

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union – Bestandsaufnahme und Lösungsansätze

Angesichts der dramatischen Entwicklung der Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union genießt die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in der Tagespolitik einen hohen Stellenwert; kaum eine Woche vergeht, in der nicht neue Zahlen publiziert, Maßnahmen angekündigt oder kritisiert werden. Zugleich nimmt hierzulande die politische Auseinandersetzung immer öfters Bezug auf ausländische Modelle und vielversprechende Entwicklungen der Arbeitsmarktpolitik, nicht zuletzt, um aus den Erfahrungen und Erfolgen anderer zu lernen und die eigenen Probleme besser bewältigen zu können.

Bestandsaufnahme

Problemkontext: Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union

Die EU ist heute einer der größten zusammenhängenden Wirtschaftsräume weltweit. Sie umfasst zwar nur 6 % der Weltbevölkerung, erbringt aber über 20 % der Gesamtproduktion. Doch trotz dieser starken Ausgangsposition konnte Europa eines seiner vorrangigen Ziele bisher nicht erreichen: Beschäftigungsmöglichkeiten für alle zu schaffen. Alle Mitgliedstaaten kennen unterschiedliche Facetten dieses gemeinsamen Problems:

- Viele Menschen in Europa haben keine Möglichkeit, Wohlstand zu schaffen und sich ihren Anteil daran zu verdienen. 14,5 Millionen Menschen – ca. 8,2 % der Erwerbsbevölkerung – suchen erfolglos nach Arbeit.
- Knapp weniger als die Hälfte der Stellenlosen (ca. 47,2 %) ist mehr als ein Jahr ohne Arbeit, ein Drittel von ihnen mehr als zwei Jahre. Dadurch verringert sich die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen, während das Problem der sozialen Ausgrenzung wächst.
- Arbeitslosigkeit trifft insbesondere diejenigen, die ohnehin schon oft im Nachteil sind, wenn es darum geht, sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten: gering Qualifizierte, Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen und Angehörige ethnischer Minderheiten.
- Während in den letzten Jahrzehnten viele Frauen auf den Arbeitsmarkt drängten, werden hier immer noch Männer bevorzugt: Die Arbeitslosenquote von Frauen ist

generell höher, die Erwerbstätigenquote niedriger, und auch bei Gehalts- und Karriereaussichten ziehen Frauen den kürzeren.

Arbeitsmarktpolitik in Europa bedeutet auf der Ebene der Nationalstaaten, dass zwar alle mit der Herausforderung der Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben, aber mit erheblichen Unterschieden im Umfang des Problems, seinen spezifischen Ursachen sowie den eingeschlagenen Bewältigungsstrategien. Ein Blick auf die Arbeitslosenraten in den westeuropäischen Ländern enthüllt eine bemerkenswerte Spannweite: Erfolgreichen Fällen wie den Niederlanden, Dänemark, Irland und Portugal stehen die „Sorgenkinder“ wie Spanien, Frankreich und Italien gegenüber (siehe Tabelle).

Tabelle: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Europa

EU/-Mitglieder Indikatoren	<i>EU</i>	<i>Lux</i>	<i>NL</i>	<i>P</i>	<i>Dk</i>	<i>Irl</i>	<i>A</i>	<i>S</i>	<i>UK</i>	<i>B</i>	<i>D</i>	<i>F</i>	<i>I</i>	<i>Fin</i>	<i>GR</i>	<i>E</i>
<i>Erwerbs- quote %¹ 2000</i>	63,3	62,7	72,9	68,1	76,4	64,5	67,9	71,1	71,2	60,9	65,3	61,7	53,4	68,1	55,9	54,7
<i>Arbeitslosen- quote % 2000</i>	8,2	2,4	2,7	4,01	4,5	4,3	4,7	5,5	5,6	6,6	8,0	10,3	11,0	11,2	11,3	14,1
<i>Langzeitarbeits- losigkeit² 1999</i>	47,5	32,2	43,5	51,3	20,5	61,4	31,7	-	29,8	60,5	51,7	40,3	61,4	29,6	-	51,3
<i>Frauenarbeits- losigkeit 1999</i>	10,9	3,3	4,9	5,3	5,9	5,5	4,8	6,7	5,1	10,3	9,3	13,7	16,4	10,8	-	23,2
<i>Jugendarbeits- losigkeit 1999 15-24 Jahre</i>	17,2	6,8	7,4	8,7	10,0	8,5	5,9	14,2	12,3	22,6	8,5	26,6	32,9	21,5	-	28,5
<i>Anteil Arbeitslose mit geringer Qualifikation³ 2000</i>	12,1	3,7	4,4	4,3	6,3	-	8,2	8,4	10,8	10,4	12,7	15,4	12,2	19,0	9,4	15,4

