicherzustellen, dass hinreichende Angaben der Verwaltungsbehörde zu den Verfahren und Überprüfungen für die in den Ausgabenerklärungen geltend gemachten Ausgaben vorliegen;
- für die Zwecke der Bescheinigung die Ergebnisse der von der Prüfbehörde oder unter deren Verantwortung durchgeführten Prüfungen zu berücksichtigen;
- über die bei der Kommission geltend gemachten Ausgaben in elektronischer Form Buch zu führen;
- über die wieder einzuziehenden Beträge und die einbehaltenen Beträge Buch zu führen, wenn eine für ein Vorhaben bestimmte Beteiligung oder ein Teil davon gestrichen wurde. Die wieder eingezogenen Beträge werden vor dem Abschluss des Operationellen Programms durch Abzug von der nächsten Ausgabenerklärung dem Gesamthaushaltsplan der Europäischen Union wieder zugeführt.

### 7.1.3 Benennung und Aufgaben der Prüfbehörde

Die Prüfbehörde im Sinne des Artikel 59 Absatz 1 Buchstabe c der Verordnung (EG) Nr.1083/2006 ist das im Geschäftsbereich des Ministeriums für Finanzen angesiedelte

Landesamt für Zentrale Dienste  
Kontrollstelle EU-Fonds  
Präsident-Baltz-Str. 5  
66119 Saarbrücken.

Die Prüfbehörde bündelt die gesamten Aufgaben der sekundären Finanzkontrolle nach Artikel 62 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006. Sie hat insbesondere die Aufgabe,

- das effektive Funktionieren des Verwaltungs- und Kontrollsystems für das Operationelle Programm mittels Systemprüfungen zu kontrollieren;
- Einzelfallprüfungen anhand geeigneter Stichproben im Hinblick auf die geltend gemachten Ausgaben durchzuführen;
- der Kommission binnen neun Monaten nach Genehmigung des Operationellen Programms eine Prüfstrategie mit vorgeschriebenem Inhalt vorzulegen;
- von 2008 an und bis 2015 jedes Jahr jeweils zum 31. Dezember
  - der Kommission einen jährlichen Kontrollbericht mit vorgeschriebenem Inhalt zu übermitteln;
  - auf der Grundlage der unter ihrer Verantwortung durchgeführten Kontrollen und Prüfungen zu der Frage Stellung zu nehmen, ob das Verwaltungs- und Kontrollsystem wirksam funktioniert, so dass die Richtigkeit der der Kommission vorgelegten Ausgabenerklärungen und damit die Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge hinreichend gewährleistet sind;
  - sofern ein Teilabschluss des Operationellen Programms vorgenommen wird, eine Teilabschlusserklärung vorzulegen, mit der die Recht- und Ordnungsmäßigkeit der betreffenden Ausgaben festgestellt wird;
- der Kommission bis spätestens 31. März 2017 eine Abschlusserklärung zur Bewertung der Gültigkeit des Antrags auf Zahlung des Restbetrags sowie der Recht- und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge vorzulegen; zu diesen Vorgängen muss eine abschließende Ausgabenbescheinigung vorliegen, die durch einen abschließenden Kontrollbericht bestätigt wird.

Der Prüfbehörde obliegt außerdem die Aufgabe der Ex-Ante-Zertifizierung der Verwaltungs- und Kontrollsysteme nach Artikel 71 Absatz 2 und Absatz 3 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006.

Die Prüfbehörde gewährleistet, dass bei der Prüfung international anerkannte Prüfstandards berücksichtigt werden.

#### **7.1.4 Zahlungsströme**

Das Saarland veranschlagt die EU-Strukturfondsmittel als zweckgebundene Einnahmen und Ausgaben getrennt von anderen Einnahmen bzw. Ausgaben. Die zweckgebundenen Einnahmen und damit zusammenhängenden Ausgaben werden mit einem korrespondierenden Haushaltsvermerk versehen. Die Haushaltsveranschlagung der EU-Strukturfondsmittel erfolgt für den ESF sowohl im Einzelplan 05 des Ministeriums für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales als auch im Einzelplan 08 des Ministeriums für Wirtschaft und Wissenschaft. Es gelten neben dem Gemeinschaftsrecht die nationalen Vorschriften zum Haushaltsrecht und zur Haushaltssystematik, wie die Landeshaushaltsordnung (LHO) und die darauf basierenden Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (VV LHO). Die erforderliche nationale Kofinanzierung – soweit im Landeshaushalt veranschlagt – findet sich in den Einzelplänen der Fachressorts wieder. Den zuständigen Fachreferaten werden die jeweiligen Jahrestanchen der ESF-Mittel zur Bewirtschaftung übertragen.

Nach Artikel 61 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 ist es Aufgabe der Bescheinigungsbehörde, die Ausgabenerklärungen und Zahlungsanträge zu erstellen und über den Bund der EU-Kommission zu übermitteln. Nach Überprüfung der Erstattungsanträge durch die EU-Kommission erfolgt die Auszahlung über ein zentrales Bundeskonto des Hauptzollamtes Hamburg-Jonas bei der Bun-

desbank, Filiale Kiel. Danach werden die Erstattungsbeträge nach einer fachlichen Überprüfung durch die Bescheinigungsbehörde über ein Konto der Landeshauptkasse des Saarlandes bei der Deutschen Bundesbank, Filiale Saarbrücken vereinnahmt. Die Mittelbewirtschaftung erfolgt durch die zuständigen Förderreferate im Rahmen ihrer jeweiligen Bewirtschaftungsbefugnis.

