

Bündnis für Arbeit und Umwelt

Klimaschutz als Beschäftigungsmotor

Klimaschutz ist keine Last, die unter den entwickelten Ländern verteilt werden muss, sondern Klimaschutz und effizienter Umgang mit den natürlichen Ressourcen werden zum Beschäftigungsmotor mit Innovations- und Wachstumspotenzial.

Klima- und Umweltschutz sorgen für eine stetige wirtschaftliche Entwicklung und neue, zukunftsfähige Arbeit. Dies zeigen zwei soeben erschienene Studien. Die PROGNOS-Studie zu Klimaschutz und Beschäftigung belegt, dass mit einer Minderung der Treibhausgase um 25 Prozent bis 2005 insgesamt 155.000 neue Arbeitsplätze entstehen, mit einer Minderung um 40 Prozent bis 2020 per Saldo sogar mehr als 190.000, insbesondere im Maschinenbau, im Handwerk, bei den Dienstleistungen. Bereits 1998 verdankten in der Bundesrepublik fast 1,4 Millionen Menschen ihren Arbeitsplatz dem Umweltschutz- mehr als

die im Maschinenbau oder in der Fahrzeugindustrie Beschäftigten, so die ersten Ergebnisse der Studie zu Umwelt und Beschäftigung unter Federführung des IFO-Instituts, München, im Auftrag des Umweltbundesamtes.

Dass allein mit der Senkung des Raumwärmebedarfs in Gebäuden bis zu 200.000 Arbeitsplätze geschaffen werden können, zeigte unter anderem die gemeinsame Aktion von Greenpeace und IG BAU zur energetischen Gebäudesanierung. Deutliche Beschäftigungsgewinne ergeben sich zudem durch den Ausbau der erneuerbaren Energien, der durch das Erneuerbaren-

Energien-Gesetz vom März 2000 gefördert wird. Mehr als 35.000 Menschen arbeiten allein für Planung, Bau und Betrieb von Windkraftanlagen. Die Preise für Strom und Wärme aus erneuerbaren Energien sind kalkulierbar, denn erneuerbare Energien brauchen keine Brennstoffversorgung.

Die Technologien und das Know-how zum effizienten Umgang mit Energie und den natürlichen Ressourcen für emissionsfreie Erzeugung von Strom, Wärme und Antriebsenergie gibt es in Deutschland und in Europa bereits, oder sie befinden sich vor der Marktreife, wie etwa in der Automobilindustrie. „Grüne“ Technologien und das damit verbundene Wissen werden nach der Ratifizierung des Kyoto-Protokolls verstärkt weltweit nachgefragt, zukünftig zu-

..... ▶ Seite 2

Equality: Gender Mainstreaming in Europa

Ohne einheitliches Verständnis

Wie wird das Konzept Gender Mainstreaming (GM) in der Beschäftigungspolitik der Länder der Europäischen Union aufgenommen, und welche Schwierigkeiten ergeben sich bei der Einführung? Eine soeben erschienene Veröffentlichung des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes besagt: In der EU lässt sich derzeit kein einheitliches Verständnis von GM finden, die praktische Umsetzung variiert stark.

Das Buch „Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy“ stellt die Auswirkungen des Konzeptes Gender-Mainstreaming auf die Beschäftigungspolitik von zwölf EU-Mitgliedstaaten dar.

Deutlich wird: Die untersuchten Länder haben die Strategie bisher sehr unterschiedlich aufgenommen und ausgelegt. Die Interpretationen reichen von Gleichstellungspolitik, Gleichheitspolitik, Frauenförderung, Gleichbehandlung bis hin zur gleichstellungspolitischen Überwachung von Politikprozessen. Kurz: In der EU lässt sich derzeit kein einheitliches Verständnis von GM finden. Und in der europäischen Beschäftigungsstrategie wird darunter vielfach nur eine tradierte Gleichstellungspolitik und Frauenförderung am Arbeitsmarkt verstanden.

..... ▶ Seite 2

INHALT

Studie in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen:

Betriebsvereinbarungen fördern Altersteilzeit 3

Arm und Reichtum in Deutschland: Bundesregierung hat Chance verpasst 4

Netzwerk – Kommunen der Zukunft: Lokale Beschäftigungspolitik in Europa 5

Termine, Publikationen, Internet 6

Klimaschutz als Beschäftigungsmotor

sätzlich unterstützt mit eigens dafür zu bildenden Fonds. In den sogenannten Schwellenländern und besonders in energiearmen, unterentwickelten Ländern und Gebieten können innovative Umwelttechnologien zu Wohlstand auf der Grundlage einer ressourcenschonenden, nachhaltigen Entwicklung beitragen, die Luft-, Gewässer- verschmutzung, Bodenerosion und die globale Klimaerwärmung begrenzen und abbauen. Ökologische Modernisierung kann zur Jobmaschine einer zukunftsfähigen, wirkungsvollen deutschen und europä-

schen Beschäftigungspolitik werden. Jetzt sind effiziente politische

Kontakt:
Siegfried Leitretter
Abt. Mitbestimmungsförderung,
Siegfried-Leitretter@boeckler.de

Rahmenbedingungen zu schaffen und durch eine geeignete nationale und europäische Forschungs- und Technologiepolitik zu ergänzen.

