



# Einleitung

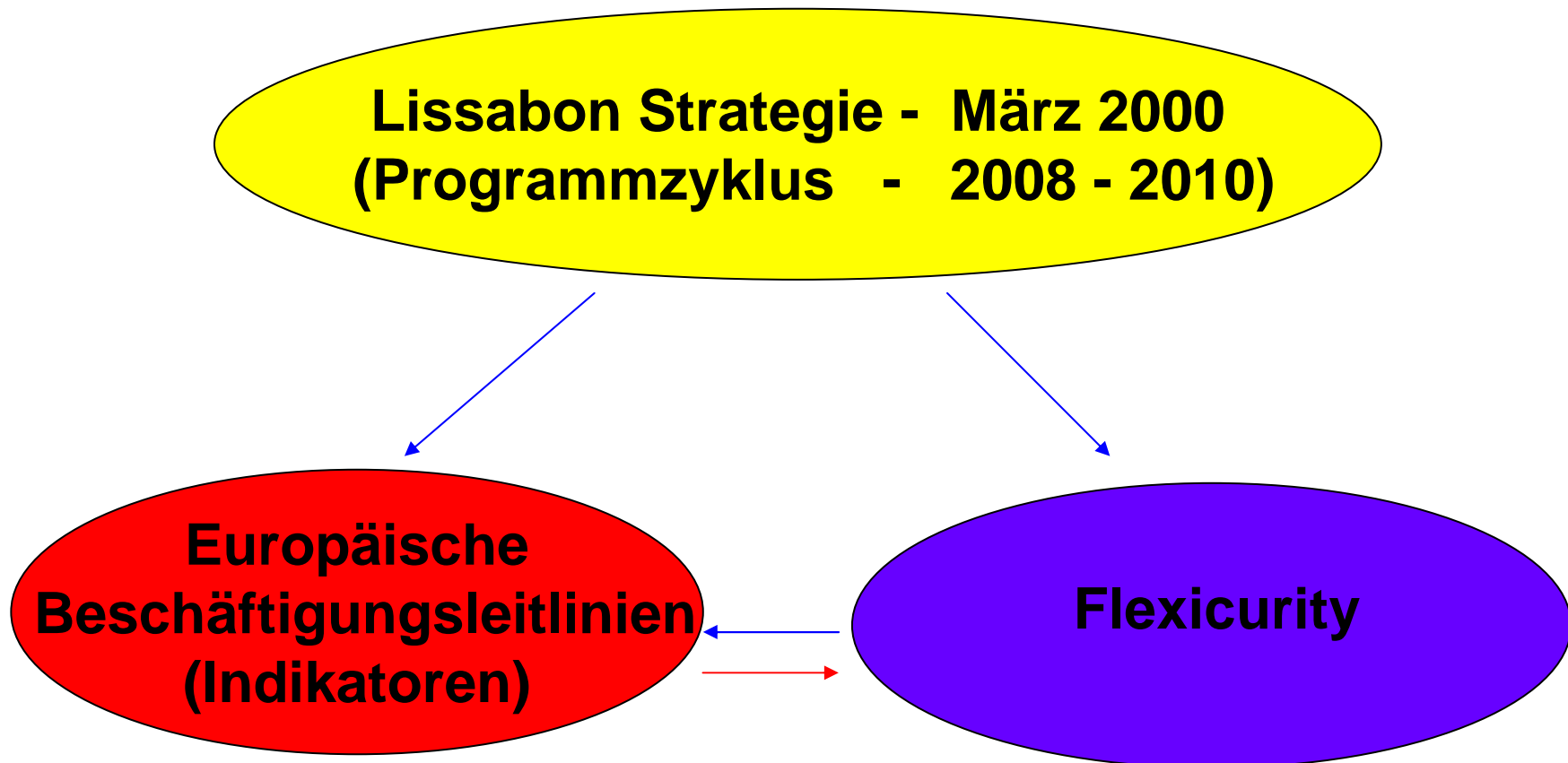
---

Ich möchte im Folgenden aufzeigen:

1. Welchen internationalen Bezugsrahmen gibt es?
2. Welche präventiven Ansätze lassen sich bereits in Deutschland und anderswo in der Arbeitsmarktpolitik finden?
3. Wo muss es in Zukunft hingehen?

# I. Internationaler Bezugsrahmen

---



# 1. Die **Lissabon-Strategie** und der Präventionsgedanke

---

## **Lissabon Strategie (März 2000)**

Ziel: Die EU bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu schaffen.