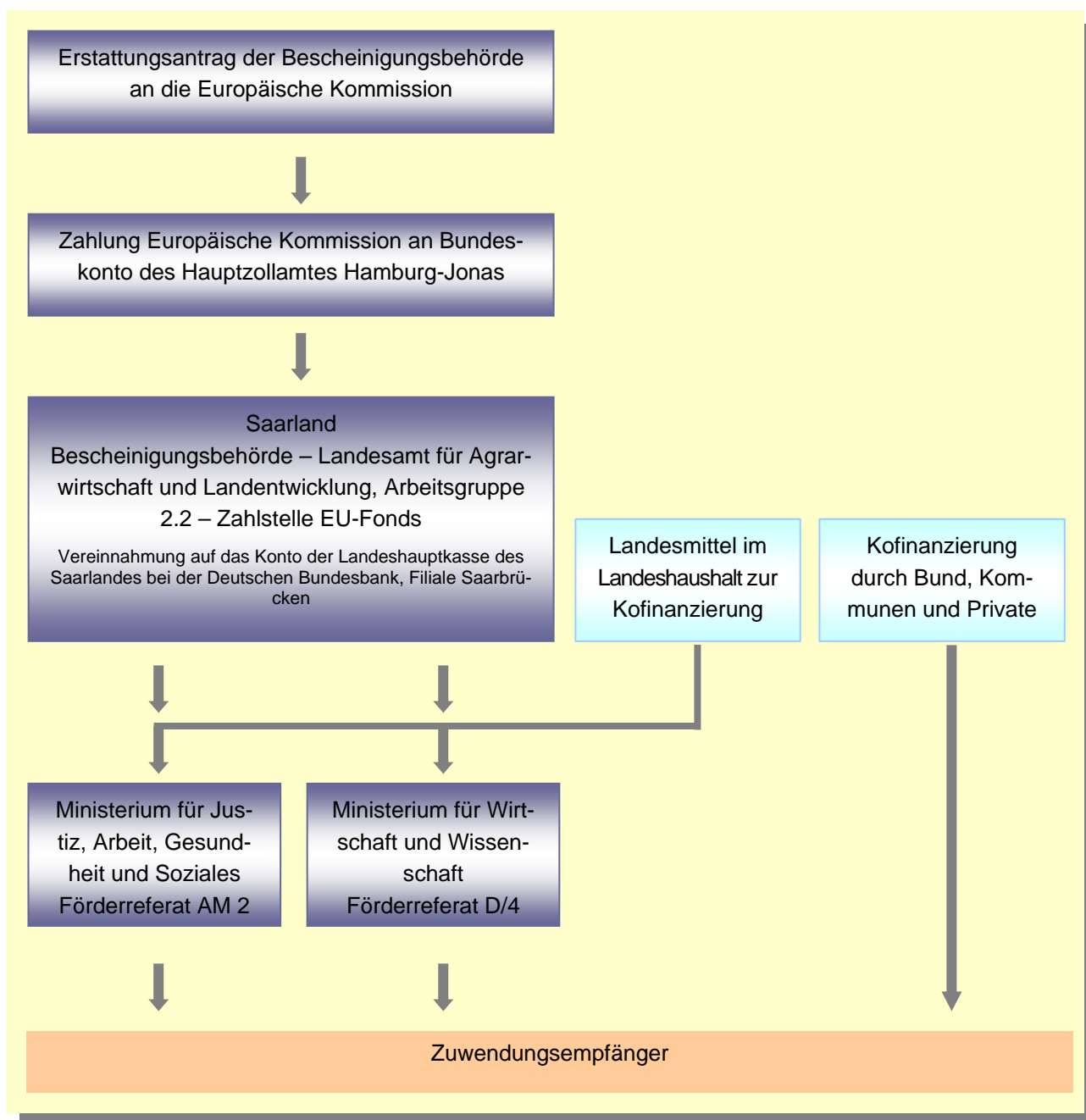
Die erforderliche nationale Kofinanzierung aus Landesmitteln findet sich in den Einzelplänen der Fachressorts wieder und wird von diesen bewirtschaftet.

Die Kofinanzierung aus Bundesmitteln, kommunalen Mitteln und privaten Mitteln muss von den Zuwendungsempfängern eigenständig akquiriert bzw. sichergestellt werden.

Das Finanzmonitoring stellt bezüglich der Umsetzung des Gesamtprogramms eine wichtige Steuerungs- und Kontrollfunktion unter zentraler Überwachung und Verantwortung der Verwaltungsbehörde dar.

Die zuvor beschriebene Systematik ist darüber hinaus geeignet, eine ordnungsgemäße und rechtmäßige Umsetzung der Strukturfondsförderung zu gewährleisten.

**Übersicht 07: Diagramm zum Mittelfluss**



**7.1.5 Begleitausschuss, Beteiligung der regionalen Partner an der Umsetzung des Programms**

Im Förderzeitraum 2007 – 2013 wird ein regionaler Begleitausschuss für das Operationelle Programm des Europäischen Sozialfonds eingesetzt. Der Begleitausschuss wird innerhalb von drei Monaten nach der Genehmigung des Operationellen Programms gebildet. Er wird die effektive und ordnungsgemäße Durchführung der Förderung überwachen und die in Artikel 65 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 genannten Aufgaben wahrnehmen.

Der Begleitausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Er setzt sich zusammen aus Vertretern der Verwaltungsbehörde, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der EU-Kommission, ver-

schiedener Fachressorts der Landesregierung, der Regionaldirektion, der kommunalen Spitzenverbände, der Wirtschafts- und Sozialpartner sowie aus Einrichtungen, die sich der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen widmen und aus Umweltverbänden. Die genaue Zusammensetzung ist als Anlage der Geschäftsordnung des Begleitausschusses beizufügen. Infolge der Aufwertung des Partnerschaftsprinzips wird nicht nur den staatlichen Mitgliedern des Begleitausschusses, sondern auch den Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie den genannten weiteren Nichtregierungsorganisationen ein Stimmrecht im Begleitausschuss eingeräumt.

Planung und Vorbereitung sowie Begleitung und Bewertung des operationellen ESF-Programms erfolgen systematisch unter Einbeziehung der Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteure. Die partnerschaftlichen Mitgestaltungsrechte an der gemeinschaftlichen Strukturfonds-Politik zielen darauf ab, die Erfahrungen und Kenntnisse der verschiedenen Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft in die Entwicklung und Begleitung des Operationellen Programms einfließen zu lassen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie die arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteure umfassend in die Planung und Vorbereitung einbezogen. Der Programmplanungsprozess nach Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 wurde im Saarland Anfang 2006 eingeleitet. In Arbeitssitzungen und Informationsrunden mit den Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft wurden die Eckpunkte für die Förderperiode 2007 – 2013 besprochen und diskutiert. Die auf dieser Basis entwickelte Strategie wurde schließlich den Wirtschafts- und Sozialpartnern und den regionalen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteuren zugeleitet. Die abschließende Abstimmung mit den fachlich betroffenen Ministerien im Saarland erfolgte im Rahmen eines Ministerratsbeschlusses.