Nützlich wären zum Beispiel:

- Ein neuer europäischer Vertrag zur Förderung der erneuerbaren Energien, ähnlich dem EURATOM-Vertrag.
- Instrumente und finanzielle Ressourcen für ein europaweites Programm zur energetischen Gebäudesanierung.
- Förderkonzepte zur Nutzung von Biomasse, Windkraft und Sonne für den länd-

lichen Raum, um zusätzliche Einkommen aus dem Verkauf von Strom, Biogas und der Nutzung von Pflanzenölen zu bieten.

► Neue integrierte Mobilitätskonzepte mit „emissionsfreien“ Antriebssystemen – eine Schlüsseltechnologie der Zukunft.

Generell ist zu fragen, ob eine deutsche und europäische Beschäftigungspolitik zukunftsfähig ist, wenn sie abhängig bleibt von der Entwicklung der internationalen Rohölpreise. Ist sie nachhaltig, wenn mit der großzügigen Verbrennung fossiler Energien die globale Klimaerwärmung vorangetrieben wird? Die Entwicklung im letzten Jahr verdeutlichte, wie sehr Rohöl- und Gaspreise die wirtschaftliche Entwicklung bestimmen.

DGB: Vorschläge für Arbeit und Umwelt

Für die ökologische Modernisierung in einem Bündnis für Arbeit und Umwelt haben die deutschen Gewerkschaften wesentliche Impulse gesetzt. Im April 1999 machte der DGB Vorschläge über 79 konkrete Maßnahmen, mit denen mehr als 500.000 Arbeitsplätze geschaffen werden können (DGB-Positionspapier zum Fachdialog Umwelt im Bündnis für Arbeit). Bundesregierung, Umweltverbände, das Handwerk und Teile der Wirtschaft griffen sie auf, der Umweltdialog im Bündnis für Arbeit wurde eingerichtet. Ende 2000 legte er der Kanzlerrunde erste Ergebnisse vor. Schon seit Januar 2001 stehen bei der Kreditanstalt für

Wiederaufbau (KfW) 2 Milliarden DM für 4 Jahre bereit zur Förderung der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes. Ziel ist es, jährlich 300.000 Wohnungen zu sanieren, 200.000 zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen und die CO₂-Emissionen jährlich um 2 Millionen Tonnen zu reduzieren, die Heizkosten nachhaltig zu senken. Der Staat kann dadurch um ca. 8 Milliarden DM entlastet werden, weil Kosten der Arbeitslosigkeit entfallen und mehr Steuern und Sozialabgaben hereinkommen.

Auf Landesebene kann dieses Programm gezielt gefördert, aufgestockt und mit Bündnissen für Arbeit und Umwelt unterstützt werden, wie zum Beispiel in Hamburg und Nordrhein-Westfalen.

Im Bündnis für Arbeit werden weitere Maßnahmen zur ökologischen Modernisierung beraten, des Transfers der Umwelttechnologien inklusive der erneuerbaren Energien. Eine neue Arbeitsgruppe befasst sich mit der Entwicklung ländlicher Räume und nachhaltigem Tourismus. Die Gewerkschaften setzen selbst noch eigene Schwerpunkte. So beschäftigt sich die IG Metall insbesondere mit dem Ausbau erneuerbarer Energien in Deutschland und europaweit, Ver.di mit dem Umbau der Energieversorgungsunternehmen zu Energiedienstleistern und den Ausbau der Kraft-Wärme-Kopplung, und dem Ausbau des ÖPNV. Die IG BCE setzt auf die effizientere Nutzung fossiler Energien.

Siegfried Leitretter

Ohne einheitliches Verständnis

Bei der Einführung des GM-Konzeptes ergeben sich in einzelnen EU-Ländern zahlreiche Schwierigkeiten.