Um der Lissabon –Strategie neuen Schwung zu geben, wurden 2005 die **integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung** in der Europäischen Kommission verabschiedet als wichtigstes politisches Instrument der erneuerten Strategie für Wachstum und Beschäftigung (= Grundlage für die nationalen Reformprogramme der Mitgliedsstaaten).

# 1. Die **Lissabon-Strategie** und der Präventionsgedanke

---

Im Programmzyklus der **Lissabon –Strategie für 2008- 2010** der Europäische Kommission wird zu einer Vertiefung der beschlossenen Reformen aufgerufen sowie Maßnahmen in 4 vorrangigen Bereichen vorgeschlagen:

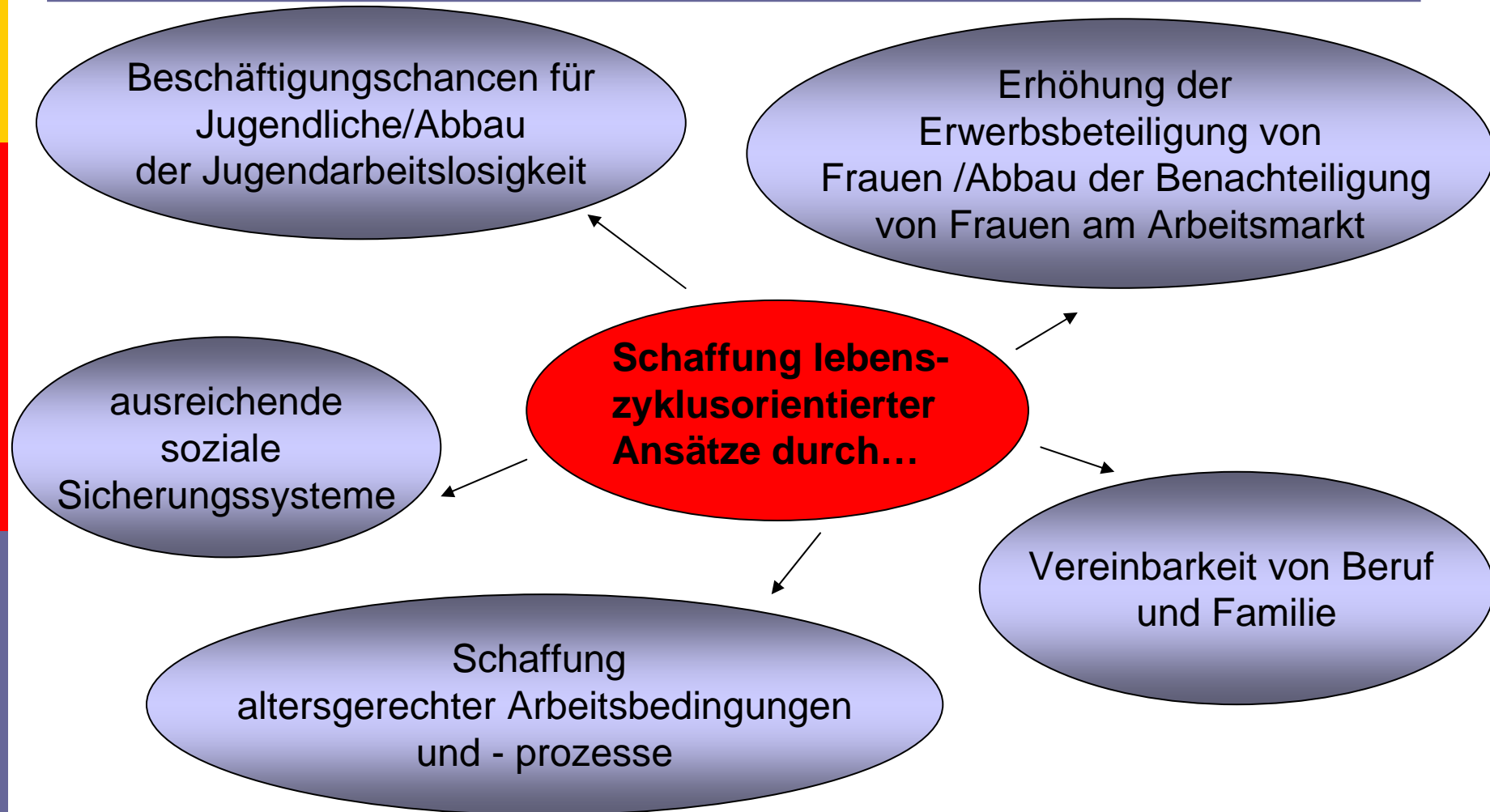
- Erschließung von Unternehmenspotenzial (insbes. KMU),
- Investition in Wissen und Innovation sowie
- Energie- und Klimawandel,
- *verstärkte Investition in Menschen durch einen lebenszyklus-orientierten Ansatz in den Bereichen Beschäftigung und Bildung, die Modernisierung der Arbeitsmärkte und die verstärkte soziale Integration.*