Hinsichtlich der Begleitung und Bewertung des Operationellen Programms wird vor dem Hintergrund des siebenjährigen Durchführungszeitraums des Programms der mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern sowie den arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteuren begonnene Abstimmungsprozess kontinuierlich fortgesetzt. Konzeptionelle und inhaltliche Ausgestaltung sowie die Umsetzung des Programms werden die Schwerpunkte der weiteren partnerschaftlichen Prozesses auf unterschiedlichen Handlungsebenen sein.

Generell hat im Saarland die Einbindung der regionalen Wirtschafts- und Sozialpartner sowie der relevanten Arbeitsmarktakteure und Entscheidungsträger einschließlich der vielfältigen Bildungsträger in die Planung und Umsetzung der regional-, arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Programme einen hohen Stellenwert. Sie ist unabdingbare Voraussetzung für eine bedarfsgerechte und qualitativ anspruchsvolle Realisierung der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen des Landes. Erst durch die abgestimmte Verknüpfung von Förderinstrumentarien der unterschiedlichen Akteure auf regionaler und lokaler Ebene wird eine entscheidende Effizienzsteigerung der Maßnahmen erreicht. Deshalb werden intensive, verstetigte und institutionalisierte partnerschaftliche Kooperationsbeziehungen zwischen allen arbeitsmarktpolitischen relevanten Akteuren in der neuen Förderperiode auf unterschiedlichen Handlungsebenen weiterhin eine zentrale Rolle spielen.

### **7.1.6 Monitoring und Evaluation**

Um den Anforderungen des von der Europäischen Kommission für die Förderperiode 2007-2013 überarbeiteten Systems der Begleitung und Bewertung der Programmplanung und -umsetzung gerecht zu werden, sieht die Verwaltungsbehörde eine programmbegleitende Evaluation der Programmumsetzung vor. Sie ist als ein aus Monitoring-, Steuerungs- und Controllingverfahren beste-

hender Prozess angelegt, mit denen zeitnah und effektiv auf eventuelle Abweichungen hinsichtlich der Zielerreichung oder Probleme bei der Umsetzung reagiert wird und die den detaillierten Anforderungen an die Berichterstattung entsprechen (vgl. Art 47-49 und 66-68 der Allgemeinen Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 und Art. 10 ESF-Verordnung 1081/2006).

Begleitung und Bewertung als zentrale Bestandteile der Steuerung der EU-Fonds werden durch die Verwaltungsbehörde und den Begleitausschuss für das Operationelle Programm vorgenommen. Die Ziele sind:

- die Überwachung der ordnungsgemäßen Durchführung des Programms;
- die Kontrolle der Erreichung der spezifischen Ziele und Bewertung der im Programmverlauf bereits realisierten Zielerreichung jeweils zum 30. Juni für das Vorjahr;
- die Steigerung der Qualität, der Effizienz und der Kohärenz der Interventionen;
- die Überprüfung der Gewichtung der Prioritätsachsen und spezifischen Ziele.

Begleitung und Bewertung erfolgen auf Basis eines Systems, das sich aus Monitoring und Evaluation zusammensetzt: **Monitoring** ist dabei die auf den Daten aus dem laufenden Steuerungsprozess basierende Darstellung des materiellen und finanziellen Programmverlaufes. Im Rahmen des Monitoring werden diejenigen Daten erhoben, die für die Darstellung der Durchführung und Umsetzung des Programms relevant sind. Darüber hinaus stellt es die grundlegenden Daten für die begleitende **Evaluation** zur Verfügung. Diese setzt auf den durch das Monitoring erhobenen Daten und gewonnenen Erkenntnissen auf und analysiert und bewertet die erreichten Ergebnisse und Wirkungen der Interventionen. Es werden zwar die Daten aus dem Monitoringsystem verwendet, einschließlich der Output- und Ergebnisindikatoren, zentrale Instrumente bei der Evaluation sind aber Wirkungsindikatoren. Hierbei wird berücksichtigt, dass ein großer Teil der Auswirkungen erst gemessen werden kann, wenn das Programm schon einige Zeit läuft.

Der laufende Controlling- und Steuerungsprozess wird ebenso wie das laufende Monitoring auf der Grundlage verschiedener (Erfassungs- und Auswertungs-)Instrumente, die auf einen Monat, Quartal, Halbjahr, Jahr oder alle Umsetzungsjahre bezogen sein können, realisiert werden.

Die Steuerung der Programmumsetzung erfolgt ebenfalls als Prozess. Dazu wird es eine laufende Überwachung der materiellen und finanziellen Zielerreichung auf der Basis des Monitoring und der Evaluation geben, auf deren Grundlage notwendige Änderungen vorgenommen werden. Über wesentliche Aspekte der Steuerung des Programms wird dem Begleitausschuss regelmäßig berichtet.