Die untersuchten Länder lassen sich in fünf Gruppen ordnen:

- I: Skandinavische Staaten: Sie kämpfen vornehmlich mit ideologischen Barrieren.
- II: Deutschland, die Niederlande und Österreich: Diese Länder versuchen der-

Gender Mainstreaming

... , kurz GM „besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation (und eines Unternehmens, Anmerkung der Redaktion). Das Ziel von GM ist es, in al-

le Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen“.

Barbara Stiegler „Wie Gender in den Mainstream kommt“, Bonn 2000

zeit institutionelle Hindernisse zu bewältigen.

III: Frankreich und Luxemburg: Diese Staaten kämpfen vorwiegend gegen politische Hürden.

IV: Großbritannien und Spanien: Dort bemüht man sich zur Zeit um die Legalisierung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen .

V: Italien und Griechenland: Sie führen statistische Erhebungen zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten durch und beseitigen ideologische und institutionelle Hindernisse.

Insgesamt hinterlässt das GM-Konzept in der europäischen Beschäftigungsstrategie inzwischen deutliche Spuren: Frauenfördernde Maßnahmen werden in den Nationalen Aktionsplänen (NAP) zunehmend stärker berücksichtigt. Die Herausgeberinnen warnen aber davor, das GM-Konzept ausschließlich auf Frauenförderung am Arbeitsmarkt zu beziehen. Ziel müsse vielmehr eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern an Berufs- und Familienarbeit sein. Dazu sei es zwingend notwendig auch Männer als Zielgruppe der GM Strategie einzubeziehen.

Ute Behning; Amparo Serrano Pascual
„Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy“, Brüssel 2001, 20 Euro (39 DM), 345 Seiten,
ISBN 2-930143-73-8

Über den Buchhandel oder beim European Trade Union Institute (ETUI), Brüssel, Fax: 00 32 2 / 224 05 02,
etui@etuc.org (dort plus Versandkosten).

Bestellungen über den Buchhandel:

Dr. Ute Behning, Institut für Höhere Studien, Wien
behning@ihs.ac.at, Dr. Amparo Serrano Pascual
ETUI, Brüssel, aserrano@etuc.org

Betriebsvereinbarungen fördern Altersteilzeit

Auf Initiative der Partner des Bündnisses für Arbeit hat die Bundesregierung im Januar 2000 das Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit beschlossen. Auf dieser Grundlage wächst die Zahl von freiwilligen Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit. Wie praktikabel und effektiv diese Regelungen sind, belegt eine von der Hans-Böckler-Stiftung in Auftrag gegebene Studie der Sozialforschungsstelle Dortmund und der Forschungsgesellschaft für Gerontologie an der Universität Dortmund.

Altersteilzeit wird für viele Beschäftigte immer attraktiver: Insbesondere tarifvertragliche Regelungen tragen dazu bei. Sie haben, im Unterschied zu den gesetzlichen, bessere Konditionen, wie die Aufstockung der Bezüge bei Altersteilzeit. Diese Regelungen müssen in teilweise zähen Verhandlungen erstritten werden. In Nordrhein-Westfalen wurde 1997 in der Metall- und Elektroindustrie nach scharfen Auseinandersetzungen ein Kompromiss um den Tarifvertrag zur Altersteilzeit ausgehandelt. Er sieht folgende Regelung vor: Die Betriebsparteien können die Altersteilzeit durch freiwillige Betriebsvereinbarungen einführen, sollten diese nicht zustande kommen, können die Beschäftigten ab dem 61. Lebensjahr einen Anspruch auf ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis geltend machen.

Vor dem Hintergrund dieses Tarifvertrages hat die Sozialforschungsstelle Dortmund in Kooperation mit der Forschungsgesellschaft für Gerontologie an der Universität Dortmund untersucht, wie praktikabel die getroffenen Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie zur Altersteilzeit sind. Zudem hat sie geprüft, wie nutzbar diese für personal- und arbeitsmarktpolitische Ziele sind. Die Untersuchung hat in mehre-

ren Tarifbezirken Baden-Württembergs und Nordrhein-Westfalens (Dezember 1998 bis Juni 2000) stattgefunden.