Maßnahmen auf der Gemeinschaftsebene wird die Kommission Mitte 2008 im Rahmen einer neuen Sozialagenda vorschlagen. Weiterhin wird sie Vorschläge zur besseren Vorausschätzung und Beobachtung des künftigen Qualifikations- und Kompetenzbedarfs in Europa unterbreiten.

## 2. Europäische Beschäftigungsleitlinien

### Beispiel: Leitlinie 18

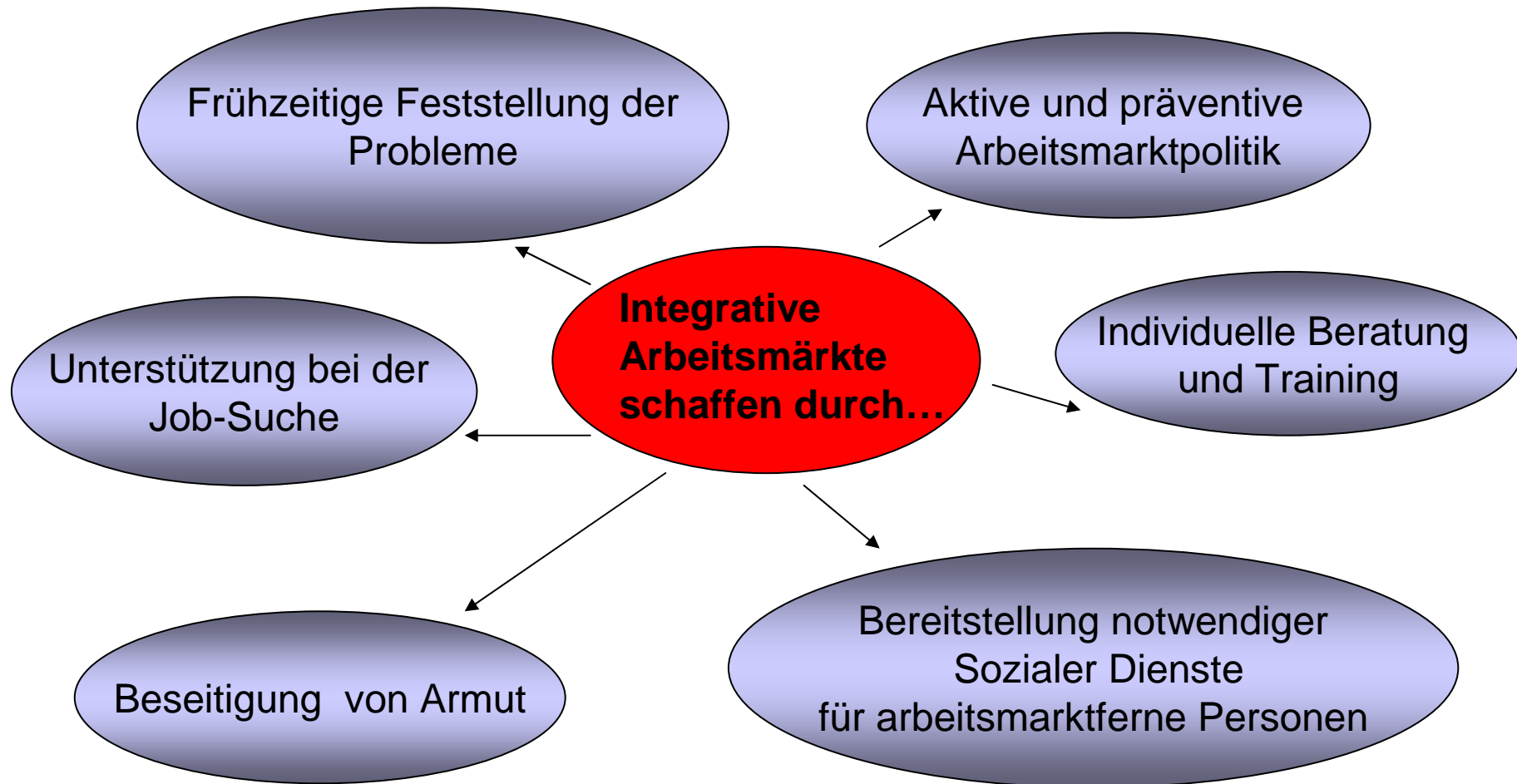
---