Für sämtliche Aufgaben der Begleitung und Bewertung werden die erforderlichen internen und externen Ressourcen bereitgestellt. Finanzielle Ressourcen hierfür bieten die Mittel der Technischen Hilfe. Die methodischen Grundlagen von Begleitung und Bewertung sind in zwei methodischen Arbeitspapieren der Europäischen Kommission definiert.<sup>39</sup>

## Monitoring

Im Rahmen des Monitoring erfolgt eine systematische und permanente **Erfassung** aller projekt- und teilnehmerbezogenen finanziellen und materiellen Daten in einer workflow-gestützten, Oracle-basierten Datenbank. Zur Erfassung der materiellen Daten werden den Trägern standardisierte, gegen Veränderungen geschützte, Excel-Sheets zur Verfügung gestellt, die sie verbindlich im

<sup>39</sup> Europäische Kommission: Der neue Programmplanungszeitraum 2007-2013. Indikative Leitlinien zu Bewertungsverfahren: Indikatoren für Begleitung und Bewertung. Arbeitsdokument 2 und Europäische Kommission: Der neue Programmplanungszeitraum 2007-2013: Indikative Leitlinien zu Bewertungsverfahren: Bewertung während des Programmplanungszeitraums. Arbeitsdokument Nr. 5

Rahmen des Antrags- als auch des Verwendungsnachweisverfahrens auszufüllen haben (Stammblattverfahren). Die finanziellen und materiellen Daten werden über eine automatisierte Schnittstelle in die Datenbank eingelesen und dort zentral verwaltet. Finanz-, Teilnehmer- und Projektdaten werden bereits ab der Antragstellung und Bewilligung erfasst und während der Projektlaufzeit fortlaufend bis hin zur Verwendungsnachweisführung aktualisiert.

Die **Auswertung** der Daten für die Berichterstattung, insbesondere für das Finanzmonitoring, erfolgt mit einer umfangreichen Auswertungssoftware „Business Objects“ (BO). Darüber hinaus erfolgen Aufbereitungen und Auswertungen der projekt- und teilnehmerbezogenen Daten mit dem sozialwissenschaftlichen Statistikprogramm SPSS. Hierzu werden die Daten über eine weitere Schnittstelle aus der Datenbank ausgelesen, aufbereitet und analysiert.

Der Umfang der erhobenen Daten beinhaltet die geforderten Angaben zu den ESF-Vorhaben gemäß Anhang III und XXIII der Durchführungsverordnung (EG) Nr. 1828/2006. Darüber hinaus werden personen-, projekt- und finanzbezogene Daten erhoben, die fortlaufend zur Erstellung der in den Indikatorensatz festgelegten Output- und Ergebnisindikatoren benötigt werden und deren Relevanz sich im Verlauf der vorangegangenen Förderperiode sowohl für nachfolgende Evaluationen als auch für die laufenden Monitoring-, Steuerungs- und Controllingverfahren erwiesen hat.

Bei der Auswertung orientiert sich das Monitoring an Kontextindikatoren (analog der SWOT-Analyse), Outputindikatoren (Soll-Ist-Vergleich anhand geplanter und erreichter Zielgrößen), Ergebnisindikatoren (intendierte Effekte) und Finanzindikatoren (Mittelbindungen, Auszahlungen). Alle Monitoringdaten werden auf den verschiedenen Ebenen des Programms, der Prioritätsachsen, der spezifischen Ziele und der Förderaktivitäten (Instrumenten-/Maßnahmetypen) ausgewertet und je nach Bedarf dem Begleitausschuss sowie den an der Programmumsetzung beteiligten Dienststellen in angepassten Aggregationsstufen zur Verfügung gestellt.

Auswertungen im Rahmen des Monitoring erfolgen regelmäßig anlässlich der Erstellung der jährlichen Durchführungsberichte für den Begleitausschuss und die Europäische Kommission und im Rahmen der Steuerungs- und Controllingprozesse. Zu den Inhalten der Durchführungsberichte gehören u. a. der Stand der Durchführung des Operationellen Programms und der Prioritätsachsen gemessen an den spezifischen Zielen, die finanzielle Abwicklung des Programms, die getroffenen Vorkehrungen zur Sicherung der Qualität und der Durchführung, die Publizitätsmaßnahmen, Angaben über erhebliche Probleme mit der Einhaltung des Gemeinschaftsrechts und die zur Abhilfe unternommenen Schritte. Weitere Inhalte beziehen sich auf spezifische Bereiche der Berichte, die die Anliegen in Art. 10 der ESF-Verordnung (EG) 1081/2006 umfassen: u.a. Gleichstellungsaspekte, geschlechtsspezifische Aktionen, Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme von Migranten am Erwerbsleben, Maßnahmen zur Integration von Minderheiten und anderer benachteiligter Gruppen ins Erwerbsleben sowie Maßnahmen zur Förderung ihrer sozialen Integration, innovative Maßnahmen sowie transnationale und/ oder interregionale Aktionen. Über die jährlichen Durchführungsberichte hinaus erfolgen anlassbezogene Auswertungen, beispielsweise für Prüfw Zwecke oder auch im Rahmen von parlamentarischen Anfragen.

Entsprechend der Vorgaben der Publizitätsverordnung werden sowohl die Ergebnisse der Jahresberichte als auch der Evaluationen nach ihrer Vorlage im Begleitausschuss der Öffentlichkeit in elektronischer Weise zur Verfügung gestellt.

## Evaluation

Die programmbegleitende Evaluation wird verschiedene weitergehende Aufgaben erfüllen, wobei sie sowohl auf Informationen und Daten des Monitoringsystems (Projekt-, Teilnehmer-, Finanzda-

ten) als auch auf zusätzlich erhobene Daten (Teilnehmerbefragungen, Fallstudien u.a.) zurückgreifen wird. Die wesentlichen Aufgaben der begleitenden Evaluation werden die Ermittlung von Wirkungen und deren Bewertungen sein und damit der mit dem ESF erreichten längerfristigen Effekte. In der Evaluierung abschließend zu definierende Wirkungsindikatoren<sup>40</sup> bilden die Auswirkungen des Programms ab, die über die unmittelbaren Effekte hinausgehen.

Begleitende Bewertungen werden vor, während und nach dem Programmzeitraum durchgeführt: Bewertungen während der Programmlaufzeit können strategischer Art sein und anhand der vorgenommenen Prüfungen und deren Ergebnissen zur Überarbeitung und Weiterentwicklung des Programms beitragen oder sie können operationeller Art sein und zur Steigerung der Leistungsfähigkeit des Programms beitragen.