Größe des Betriebes ist entscheidend

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes zeigen: Freiwillige Betriebsvereinbarungen sind eindeutig ein geeignetes Instrument, um die Einführung der Altersteilzeit zu fördern. Der Abschluss solcher Vereinbarungen ist aber abhängig von der wirtschaftlichen Lage und Größe des Betriebes. So sind Betriebe in einer ökonomisch günstigen Position eher bereit derartige Betriebsvereinbarungen abzuschließen, als solche mit wirtschaftlichen Problemen. Auch wenn Teile der Belegschaft in Schichtarbeit tätig sind, erhöht sich die Bereitschaft für

Info: Dr. Corinna Barkholdt
Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. an der Universität Dortmund, barkhold@pop.uni-dortmund.de

Informationen zum Projektbericht:
„Evaluation der betrieblichen Umsetzung von Altersteilzeittarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie am Beispiel der Tarifbezirke NRW und Baden-Württemberg“ (2000), Ina Drescher, Hans-Böckler-Stiftung, ina-drescher@boeckler.de

Personalabbaus genutzt. Entsprechend wird Altersteilzeit vorrangig als Blockmodell angeboten. Die arbeitsmarktpolitischen Effekte sind daher nur gering. Probleme bei der Umsetzung ergeben sich überwiegend bei den Berechnungen der Bezüge von Altersteilzeit, wie bei den Sonderzahlungen in der Freistellungsphase. Wegen ihrer begrenzten Kapazitäten haben insbesondere kleinere Betriebe damit Probleme.

Viele Gründe sprechen für Altersteilzeit

Freiwillige Betriebsvereinbarungen in den Tarifbezirken in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen

Gründe für den Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarung (Mehrfachnennungen möglich)	Anzahl der Nennungen					
	Baden-Württemberg		NRW		gesamt	
	absolut	in%	absolut	in%	absolut	in%
Leistungsgeminderten/gesundheitslich Beeinträchtigten ein "sozial abgefedertes" früheres Ausscheiden ermöglichen	70	66,0	34	68,0	104	66,7
Auszubildende übernehmen können	59	55,7	34	68,0	93	59,6
Personal verjüngen	58	54,7	31	62,0	89	57,1
Personal sozialverträglich anpassen	49	46,2	36	72,0	85	54,5
Neue Qualifikation ins Unternehmen holen	40	37,7	20	40,0	60	38,5
Schichtarbeitern ein "sozial abgefedertes" früheres Ausscheiden ermöglichen	25	23,6	16	32,0	41	26,3
Arbeitslosen eine Chance bieten	17	16,0	8	16,0	25	16,0
Mit "unverblockter Altersteilzeit" eine bessere Einarbeitung neuen Personals ermöglichen	3	2,8	0	0,0	3	1,9
gesamt	106	100,0	50	100,0	156	100,0

Quelle: Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V./Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund (1999)

betriebliche Regelungen. Die Daten belegen außerdem: Mit zunehmender Belegschaftsgröße steigt auch das Interesse am Abschluss dieser Regelungen.

Nur geringe Effekte für den Arbeitsmarkt

Altersteilzeit wird weiterhin überwiegend als Instrument des sozialverträglichen

Insgesamt zeigt die Studie, dass die untersuchten Betriebsvereinbarungen trotz einiger Vorbehalte und ungeklärter Detailfragen weitgehend praktikabel sind. Den Betrieben wird damit ein geeignetes Instrument an die Hand gegeben, um ihre spezifischen Belange und Voraussetzungen bei der Einführung der Altersteilzeit umzusetzen.

Dr. Corinna Barkholdt

Bundesregierung hat Chance verpasst

In Folge wird Böckler zum Bündnis Kommentare zum ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung veröffentlichten. In dieser Ausgabe kommentiert Dr. Claus Schäfer, Referent für Verteilungspolitik im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, den Bericht aus ökonomischer Sicht.

Insgesamt gebührt dem Bericht der Bundesregierung zunächst einmal Respekt. Geboten wird eine Fülle von teilweise neuen Informationen über verschiedene Aspekte von Armut und Reichtum. In ihrer Zusammenfassung der Gutachten hätte die Bundesregierung aber einen Akzent stärker betonen müssen: Die empirischen Befunde zeigen nur eine Untergrenze vom tatsächlichen Ausmaß und Anstieg der personellen Ungleichheit. Zu wenig erfasst sind vor allem die Einkommens- und die Vermögensverhältnisse am oberen Rand der Verteilungspyramide. Dieser Reichtum bestimmt aber den Durchschnitt aller Einkommen und Vermögen mit und damit auch den Bezugswert für die sogenannte „relative Armut“: Sie fällt höher aus, wenn hohe Einkommen und Vermögen besser erfasst werden.