## 2. Europäische Beschäftigungsleitlinien

### Beispiel: Leitlinie 19

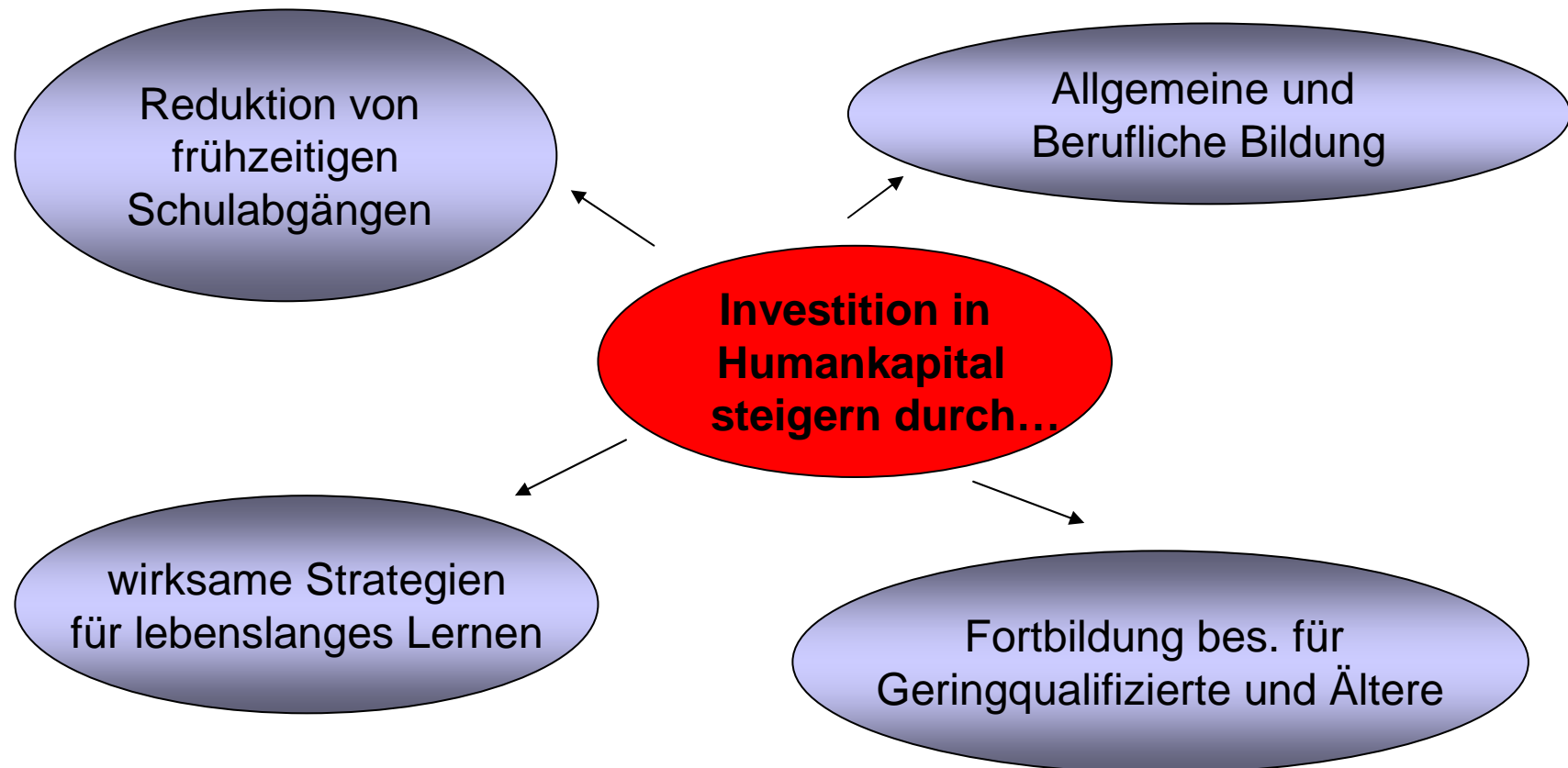
---



## 2. Europäische Beschäftigungsleitlinien

### Beispiel: Leitlinie 23

---



# Präventionsansätze in den Indikatoren

---

Das Monitoring dieser Leitlinien erfolgt mit Hilfe bestimmter Indikatoren, die zum Teil präventive Züge tragen (ausgewählte Beispiele):