- Im Rahmen des Programmierungsprozesses wurde eine **Ex-ante-Evaluation** des Programms durchgeführt (vgl. Kapitel 5.5). Die Bewertung hat der Evaluator auf Grundlage des methodischen Arbeitsdokumentes der Europäischen Kommission zur Ex-ante-Bewertung erstellt. Der beauftragte Evaluator *isoplan-Consult*, Saarbrücken war in seiner Arbeit von den in Artikel 59 Absatz 1 Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 genannten Behörden unabhängig. Die Analyseergebnisse des Gutachters sind in die Strategie zum Operationellen Programm eingeflossen.
- Vorgesehen sind **anlassbezogene Evaluationen**, insbesondere,
  - wenn das Monitoring signifikante Abweichungen von den ursprünglich festgelegten Zielen, die in Output- und Ergebnisindikatoren ihren Niederschlag finden, zeigt. Bei wesentlichen Änderungen finanzieller Art, inhaltlicher Art oder im Zusammenhang mit der Programmdurchführung wird jeweils rechtzeitig eine Überprüfung auf der Basis einer leistungsbezogenen Bewertung vorgenommen, um bei negativen Entwicklungen die konkreten Ursachen analysieren und gegensteuern zu können. Positive Abweichungen vom Grad der Zielerreichung werden hinsichtlich ihrer Erfolgsfaktoren untersucht, um auch diese in die Programmsteuerung einfließen zu lassen.
  - wenn Vorschläge für eine Programmüberarbeitung gemacht werden. Gründe, das Operationelle Programm zu überprüfen und erforderlichenfalls zu überarbeiten, können sich bei signifikanten Änderungen der sozioökonomischen Verhältnisse, bei wesentlichen Änderungen der gemeinschaftlichen, nationalen oder regionalen Prioritäten (z.B. durch Arbeitsmarktreformen oder veränderten Schwerpunktsetzungen beim regionalen Strukturwandel) oder bei Durchführungsschwierigkeiten ergeben, die alle Folgen für das Operationelle Programm haben können.
  - wenn sich „potenzielle Risiken“ manifestieren, die auf früheren Erfahrungen in speziellen Interventionsbereichen gründen. So könnten beispielsweise potenzielle Risiken der vergangenen Förderperiode auch in der Förderperiode 2007-2013 in der Prioritätsachse C „Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen“ bei den Transfer-KUG-Maßnahmen für Beschäftigte im Bergbaubereich identifiziert werden. Damals wurde das Instrument der Qualifizierung in Kurzarbeit (KUG) von den Unternehmen wie z. B. der DSK nicht in dem ursprünglich geplanten Umfang genutzt. Die Personalan-

<sup>40</sup> In Abgrenzung zu Output- und Ergebnisindikatoren sind Indikatoren, die die Auswirkung der ESF-Interventionen zeigen, schwerer zu ermitteln und meist nicht durch Monitoringsysteme zu erfassen. Die Wirkungsindikatoren der wesentlichsten ESF-Interventionsbereiche sollen mit Hilfe einer externen begleitenden Bewertung abschließend definiert und ermittelt werden, wie dies von der KOM in den entsprechenden methodischen Arbeitspapieren vorgeschlagen wird. Dabei sollen nur jene Effekte auf der Programmebene als Wirkungen ausgewiesen werden, die dem Programm kausal zugerechnet werden können.

passungsmaßnahmen fielen zum Teil geringer aus als geplant bzw. konnten auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt werden. Vielfach gelang es den Unternehmen auch, ihre Anpassungsmaßnahmen über andere Finanzierungsinstrumente abzudecken. Dies hatte zweimal einen Programmänderungsantrag zur Folge, mit dem eine Aktualisierung des Programms beschlossen wurde.

- Den anlassbezogenen Evaluationen, die wie das Monitoring in erster Linie zur Programmsteuerung genutzt werden, gehen kurzzyklische Analysen über die effiziente und effektive Umsetzung des Operationellen Programms auf der Grundlage der Monitoring-, Steuerungs- und Controllingverfahren voraus.
- Mitte 2011 soll eine **Zwischenevaluation** vorgelegt werden, die eine erste Analyse und Beurteilung der Wirkungen und Effekte des Operationellen Programms auf Ebene des Programms, der Prioritätsachsen, der spezifischen Ziele und der Förderaktivitäten vornimmt. Auf Basis der verschiedenen Programmziele werden die Aspekte der Relevanz, Wirksamkeit, Effizienz, Nutzen und Nachhaltigkeit bewertet unter Berücksichtigung der auf den unterschiedlichen Ziel-ebenen verwendeten Indikatoren. Damit stehen vor allem auch strategische Fragestellungen im Vordergrund der Zwischenbewertung wie
  - der Grad der Zielerreichung in der Programmumsetzung,
  - die Verbesserung der individuellen Chancen auf Vermittlung und Eingliederung in den Arbeitsmarkt,
  - die Verbesserung des regionalen Arbeitskräftepotenzials durch strukturpolitisch flankierte Maßnahmen und
  - die Verbesserung der Kosten-Nutzen-Relation ESF-kofinanzierter Maßnahmen.

Aber auch Fragen nach den sozioökonomischen Wirkungen, der Nachhaltigkeit und der Chancengleichheit unterliegen der Zwischenevaluation.

Die Zwischenbewertung wird in einem Zeitraum (Mitte 2010 bis Mitte 2011) durchgeführt, zu dem erstmalig ein umfangreiches Potenzial an belastbaren Daten vorliegt (Stammdatensätze aus dem Jahr des Programmbeginns 2008 sowie den Jahren 2009 bis Mitte 2010 des Programms) und der es andererseits ermöglicht, die Bewertungsergebnisse bei allen Beschlüssen über die Fortschreibung, Änderung oder Unterbrechung des Programms zu berücksichtigen.

- Erst die mit Hilfe einer **Ex-post-Evaluation** ermittelten Auswirkungen des Operationellen Programms ermöglichen eine endgültige Beurteilung von dessen Erfolg und Misserfolg. Die Ex-post-Evaluierung dient nicht nur der abschließenden Bewertung der Wirksamkeit, sondern konzentriert sich auch auf Fragen nach dem Nutzen und der Nachhaltigkeit des Programms. Sie wird in enger Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsbehörde und Europäischer Kommission bis zum 31.12.2015 durchgeführt.
- Evaluationen der **Querschnittsziele Chancengleichheit und Nachhaltigkeit** erfolgen nach einem noch mit den Fondsverwaltungen des Bundes und anderer Bundesländer zu entwickelnden Kategorienschema, das über die in der Förderperiode 2000-2006 im Rahmen der Bewertung des Ziel 3-Programms benutzte dreistufige Skala hinausgeht. Sie werden bei Vorliegen entsprechender Monitoringdaten in eigenen, themenspezifischen Evaluierungen anlassbezogen untersucht. Unabhängig davon sind in allen Monitoringverfahren und allen Bewertungen geschlechtsspezifische Analysen fester Bestandteil der Konzepte und den darauf aufbauenden Berichten.
- Bei kleineren oder technischen Veränderungen werden keine Evaluationen durchgeführt.