¹ Beschäftigungsbericht der Europäischen Union 2001

¹ OECD Beschäftigungsausblick Juni 2000

¹ Beschäftigungsbericht der Europäischen Union 2001: gering gebildet = "less than upper secondary education" ungefähr Vergleichbar mit Hauptschulabschluss.

Begriffserläuterungen	
Erwerbspersonen	Personen im erwerbsfähigen Alter (16-64), die einer Erwerbsarbeit nachgehen oder Arbeit suchen.
Erwerbsquote	Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter.
Arbeitslosenquote	Anteil der registrierten Arbeitslosen an den Erwerbspersonen insgesamt.
Langzeitarbeitslosigkeit	Anteil der Arbeitslosen, die über 1 Jahr lang arbeitslos sind
Frauenarbeitslosigkeit	Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen
Jugendarbeitslosigkeit	Anteil der Arbeitslosen unter 25 Jahren.
AL mit geringer Qualifikation	Anteil der Arbeitslosen, die keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss und maximal nur einen Pflichtschulabschluss haben.

Beträchtliche Unterschiede sind auch im Hinblick auf die Regionen in der Europäischen Union zu identifizieren; die Spannbreite der Arbeitslosigkeit reicht hier von einer Quote von 27,7% in Calabrien (Italien) oder 25,3% in Andalusien (Spanien) bis zu 2,4% in Luxemburg oder 1,7% in Aland (Finnland). Eine ähnliche Varianz weisen eine Reihe anderer Indikatoren wie Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit, Teilzeitarbeit, Erwerbsquote, Produktivität etc. auf (siehe Tabelle).

Ursachen der Beschäftigungskrise in der Europäischen Union

Die Tatsache, dass in Europa nicht genügend Arbeitsplätze geschaffen werden können, hat vor allem zwei Gründe:

Erstens, die Unfähigkeit, makroökonomische Krisen zu bewältigen. Im Laufe der letzten 25 Jahre stieg die Arbeitslosigkeit an, und zwar infolge von zwei Ölpreisschocks – in den 70er und 80er Jahren – und der Währungskrisen Anfang der 90er Jahre. Europa konnte die daraus resultierenden Arbeitsplatzverluste nicht verhindern und verfügte auch nicht über eine koordinierte, auf Wachstum und Stabilität ausgerichtete Wirtschaftspolitik.

Zweitens, die Unfähigkeit dem Strukturwandel in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Die Funktionsweise unserer Arbeitsmarktstrategien und Sozialschutzsysteme erklärt weitgehend, warum Arbeitslosigkeit in Langzeitarbeitslosigkeit umgeschlagen ist. Wir haben ein tragfähiges soziales Netz, das Einkommensverluste bei Arbeitslosigkeit auffängt. Wir neigen allerdings dazu, passive Einkommensunterstützung zu leisten und abzuwarten, bis die Betroffenen in die Langzeitarbeitslosigkeit abdriften, bevor entsprechende Maßnahmen ergriffen werden. Wir haben jedoch keine Patentlösungen, um sie an neue Qualifikationen und Arbeitsplätze heranzuführen. In Europa werden zwar Arbeitsplätze geschaffen, aber nicht in ausreichender Zahl. Es besteht ein großes ungenutztes Potential der Arbeitsplatzschaffung im Dienstleistungssektor, besonders in den neu entstehenden Tätigkeitsfeldern. Doch sind viele Arbeitslose aufgrund niedriger oder veralteter Qualifikationen für die neugeschaffenen Arbeitsplätze nicht geeignet. Gleichzeitig passt sich Europa den neuen Technologien nur relativ langsam an. Diese Feststellung bezieht sich sowohl auf die Arbeitsorganisation als auch auf die fehlenden Möglichkeiten für Berufstätige und Arbeitslose, ihre Qualifikationen während des gesamten Erwerbslebens weiterzuentwickeln und zu erneuern.