## Leitlinie 18

- Die Beobachtung von „Gender pay gap“ oder der Grad der „Kinderbetreuung“, was unter Umständen die Berufswahl von vornherein – aber auch Integration in Arbeit betreffen kann

## Leitlinie 19

- Die Messung von „In work-poverty-risk“, wenn das Einkommen unter 60% des nationalen Mindestbedarfs liegt und hier frühzeitig durch ( z.B.) Weiterbildung ein Absinken in Armut und damit Angewiesensein auf Transferleistungen verhindert werden kann.

### 3. Prävention durch EU-Flexicurity-Ansatz

**Rahmen für nationale Strategien der ausgewogenen Kombination aus Flexibilität und sozialer Sicherheit auf den europäischen Märkten durch...**

1.

Flexible und sichere vertragliche Vereinbarungen, welche die Erwerbsbeteiligung fördern und der Arbeitsmarktsegmentierung entgegenwirken.

2.

Umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, welche die Beschäftigungsfähigkeit fördert und damit die Anpassung an den Wandel insbes. für bes. benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt.

3.

Wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, welche bei der Arbeitssuche unterstützen, die Zeit der Arbeitslosigkeit verkürzen und Übergänge zu neuen Arbeitsverhältnissen erleichtern.

4.

Moderne Systeme der sozialen Sicherheit, die existenzsichernde Einkommenshilfen garantieren und in einem ausgewogenen Verhältnis von Rechten und Pflichten Arbeitsanreize bieten.

### 3. Prävention durch EU-Flexicurity-Ansatz

---

- Die Mitgliedsstaaten sollen bis Ende 2008 u.a. die gemeinsamen Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz durch Festlegung nationaler Maßnahmen in ihren NRP umsetzen.
- Das Monitoring nationaler Flexicurity – Strategien wird mit Hilfe von spezifischen Indikatoren erfolgen, die bis Ende des Jahres 2008 abgestimmt sein sollen.
- Die gemeinsamen europäischen Grundsätze zu Flexicurity unterstützen nach Vorstellung der Kommission die Umsetzung des Beschäftigungsteils der neuen integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (s.o.) ab 2009.

## 4. Prävention und die Strategie Decent Work

---

- Auf dem G-8 Gipfel von Heiligendamm vom 6.-8. Juni 2007 einigten sich die Regierungschefs *„auf die aktive Förderung sozialer Standards und der sozialen Verantwortung von Unternehmen sowie darauf, dass die sozialen Sicherheitssysteme in den Schwellen- und Entwicklungsländern gestärkt werden müssen“*  
(aus: Schlussdokument des G 8-Gipfels).
- Decent Work ist durch die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) definiert als produktive Arbeit von Frauen und Männern unter den Bedingungen von Freiheit, Gleichberechtigung, Sicherheit und Menschenwürde.
- Decent Work ist eine ausgewogene und abgestimmte Strategie, welche auf Volbeschäftigung auf allen Ebenen zielt (global, national, regional, strukturell).