Evaluationen werden von der Verwaltungsbehörde veranlasst und intern von Experten der Verwaltungsbehörde oder extern von Experten sozial-/wirtschaftswissenschaftlicher Institute durchgeführt, die funktionell unabhängig von der Bescheinigungs- oder Prüfbehörde sind. Monitoring-, Steuerungs- und Controllingverfahren sowie interne Bewertungen werden von der Verwaltungsbehörde laufend vorgenommen, soweit es sich um die Beurteilung des Programmfortschritts in Bezug auf die Output- und Ergebnisindikatoren handelt oder um strategische Fragen zur Verbesserung der Programmumsetzung. Zwischen- sowie Expostevaluation werden in einem Bieterverfahren an externe Experten vergeben. Sie werden von der Verwaltungsbehörde fachlich begleitet.

Die Ergebnisse der Bewertungen werden dem ESF-Begleitausschuss und der Europäischen Kommission nach Maßgabe des Art. 48 Abs. 3 der Allgemeinen Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 zur Verfügung gestellt. Sie werden im Einklang der geltenden Bestimmungen über den Zugang zu Dokumenten veröffentlicht.

**Übersicht 08: Überblick über die Tätigkeiten im Rahmen der Begleitung und Bewertung**

Begleitsystem	Termin laut Allgemeiner Verordnung 1083/2006	Monitoring	Evaluation
Fortlaufende Erfassung der Daten zum finanziellen Verlauf; Fortlaufende Erfassung der Projekt-, Teilnehmer- und Unternehmensdaten; Jährliche Ermittlung der Output- und Ergebnisindikatoren entsprechend dem Indikatorenset	30.06.2008	Jahresbericht 2007	Kurzyklische Analysen zur effizienten und effektiven Umsetzung des Programms, zum Abgleich des Grades der Zielerreichung und zur Steuerung der Umsetzung; Anlassbezogene Evaluationen bei signifikanten Abweichungen von der Zielerreichung; Bewertungen einzelner Prioritätsachsen, spezifischer Ziele Förderinstrumente und Querschnittsziele; Zwischenevaluation mit Wirkungsanalyse Mitte 2010 bis Mitte 2011 bspw. mittels Teilnehmerbefragungen (extern); Fachliche Begleitung und Zuarbeit zur Ex-Post-Evaluation; Ex-Post-Evaluation (extern)
	30.06.2009	Jahresbericht 2008	
	30.06.2010	Jahresbericht 2009	
	30.06.2011	Jahresbericht 2010	
	30.06.2012	Jahresbericht 2011	
	30.06.2013	Jahresbericht 2012	
	30.06.2014 ff	Jahresbericht 2013 ff	
31.03.2017	Abschlussbericht		

**7.1.7 Verfahren zur Umsetzung**

Der Verfahrensablauf zwischen allen Akteuren, die an der Verwaltung und Kontrolle beteiligt sind (Verwaltungsbehörde, Bescheinigungsbehörde, Prüfbehörde), wurde in der vorangegangenen Förderperiode mittels „Handbuch über die Verwaltungs- und Kontrollstrukturen sowie Anleitungen über die Abwicklung des Ziel-3-Programms / Ziel-2-Programms im Saarland“ geregelt. Die Verabschiedung des Handbuches erfolgte durch den Ministerrat. Das Handbuch soll, vorbehaltlich einer anders lautenden Entscheidung nach Abschluss der noch im Gange befindlichen Reorganisation verschiedener Landesbehörden des Saarlandes, auch in der Periode 2007–2013 nach Anpassung an die neuen Rahmenbedingungen die Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe im Detail regeln.

## Förderfähigkeit der Ausgaben

Ausgaben für eine Beteiligung kommen nach dem Realkostenprinzip grundsätzlich nur dann in Betracht, wenn es sich um tatsächlich getätigte Zahlungen in Form von Geldleistungen handelt, die durch quitierte Rechnungen oder durch gleichwertige Buchungsbelege belegt sind. Die Ausgaben müssen im Zeitraum vom 01. Januar 2007 bis 31. Dezember 2015 tatsächlich getätigt werden.

Optionsweise können unter der Maßgabe von Art. 11 Abs. 3 Buchst. b) VO (EG) Nr. 1081/2006 die pauschal angegebenen indirekten Kosten bis zur Höhe von 20 % der direkten Kosten eines Vorhabens zugelassen werden.

Die Förderfähigkeit der Ausgaben richtet sich nach den Vorschriften der VO (EG) Nr. 1081/2006, der VO (EG) Nr. 1083/2006, nach diesem Operationellen Programm, nach den nationalen Vorschriften der Haushaltsordnung des Saarlandes (LHO), den Verwaltungsvorschriften zur Haushaltsordnung des Saarlandes (VV-LHO) sowie nach den bestehenden Fördergrundsätzen bzw. Förderrichtlinien in der jeweils gültigen Fassung.

Die Finanzierung der Vorhaben erfolgt in der Regel als Zuwendung nach § 44 LHO. Sofern das Verfahren der öffentlichen Auftragsvergabe zur Anwendung kommen sollte, werden die Bestimmungen des Vergaberechts und die Wettbewerbsbestimmungen berücksichtigt.

Die Regeln der Förderfähigkeit umfassen die Gesamtheit der Ausgaben, die im Rahmen des Operationellen Programms geltend gemacht werden.