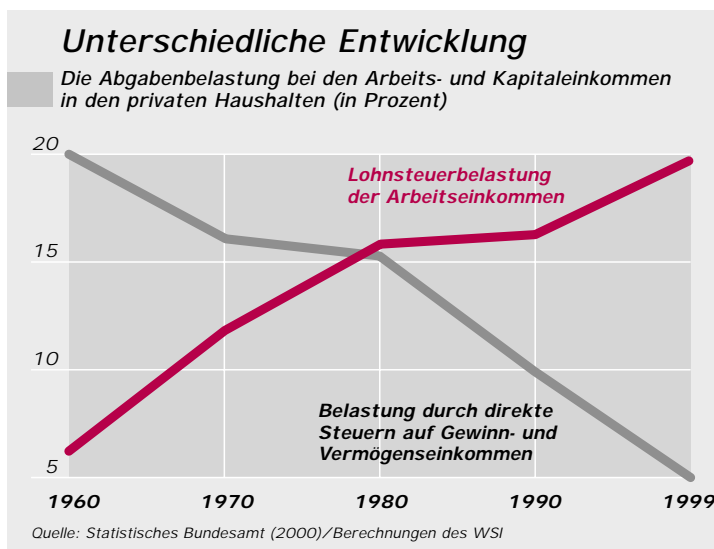
Ursachenanalyse fehlt

Im Bericht gibt es weder eine Ursachenanalyse, warum sich Ungleichheit entwickelt, noch werden politische Strategien genannt, um ihr entgegenzuwirken. Ursachenforschung ist aber dringend notwendig. Das ergibt sich allein beim Blick auf die makroökonomischen* Verteilungsentwicklungen, die der personellen Verteilung vorausgehen und teilweise auch durch politisches Handeln begründet und begünstigt sind.

In den neunziger Jahren hat sich die Makro-Ungleichheit zu Gunsten von Gewinn- und Vermögenseinkommen sowie zu Lasten von Lohnneinkommen verschärft. Arbeit wurde immer billiger durch moderate Lohnzuwächse, und durch eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Das hat den Unternehmen – zunächst auf der Bruttoebene der Markteinkommen – hohe Zuwächse bei Gewinnen und Liquidität sowie bei Real- und Finanzanlagen beschert.

Die öffentliche Umverteilung hat diese Marktentwicklungen aber nicht korrigiert. Sie hat diese letztlich sogar durch eine relative Steuerentlastung der Gewinn- und Kapitaleinkommen und durch eine relative Steuerbelastung der Arbeitseinkommen verstärkt. So konnte letztlich – netto – die gesamtwirtschaftliche Einkommens- und Vermögensschere noch weiter auseinander klaffen (siehe Schaubild).

Diese Entwicklung bei der „funktionalen“ Einkommensverteilung (aus einerseits abhängiger, andererseits selbständiger oder unternehmerischer Tätigkeit) hätte wenig Gewicht, wenn es im Rahmen der personellen Verteilung auf Ebene der privaten Haushalte – wo verschiedene Markt- und Transfereinkommen zusammenfließen – eine ausgleichende Querverteilung gäbe.



Das Schaubild zeigt die im Zeitverlauf entgegengesetzte Entwicklung der Lastenverteilung bei den direkten Steuern (zum Beispiel die Einkommensteuer). Ähnliche Lastenverschiebungen ergeben sich auch, wenn die indirekten Steuern (zum Beispiel die Mehrwertsteuer) einbezogen werden.

Letztere würde die Verluste bei den Arbeitseinkommen in den Arbeitnehmerhaushalten – die sich auch in den Haushalten von Rentnern und Arbeitslosen als „ehemaligen“ Arbeitnehmern niederschlagen – durch entsprechende Mehreinkommen aus Gewinnen und vor allem Vermögen wettmachen. Deutschland ist von einer solchen ausgleichenden Querverteilung weit entfernt. Das belegt der vorgelegte Armuts- und Reichtumsbericht.

Bundesregierung beugt Kritik vor

Die fehlende Ursachenanalyse – und die makroökonomische Sichtweise – dämpfen die Freude über den ersten nationalen Armuts- und Reichtumsbericht. Die Bundesre-

Info: Dr. Claus Schäfer, WSI, claus.schaefer@boeckler.de

Lebenslagen in Deutschland – Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.
kostenloses download in der Böckler-Box
„Arm und Reich – Verteilung“: www.boeckler-boxen.de

gierung hat eine Chance verpasst, die teilweise verfehlten Politikmuster ihrer Vorgängerinnen – vor allem bei der Steuerpolitik – auch als Ursachen für Ungleichheiten in der Verteilung zu benennen. Sie hat damit gleichzeitig Kritik an ihrer eigenen Politik vorgebeugt, konkret: Stärkere Entlastung von Unternehmen sowie hoher Einkommen und Vermögen.