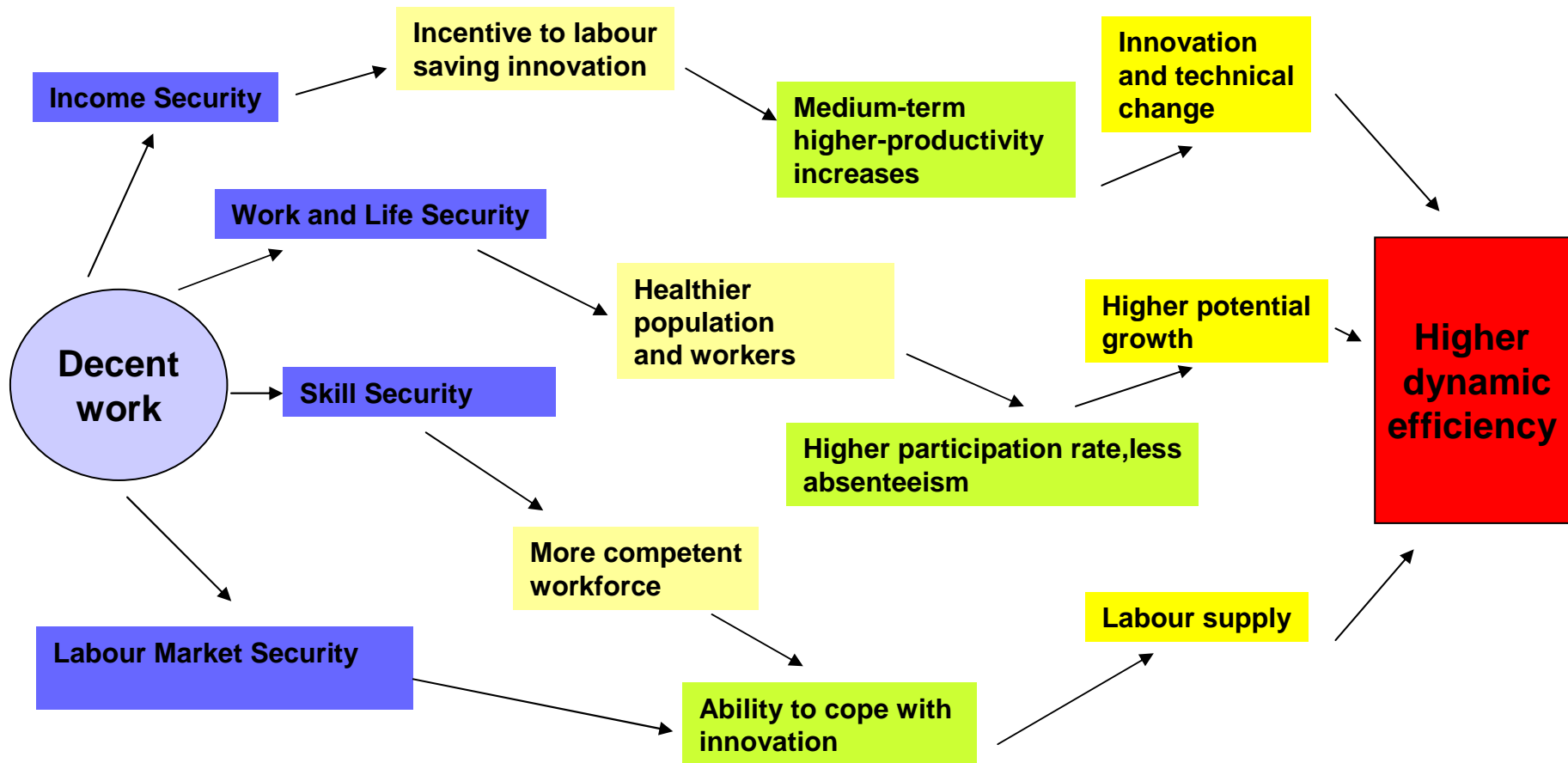
## 4. Prävention und die Strategie **Decent Work**

---

### **Die Decent Work Strategie ruht auf 4 Pfeilern**

- Beschäftigungswachstum und Unternehmensentwicklung
- Sozialer Sicherheit
- Arbeitsrechtlichen Standards
- Sozialer Dialog

# Decent Work im Zeichen von Flexicurity





## Festzuhalten ist...

---

- Der Rahmen für präventive Maßnahmen der EU und damit in der Arbeitsmarktpolitik ist abgesteckt.
- Die präventiven Maßnahmen der Mitgliedsstaaten konzentrieren sich vor allem auf Aktionsfelder wie Investition in Humankapital, Anpassung an sich wandelnde Arbeitsmärkte (Flexicurity) sowie lebenslanges Lernen.
- Europaweit wird die Notwendigkeit erkannt, den Druck zur Entwicklung von geeigneten Strategien in diese Richtung vor dem Hintergrund von demographischer Entwicklung und Globalisierung zu erhöhen.

## II. Länderspezifische Ansätze für präventive Arbeitsmarktpolitik - Finnland

---

- Einführung von **AGE-Management in Betrieben** zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (Zielgruppe: 55 –Jährige)

Zu Beginn der 90er Jahre machte Finnland eine tiefe wirtschaftliche Krise durch. Gleichzeitig gingen immer mehr ältere Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand und damit verloren die Unternehmen notwendiges Fachwissen. Im Unternehmen Abloy Oy (Tampere) wurde 2001 das AGE-Master Programm erfolgreich eingeführt.

Beispiele: Ergonomische Arbeitsgestaltung, kostenlose Sportprogramme, jährlich vorgeschriebene und durchzuführende Gesundheitstests, Einführung von zusätzlichem Urlaub für über 58-Jährige (gestaffelt nach Alter 6 – 20 Tage zusätzlich pro Jahr).