## 7.2 Publizitätsmaßnahmen zum OP

Die Verwaltungsbehörde sorgt für die Einhaltung der Verpflichtungen nach Artikel 69 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 sowie der Durchführungsbestimmungen zu dieser Verordnung. Die Maßnahmen zu Information und Publizität für den ESF im Saarland zielen im Wesentlichen darauf ab,

- die Öffentlichkeit über den Beitrag der Europäischen Union allgemein zu informieren,
- potenzielle Begünstigte über die verschiedenen Fördermöglichkeiten des ESF im Saarland in Kenntnis zu setzen,
- Begünstigte über den Beitrag der EU zu informieren und sie auf ihre Informationspflichten hinzuweisen,
- die Verwendung der Mittel insgesamt transparent zu machen.

Um diese Ziele zu verwirklichen, ist eine intensive Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen, mit der möglichst viele Bürger und potenzielle Begünstigte erreicht werden sollen.

### Internetpräsentationen

Im Rahmen der Internetpräsentation des Saarlandes werden Informationen zum Europäischen Sozialfonds, zu den Programmdokumenten sowie zu sämtlichen Förderrichtlinien und den entsprechenden Stellen für nähere Beratung und Antragstellung angeboten. Die Internetpräsentation dient darüber hinaus der Veröffentlichung von Untersuchungen, Berichten, Studien, usw.

### Pressemitteilungen und Presseveranstaltungen

Bei besonderen Anlässen, zum Beispiel bei Genehmigung des Operationellen Programms oder besonders hervorzuhebenden Projekten, werden über die Pressestelle Mitteilungen an regionale und überregionale Medienvertreter herausgegeben. Auch bei Pressekonferenzen der saarländi-

schen Landesregierung wird über den Stand der Umsetzung des Operationellen Programms und über besondere Ereignisse berichtet. Bei Besuchen von Referenzprojekten durch den Minister oder Staatssekretär werden Pressevertreter zur Berichterstattung eingeladen.

### **Publikationen**

Die Verwaltungsbehörde sorgt für die Herausgabe verschiedener Publikationen, wie Broschüren, Flyern und Informationsschriften, um über die ESF-Intervention, über eingesetzte Finanzmittel und beispielhafte Projekte zu berichten. Zum anderen sollen mögliche Nutzer mittels Publikationen detailliert über Förderprogramme informiert werden. Auch die Förderreferate geben Informationsmaterial zu einzelnen Förderprogrammen und „Best-Practice“-Fallbeispiele heraus.

### **Veranstaltungen und Ausstellungen**

Vorgesehen sind Informationsveranstaltungen für die an der Umsetzung der Förderung beteiligten Institutionen sowie für die Wirtschafts- und Sozialpartner vor allem zu Beginn der neuen Förderperiode. Workshops und Tagungen zur Information über Förderprogramme und Förderverfahren werden außerdem von den Förderreferaten durchgeführt.

### **Hinweise in Verwaltungsformularen**

Begünstigte werden in Antragsformularen und Bewilligungsbescheiden auf die Beteiligung der Gemeinschaft und ihre Zuständigkeiten zur Einhaltung der Informationsmaßnahmen gemäß Artikel 8 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 hingewiesen.

Weitere Einzelheiten ergeben sich aus dem einzureichenden **Kommunikationsplan**.

## **7.3 EDV-System und Datenaustausch mit der Kommission**

### **7.3.1 EDV-System für die Abwicklung der Finanzierung und des Monitoring (eigenes System)**

Für den Bereich der Umsetzung der ESF-Programme im Saarland wird bereits seit Beginn des Jahres 2004 das EDV-gestützte Datenbanksystem ISAP-Informationssystem für die Arbeitsmarktpolitik produktiv eingesetzt.

Bei ISAP handelt es sich um ein workflowgestütztes integriertes Datenbanksystem zur Umsetzung der ESF-Förderung, d.h. von der Beantragung über die Abwicklung bis hin zur Berichterstattung an die EU.

ISAP ermöglicht die Gesamtabwicklung von der Erfassung der Antragsdaten über das Bewilligungsverfahren, das Mittelbewirtschaftungsverfahren sowie das elektronische Kassenverfahren (IHWS) bis hin zur Erstellung der Prüfvermerke nach Abschluss der Projekte.

Ergänzt wird ISAP durch eine spezielle Auswertungssoftware „Business Objects“ (BO), mit Hilfe derer tagaktuell z. B. die Erstellung komplexer Auswertungen für alle Bereiche des Berichtswesens gegenüber den Kommissionsdienststellen erfolgen kann. Somit erfüllt ISAP alle nach den Strukturfonds-Verordnungen erforderlichen Vorgaben bezüglich einer korrekten und vollständigen Abwicklung der Finanzierung, des Monitorings und der Berichterstattung. Das modular aufgesetzte System unterliegt einer systematischen und permanenten Qualitätskontrolle und kann bei Bedarf an sich verändernde Verhältnisse angepasst werden.

ISAP verfügt darüber hinaus über eine programmierte automatisierte Schnittstelle zur Landesfördermittel- und Controllingdatenbank CONIFERE und stellt somit die gesetzlich erforderliche Zulieferung aller Fördermittelaktivitäten aus dem Bereich des Arbeitsmarktes sicher. Mit CONIFE-

RE leistet das Saarland einen weiteren Beitrag zur Verhinderung von Doppelförderungen bzw. auch Subventionsbetrugsfällen.

Das ISAP-Datenbanksystem soll nach einer Anpassung an die neuen rechtlichen Vorgaben der EU auch in der Förderperiode 2007-2013 eingesetzt werden.

### **7.3.2 Elektronischer Datenaustausch mit der Kommission (SFC 2007)**

Die einschlägigen Bestimmungen der Artikel 66 und 76 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 erfordern, dass der Austausch jeglicher Informationen zwischen der Kommission und den Verwaltungsbehörden auf elektronischem Weg erfolgt. Der Gebrauch des von der Kommission entwickelten computergestützten Systems SFC 2007 ist verbindlich vorgeschrieben und soll die Umsetzung des Abschnitts 7 der Verordnung (EG) Nr. 1828/2006 (Artikel 39-42) ermöglichen. Die Einführung des Systems ist seitens der Kommission für den Beginn des Förderzeitraums 2007- 2013 geplant. Die Mitgliedstaaten werden bei der Einführung und Anwendung des computergestützten Systems durch die Kommission beteiligt und unterstützt. SFC 2007 kann von den Verwaltungsbehörden sowohl mit einer manuellen Erfassung genutzt werden (Web-Applikation) als auch mit einer Schnittstellen-Variante zu den Begleitsystemen des Mitgliedstaates (Web-Dienst).