Diese „große Linie“ wird wie in der Vergangenheit scheinbar ökonomisch gerecht-

fertigt. Es heißt, dadurch würden die internationale Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen und auch neue Arbeitsplätze gefördert. Dafür werden sogar über die relativen öffentlichen Einnahmeverluste, die durch fiskalische Schonung hoher Einkommen und Vermögen entstehen, immer engere staatliche Handlungsspielräume in Kauf genommen, wie zum Beispiel in der Bildungspolitik. Denn es mehren sich seit den neunziger Jahren die Indizien dafür, dass wachsende Ungleichheit auf Dauer auch Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung schadet – oder umgekehrt, dass ökonomische Effizienz sogar soziale Gerechtigkeit erfordert.

Dr. Claus Schäfer

*Makroökonomie ist ein Teilgebiet der Volkswirtschaftslehre. Es beschäftigt sich mit gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen.

Lokale Beschäftigungspolitik in Europa

Überall in Europa lassen sich heute neue Formen lokaler Partnerschaft für Beschäftigung finden. Der Trend geht in Richtung offene Kooperationsformen. Prof. Dr. Adalbert Evers von der Justus-Liebig-Universität in Giessen ist Fachberater des Netzwerk-knotens „Kommunen und lokale Beschäftigungsförderung“ im Netzwerk „Kommunen der Zukunft“. Er erläutert neueste Forschungsergebnisse zu Konzepten der (europäischen) Beschäftigungsförderung im Zusammenhang mit verschiedenen Kooperationspraktiken.

In der Europäischen Union (EU) hat sich zu diesem Thema eine anspruchsvolle Rhetorik entwickelt. Im EU-Kommissionspapier „Acting Locally for Employment“ (2000) wird zum Beispiel gefordert, dass möglichst alle Akteure, Politik und Verwaltung, der Privatsektor, der so genannte Dritte Sektor, die Sozialpartner und die Arbeitsverwaltung lokale Partnerschaften bilden sollen. Ziel ist dabei die Entwicklung „integrierter Strategien“. Ein internationales, von der EU gefördertes, Forschungsprojekt untersuchte dazu von Januar 1998 bis März 2001 beispielhafte lokale Kooperationsformen. Es nahmen Teams aus Frankreich, Italien, Deutschland und der Schweiz teil. So entstanden insgesamt 27 lokale und regionale Fallstudien.

Neue Formen lokaler Partnerschaft

Die Studie zeigt: Überall in Europa lassen sich heute neue Formen lokaler Partnerschaft finden. Der Trend geht in Richtung offene Kooperationsformen. Betriebe werden z.B. direkter angesprochen, statt nur über Kammern und Verbände. Die Untersuchung belegt aber auch: Umfassende, alle Sektoren einbeziehende Kooperationsansätze sind in vielen Fällen weder vorhanden noch beabsichtigt. Die jeweilige Form der Zusammenarbeit hat nämlich viel mit den jeweils verfolgten Konzepten einer Beschäftigungs- und Sozialintegration zu tun. Die untersuchten Fallbeispiele quer durch die beteiligten Länder lassen

Prof. Dr. Adalbert Evers

adalbert.evers@uni-giessen.de

Zum Forschungsprojekt liegt ein Abschlussbericht vor: „The Policies of Social Integration in Europe - System of Collective Action“ (2001)

sich grob in drei verschiedene Ansätze aufteilen:

▶ (1) Beim ersten Typ geht es vor allem um die Qualifikation von Arbeitnehmer/innen und ihre Vermittlung in den gegebenen Arbeitsmarkt. Die Kooperationspartner sind fast ausschließlich Betriebe im Privatsektor, denn mehr Beschäftigung im öffentlichen Dienst, auch in Organisationen des Dritten Sektors, gilt als nicht finanzierbar. Ein derartiges auf Einzelpersonen zugeschnittenes Kooperationskonzept ist oft erfolgreich, wenn es lediglich um Vermittlungsprobleme geht. Einbezogen werden aber nur wenige Partner: Arbeitsmarktverwaltung, Sozialbehörden und die (Privat)-Wirtschaft.

▶ (2) Der zweite Typ markiert ein anderes Extrem: In Deutschland stehen dafür Konzepte für Stadtteile mit besonderem Erneuerungsbedarf, bei denen beschäftigungspolitische Ansätze integriert werden. Auch territoriale Pakte für eine ganze Region zählen dazu. Man bemüht sich hier, in den jeweiligen Stadtteilen oder Landstrichen beschäftigungswirksame Entwicklungskonzepte zu realisieren – etwa durch Förderung der lokalen Wirtschaft und neuer Dienstleistungen. Hier werden Akteure aus allen Sektoren gebraucht und auf verschiedene Weise zur Zusammenarbeit aufgefordert. Das erfordert eine breite Kooperation, aber gerade die ist oft schwierig.