Ergebnis: Erhöhung des Renteneintrittsalter um 3 Jahre, Verringerung des Krankenstandes, Anerkennung der Leistungen von älteren Mitarbeiter/innen im Betrieb, positives Medienecho.

## II. Länderspezifische Ansätze für präventive Arbeitsmarktpolitik - Irland

---

- Initiative „**One Step up**“ (hauptsächlich f. Jugendliche )  
Dies propagiert die Mitarbeiterweiterbildung zur Anhebung des Kompetenzniveaus der Arbeitskräfte und zur Stärkung der Idee des lebenslangen Lernens am Arbeitsplatz. Dazu wird der Zugang zu einer Reihe von Weiterbildungsmöglichkeiten erleichtert, z.B. Lernen mit Anleitung eines Tutors oder E-Learning. Damit wird sichergestellt, dass das Qualifikationsniveau der Arbeitkräfte dem aktuellen und künftigen Bedarf in den Betrieben entspricht.  
Finanzierung: Competency Development Programm (CDP), das eine Vielzahl von Maßnahmen für versch. Qualifikationsniveaus für Beschäftigte in vielen Branchen anbietet und Workplace Basic Education Fund („Skills for Work“).

## II. Länderspezifische Ansätze für präventive Arbeitsmarktpolitik - Österreich

---

- Dienstleistung des AMS: Prinzip des „**Early Interventions**“

Ab dem 1. Tag der Entlassung aus einer Beschäftigung oder Maßnahme zielgerichtete und problemorientierte Aktivitäten. Dadurch soll die Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich gehalten und Langzeitarbeitslosigkeit verhindert werden.

Entsprechend des Betreuungsbedarfs und der Zugehörigkeit zu einer besonderen Personengruppe (Jugendliche, Ältere, Wiedereinsteiger, Migranten) werden die Dienstleistungen und Aktivitäten frühzeitig ausgewählt.

## II. Verschiedene Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik (Exkurs)

---

### 1. Einführung des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) 1969

Die Vorsorge für einen quantitativen und qualitativen Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt rückt in den Vordergrund. Neben der Berufsberatung, Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung wird der BA die Förderung der beruflichen Bildung zugewiesen.

(Grundlage war auch der internationale Erfahrungsaustausch im Rahmen der OECD insbesondere mit der zum damaligen Zeitpunkt bereits erheblich weiter entwickelten aktiven Arbeitsmarktpolitik – berufliche Weiterbildung und Arbeitsbeschaffung – in Schweden.)

## II. Verschiedene Paradigmenwechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik (Exkurs)

---

### 2. Einführung des **SGB III** – 1998 (Ablösung des AFG)

Dabei wird erstmalig von einer stärkeren Eigenverantwortung der Arbeitslosen und Arbeitgeber ausgegangen. (Der Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Geldern wird stark dezentralisiert.)

### 3. Ergänzung durch das **Job-AQTIV- Gesetz** 2002

Durch den Wandel von der aktiven zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik soll die Zusammenarbeit zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Wirtschaft verbessert werden z.B. durch Vermittlungsgutscheine, Förderung der beruflichen Weiterbildung im Betrieb.

### 4. „**Hartz-Gesetze**“ und Reform der Bundesanstalt für Arbeit 2002

Mit der Hartz-Kommission wird der Präventionsgedanke neu belebt; das Motto lautet:

„Arbeitslosigkeit muss bekämpft werden, bevor sie entsteht.“

Hierfür werden neue Instrumente eingeführt, die sowohl den Präventions – als auch den Flexibilitätsaspekt weiter profilieren.

## II. Präventionsansatz im SGB III §1 (1)

---

- (1) 1 Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird.  
(2) **Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden** oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen.
- Beispiele:  
*Frühzeitige Arbeitslosmeldung –(Meldung frühestens 3 Monate vor Eintritt), Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes , Profiling, Absolventenmanagement während /nach der Absolvierung von Weiterbildung*



## Festzuhalten ist...

---

- Der Präventionsgedanke in der Arbeitsmarktpolitik ist nicht neu!
- Es gibt Instrumente mit deren Hilfe, der Arbeitsplatzverlust abzuwenden ist, aber auch bei anstehendem Verlust des Beschäftigungsverhältnisses Maßnahmen präventiv greifen ( z.B. Weiterbildungsmaßnahmen, Kurzarbeitergeld, Sozialplanzuschüsse, Job-to-Job).
- Eine präventive Strategie zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland muss noch entwickelt werden.