## 8. Finanzbestimmungen

### 8.1 Indikativer Finanzplan

#### 8.1.1 Indikativer Finanzplan für die gesamte Förderperiode mit Interventionsätzen

Referenznummer des operationellen Programms (CCI-Code): 2007DE052PO010

**Tabelle 43: Schwerpunkte, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen (in EUR)**

	Gemeinschaftsbeteiligung	Nationale Beteiligung	Indikative Aufschlüsselung der nationalen Beteiligung		Mittel insgesamt	Kofinanzierungsatz in %
			Nationale öffentliche Mittel	Nationale private Mittel		
	(a)	(b)=(c)+(d)	(c)	(d)	e=(a)+(b)	f=(a)/(e)
<b>A: Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen</b>	14.000.000	14.000.000	3.800.000	10.200.000	28.000.000	50
<b>B: Verbesserung des Humankapitals</b>	38.450.000	38.450.000	30.760.000	7.690.000	76.900.000	50
<b>C: Verbesserung der Arbeitsmarktchancen und Integration benachteiligter Personen</b>	31.450.000	31.450.000	25.160.000	6.290.000	62.900.000	50
<b>D: Technische Hilfe</b>	2.590.338	2.590.338	2.590.338	0	5.180.676	50
<b>Insgesamt</b>	<b>86.490.338</b>	<b>86.490.338</b>	<b>62.310.338</b>	<b>24.180.000</b>	<b>172.980.676</b>	

### 8.1.2 Finanzplan mit Jahrestreichen

Referenznummer des operationellen Programms (CCI-Code): 2007DE052PO010

**Tabelle 44: Förderjahre, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsquellen des Programms (in EUR)**

	<b>Strukturfonds (ESF)</b>	<b>Kohäsionsfonds</b>	<b>Insgesamt</b>
	<b>(a)</b>	<b>(b)</b>	<b>(c) = (a)+(b)</b>
<b>2007</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	11.633.985		11.633.985
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2007</b>	<b>11.633.985</b>	<b>0</b>	<b>11.633.985</b>
<b>2008</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	11.866.664		11.866.664
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2008</b>	<b>11.866.664</b>	<b>0</b>	<b>11.866.664</b>
<b>2009</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.103.998		12.103.998
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2009</b>	<b>12.103.998</b>	<b>0</b>	<b>12.103.998</b>
<b>2010</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.346.077		12.346.077
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2010</b>	<b>12.346.077</b>	<b>0</b>	<b>12.346.077</b>
<b>2011</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.592.999		12.592.999
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2011</b>	<b>12.592.999</b>	<b>0</b>	<b>12.592.999</b>
<b>2012</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	12.844.859		12.844.859
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2012</b>	<b>12.844.859</b>	<b>0</b>	<b>12.844.859</b>
<b>2013</b>			
In Regionen ohne Übergangsunterstützung	13.101.756		13.101.756
In Regionen mit Übergangsunterstützung	0		0
<b>Insgesamt 2013</b>	<b>13.101.756</b>	<b>0</b>	<b>13.101.756</b>
<b>In Regionen ohne Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)</b>	<b>86.490.338</b>	<b>0</b>	<b>86.490.338</b>
In Regionen mit Übergangsunterstützung insgesamt (2007-2013)	0	0	0
<b>Insgesamt 2007-2013</b>	<b>86.490.338</b>	<b>0</b>	<b>86.490.338</b>

### 8.1.3 Indikative Aufteilung der Gemeinschaftsbeteiligung, aufgeschlüsselt nach Bereichen

Referenznummer der Kommission: **2007DE052PO010**

Bezeichnung des Programms: **Operationelles Programm Ziel 2-ESF Saarland 2007-2013**

**Tabelle 45: Indikative Aufteilung der Gemeinschaftsbeteiligung, aufgeschlüsselt nach Bereichen (in EUR)**

(in EUR)		(in EUR)		(in EUR)	
Dimension 1 Schwerpunkt		Dimension 2 Finanzierungsform		Dimension 3 Gebiet	
Code *	Betrag **	Code *	Betrag **	Code *	Betrag **
62	14.000.000	01	14.000.000	00	14.000.000
64	10.000.000	01	10.000.000	00	10.000.000
67	500.000	01	500.000	00	500.000
69	500.000	01	500.000	00	500.000
70	3.000.000	01	3.000.000	00	3.000.000
71	17.450.000	01	17.450.000	00	17.450.000
72	1.450.000	01	1.450.000	00	1.450.000
73	37.000.000	01	37.000.000	00	37.000.000
Insgesamt	83.900.000	Insgesamt	83.900.000	Insgesamt	83.900.000

\* Den Bereichen ist für jede Dimension anhand der Standardklassifikation ein Code zuzuweisen.

\*\* Geschätzter Betrag der Gemeinschaftsbeteiligung für jeden Bereich.

### 8.2 Verfahren für die Vorausschätzung der Zahlungsanträge

Nach Art. 76 der Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission jedes Jahr, spätestens bis zum 30. April vorläufige Vorausschätzungen ihrer voraussichtlichen Zahlungsanträge für das laufende und das folgende Haushaltsjahr.

Die Vorausschätzung der Zahlungsanträge erfolgt im Saarland durch die Bescheinigungsbehörde. Die Bescheinigungsbehörde stützt sich dabei auf Angaben der Verwaltungsbehörde und hat darüber hinaus die Möglichkeit, durch Auswertung der haushalterischen Mittelveranschlagung und durch Auswertung der eingegangenen Mittelbindungen und der hieraus zu erwartenden Auszahlungsbedarfe an Zuwendungsempfänger, die voraussichtlichen Zahlungsanträge zu ermitteln.