▶ (3) In Frankreich und Deutschland dominiert ein dritter Ansatz: Zeitlich begrenzte Kombinationen von Einkommen und Beschäftigung. Dazu zählen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Deutschland und groß angelegte Programme zur Beschäftigung von Jugendlichen, wie „Emplois Jeunes“ in Frankreich. Diese Ansätze nehmen eine unklare Position zwischen dem ersten und zweiten Typ der Konzepte ein. Sollen lediglich Betroffene „von der Straße geholt“, Übergangsarbeitsmärkte oder auch dauerhafte zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten geschaffen werden? Ersteres kann eine kommunale Beschäftigungsgesellschaft allein bewerkstelligen – alles andere jedoch erfordert Kooperation.

Verschiedene Konzepte, verschiedene Kooperationsformen

Alles in allem: Zur Zeit besteht ein erheblicher Kontrast zwischen den umfassenden Beschäftigungs- und Kooperationskonzepten auf der EU-Ebene und den eng ge-

Zum Thema „Kommunen und lokale Beschäftigungsförderung“ ist im Netzwerk „Kommunen der Zukunft“ ein Netzwerkknoten gegründet worden.

Das Netzwerk ist eine Gemeinschaftsinitiative der Hans-Böckler-Stiftung, der Bertelsmann Stiftung und der Kommunalen Gemeinschaftsstelle. Rund 75 Kommunen und Landkreise nehmen in 14 Netzwerkknoten teil. Ziel ist eine Professionalisierung der kommunalen Beschäftigungsförderung und die Verbreitung erfolgreicher kommunaler Beschäftigungskonzepte.

Nähere Informationen:

... zum Netzwerk „Kommunen der Zukunft“:

Volker Grünewald, Hans-Böckler-Stiftung,

Tel.: 0211 / 7778-113

Oliver Haubner, Bertelsmann Stiftung,

Tel.: 05241 / 81-7119

... zum Netzwerkknoten:

Stadt Offenbach, Dr. Matthias Schulze-Böing,

Tel.: 069 / 8065-2866

schnittenen Konzepten vor allem des ersten Ansatzes, die derzeit nicht nur in Deutschland die Diskussion bestimmen. Deren „Achillesferse“ ist aber, dass sie auf Probleme wie großflächige strukturelle Beschäftigungslücken keinerlei Antwort bieten. Angesichts dessen werden die Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Kooperationskonzepte des zweiten Ansatzes möglicherweise an Bedeutung gewinnen. Sie könnten auch den oft notwendigen weiteren Rahmen für Ansätze wie unter (1) und (3) bieten.

Sonntagsarbeit nimmt zu

Rund 8,5 Millionen Beschäftigte arbeiten in Deutschland inzwischen sonntags: knapp ein Viertel (23 Prozent) aller Arbeitnehmer/innen und das sind 5,3 Prozent mehr als noch vor vier Jahren.

Nach diesen Ergebnissen einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ist die Sonn- und Feiertagsarbeit in West-, vor allem aber in Ostdeutschland in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Am stärksten nahm sie bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen zu. Mit hoher Wahrscheinlichkeit werden sie in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Im Internationalen Vergleich rangiert Deutschland bei der Sonntagsarbeit aber nach wie vor im unteren Drittel aller Staaten der Europäischen Union.

Jürgen Schupp, „Wandel zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft fördert Ausweitung der Sonntagsarbeit“, DIW-Wochenbericht 27/2001, kostenloses download unter: www.diw-berlin.de

TERMINE

EQUALITY-Arbeitsgruppen:

► 22.8. → Düsseldorf: „Aktive Arbeitsmarktpolitik“. Diskussionsrunde zur „Reform des SGB III“.

► 5.10. → Hamburg: „Neue Technologien“.

► 28.-29.9. → Kassel: 3. Hans-Böckler-Forum zum Thema „Arbeits- und Sozialrecht“. Eine Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung. Anmeldung bis zum 30. 8. bei: Ralf Guthoff, Tel.: 0211 / 77 78-123, Fax.: 0211 / 7778-4123, Ralf-Guthoff@boeckler.de.

► 12.10. → Frankfurt: „Sozialpolitische Konzepte vor dem Hintergrund der aktuellen Wohlstandsverteilung“. Eine Veranstaltung des Arbeitskreises „Zukunft der Sozialpolitik“ der Hans-Böckler-Stiftung. Anmeldung bei: Rosemarie Pulfrich, Fax: 0211/7778-4109, Rosi-Pulfrich@boeckler.de.