# III. Empfehlungen für Präventionsansätze in Deutschland

---

## 1.

- Angesichts von Engpässen sowie der drängenden Arbeitskräfte (Fach-) und Qualifikationsdefizite, die sich in immer mehr Wirtschaftsbereichen (Gesundheitswesen und Betreuung älterer Menschen, Bildung, Handwerk oder Gewerbe, Maschinenbau) bemerkbar machen, ist es erforderlich, den künftigen Qualifikationsbedarf umfassender und sachgerechter abzuschätzen.
- Prävention sollte ganzheitlich angegangen werden. Viele heute im Fokus stehende Entwicklungen wie Demographie, Gesundheitsvorsorge, Integration und schließlich Globalisierung sind miteinander verknüpft und müssen daher weit stärker in Bezug auf Prävention strategisch ausgerichtet werden.

# III. Empfehlungen für Präventionsansätze in Deutschland

---

## 2.

- Die Decent Work Strategie sollte in das (nationale) Flexicurity Konzept Eingang finden.

Gleichzeitig sollte bei nationalen Flexicurity Strategien ein umfangreiches System der Kinder und Altenbetreuung sowie eine Politik angestrebt werden, welche die Mobilität bei gleichzeitiger sozialer Absicherung fördert und somit auch die regionale Dimension der Arbeitsmarktpolitik in Betracht zieht.

# III. Empfehlungen für Präventionsansätze in Deutschland

---

## 3.

- Die Implementierung systematischer Früherkennungsverfahren befindet sich im europäischen Kontext noch im Anfangsstadium. Der Bedarf für eine systematische Evaluation und kontinuierliches Monitoring der Arbeitsverwaltung bes. in Bezug auf Verfahren der Früherkennung wird deutlich.

### III. Empfehlungen für Präventionsansätze in Deutschland

---

#### 4.

- Entwicklung neuer Formen in der Beratung von Unternehmen durch die Bundesagentur für Arbeit z.B. durch eine umfassende präventive Personalberatung (inkl. Personal- und Arbeitsplatzentwicklung) für Klein- und Mittelbetriebe und damit erster Dienstleister vor Ort.
- Neuausrichtung des Arbeitgeber-Service durch Bündelung und Verstärkung der gemeinsamen Aktivitäten ALG I und ALG II für Betriebe/Unternehmen.
- Mehr eigene Entscheidungskompetenz für Berater und Vermittlungsfachkräfte, um für Arbeitlose individueller und umfassender die „richtige“ und vorausschauende Entscheidung hinsichtlich Berufswegplanung souverän treffen zu können und damit ggf. anstehende Langzeitarbeitslosigkeit frühzeitig zu vermeiden.

### III. Empfehlungen für Präventionsansätze in Deutschland

---

#### 4.

- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie die des lebenslangen Lernens sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterstützen. Gerade die schwächeren Gruppen – Frauen , Ältere, Jugendliche und Geringqualifizierte – müssen davon profitieren.
- Investitionen in das Humankapital müssen sinnvoller und individueller auf die Arbeitsmarktbedürfnisse ausgerichtet und deutlich erhöht werden.
- Das Lernen muss früh ansetzen und ein Leben lang anhalten.
- Die am Arbeitsplatz erworbenen Qualifikationen müssen in ganz Europa anerkannt werden.

# Zitat des ehem. Bundespräsidenten Johannes Rau...

---

„Wir sind in unserem Denken und Handeln immer noch stark darauf fixiert, auf Konflikte zu reagieren, anstatt sie im Vorfeld durch vorausschauendes, planvolles Handeln zu verhindern. Von dieser **"Kultur der Prävention"** sind wir noch weit entfernt. Sie kann nur gelingen, wenn wir uns auf grundlegende Werte und Einstellungen rückbesinnen.

Eine gemeinsame Wertegrundlage muss die Einhaltung der Menschen- und Minderheitenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit und das Prinzip der Marktwirtschaft umfassen. Unter den Bedingungen globalen Wettbewerbs darf der Marktwirtschaft das Attribut "sozial" nicht fehlen. Die zweite Voraussetzung liegt in der Erkenntnis, dass wirksame Prävention heute nur multilateral erfolgen kann. Keine internationale Krise lässt sich mehr in nationalen Alleingang verhindern oder bewältigen.“

(Eröffnung des OSZE-Forschungszentrums am Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik der Universität Hamburg, 6. Januar 2000 )