PUBLIKATIONEN

Arbeitslosenprojekt TuWas (Hg.): Leitfaden für Arbeitslose. Der Rechtsratgeber zum SGB III, Frankfurt am Main 2001, 576 Seiten, 21,50 DM, Bestellung über den Buchhandel unter ISBN 3-931297-42-X.
Ratgeber für Profis und Laien zu Fra-

gen des Arbeitslosenrechts. Mit Informationen zur Berechnung des Arbeitslosengeldes, die Anrechnung von Nebeneinkommen sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Bertelsmann Stiftung (Hg.): Die Bundesländer im Standortwettbewerb, Gütersloh 2001, 324 Seiten, 35,50 DM, Bestellung über den Buchhandel unter ISBN 3-89204-570-4 oder www.bertelsmann-stiftung.de/verlag.

Die Studie vergleicht wichtige Standortfaktoren der 16 Bundesländer. Sie bietet Kurzporträts und detaillierte Analysen der Bundesländer für die Bereiche „Beschäftigung“, „Einkommen“ und „Sicherheit“.

DGB (Hg.): Wenn Personalabbau droht. Beschäftigungshilfen bei betrieblichen Krisen, Berlin 2000, 7 DM plus Versandkosten und Verpackung, Bestellung bei Toennes Satz + Druck GmbH, Fax-Nr.: 0211 / 9200838.

Die Broschüre beschreibt verschiedene Phasen des Personalabbaus und zeigt Alternativen zu Entlassungen auf, zum Beispiel durch Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Mit praktischen Hinweisen, Checklisten, Adressen, Vertragsmustern und Literaturhinweisen.

Arbeitsgruppe „Engere Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren“, Auswahlverfahren für Auszubildende. Empfehlungen. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 38, Düsseldorf 2001, 46 Seiten, 20 DM, Bestellnummer 11038 bei „Der Setzkasten“, Fax: 0211 / 40 800 80, lavista@setzkasten.de.

Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen bei den Auswahlverfahren für Auszubildende. Führungskräfte schreiben über ihre Praxiserfahrungen.

Winfried Heidemann: Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten, Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 36, Düsseldorf 2001, 42 Seiten, 16 DM, Bestellnummer 11036 bei „Der Setzkasten“, Fax: 0211 / 40 800 80, lavista@setzkasten.de.

Aktuelle Daten und Fakten zu individueller und betrieblicher Weiterbildung. Herausgearbeitet werden Tendenzen und Trends und im internationalen Vergleich gesetzt.

Deutscher Handwerkskammertag, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Vorteil Selbstverwaltung. Arbeitshilfe für Arbeitnehmervertreter in der handwerklichen Selbstverwaltung, Düsseldorf 2000, 48 Seiten, kostenlos, Bestellnummer 30177 bei:

„Der Setzkasten“ unter
Fax : 0211 / 40 800 80 oder
lavista@setzkasten.de.

INTERNET

www.abis.iab.de/bisds/berufe.htm

Berufe im Spiegel der Statistik von 1996 bis 1999. Informationen über sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit in Deutschland.

www.erwerbslos.de

Die „Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen“ berät Institutionen und Betriebsräte, bei drohendem Stellenabbau. Aus dem Archiv können dazu Informationen und Aktionsbeispiele abgerufen werden.

www.oekoline.net

Fachinformationsdienst für den betrieblichen Umweltschutz.

www.nelp.de

Diskussionsforum des „Netzwerk Europäische Lernprozesse“ über die Zukunft Europas.

Bestell-Coupon

Bitte senden Sie mir **Böckler zum Bündnis** zum nächstmöglichen Erscheinungstermin regelmäßig zu.

Böckler zum Bündnis erscheint alle sechs Wochen und ist kostenlos.

Meine Anschrift: Name, Vorname
Firma
Funktion
Straße/Hausnummer
PLZ/Ort
Datum/Unterschrift

Bestelladresse: Der Setzkasten GmbH, Am Kreuzberg 4, 40489 Düsseldorf
Fax 0 211 / 408 00 80; lavista@setzkasten.de

IMPRESSUM

Böckler zum Bündnis

erscheint alle sechs Wochen als kostenloser Newsletter für Abonnenten

Herausgeber:
Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
www.boeckler.de

Verantwortlicher Geschäftsführer:
Nikolaus Simon

Redaktion:
Martina Klein,
Silke Martmann-Sprenger
Tel: 0211 / 77 78-229
Fax: 0211 / 77 78-190
buendnis@boeckler.de

Gestaltung:
ZANG Grafik Design, Sprockhövel

Druck und Vertrieb:
Der Setzkasten GmbH,
Am Kreuzberg 4,
40489 Düsseldorf