Eine generelle Problematik bei der Auseinandersetzung mit Arbeitslosigkeit und Beschäftigung in der Europäischen Union besteht darin, dass einerseits eine Gesamt-EU-

Perspektive eingenommen wird, andererseits aber darauf hingewiesen werden muß, dass sich Ausgangsbedingungen und Ursachen der Arbeitslosigkeit von Mitgliedsstaat zu Mitgliedsstaat unterscheiden. So lassen sich zwar zwei grundsätzliche Gründe für die Beschäftigungskrise in Europa benennen, gleichzeitig führen die großen Unterschiede in der obigen Tabelle vor Augen, dass diese Gründe nicht für alle EU-Staaten in gleicher Weise gelten können.

Lösungsansätze

Die gemeinschaftlich koordinierte Beschäftigungsstrategie

Die Staats- und Regierungschefs der EU haben im Juni 1997 auf der Ratstagung in Amsterdam zwei grundlegende Entscheidungen getroffen, um der Beschäftigungsdynamik in Europa neue positive Impulse zu geben, und zwar: erstens die Schaffung eines rechtlichen und institutionellen Rahmens (Stichwort: europäische Beschäftigungsstrategie) im Vertrag über die Europäische Union; und zweitens die politische Entscheidung ein Verfahren der Überwachung und Zusammenarbeit bei der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einzuleiten (Stichwort: „Luxemburger Prozess“). Mit der gemeinschaftlich koordinierten europäischen Beschäftigungsstrategie werden die Mitgliedstaaten angehalten, ihre Politik im Rahmen von gemeinsamen Handlungsschwerpunkten (u.a. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Förderung von Unternehmensgründungen und einer größeren Flexibilität von Arbeitgebern und –nehmern) mit klar definierten Zielvorgaben zu koordinieren. Der „Luxemburger Prozess“ stellt in diesem Zusammenhang ein flankierendes „Turnus“-Programm mit alljährlicher Planung, Überwachung, Überprüfung und Neuanpassung der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitiken dar.

Die Beschäftigungsstrategie soll den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten intensivieren und die Möglichkeit bieten, in einzelnen Mitgliedstaaten erfolgreich angewandte Modelle und Maßnahmen zu analysieren und zu vergleichen. Welche konkreten Entscheidungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik scheinen zu greifen und welche nicht? Dabei lautet das Motto: Gemeinsam Fortschritte machen, indem man aus Erfolgen und Misserfolgen des anderen lernt. Dies soll es anderen EU-Staaten ermöglichen, diese Konzepte ebenfalls erfolgreich in nationale Politik umzusetzen.

Das Verfahren der Koordinierung macht deutlich, wie begrenzt der Handlungsspielraum auf EU-Ebene in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik prinzipiell ist. Der direkte Einfluß

auf die makropolitische Steuerung des europäischen Arbeitsmarktes bleibt der EU aufgrund nationaler Souveränitätsvorbehalte versagt. Die Arbeitsmarktpolitik ist dem Koordinierungsbereich gemeinschaftlicher Tätigkeiten zuzuordnen. Mit der koordinierten Beschäftigungsstrategie hat die Union jedoch ein Instrument in der Hand mit der sie zumindest auf die Konvergenz der nationalen Arbeitsmarktpolitiken hinwirken kann. Die sachliche und institutionelle Komplexität dieses Politikfeldes und die Schwierigkeiten, innerhalb des EU-Rahmens sachgerechte und vertragspolitisch konsensfähige Lösungen für eine europäische Beschäftigungspolitik zu finden, resultieren daraus, dass Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik unterschiedlichen sozialpolitischen Traditionen unterliegt, die eine Vergemeinschaftung des Politikfeldes auf europäischer Ebene weitgehend unmöglich machen. D.h. die Mitgliedstaaten können sich auf kein sozialpolitisches Leitbild für Europa einigen und daher machen sie im Integrationsprozess immer wieder Souveränitätsvorbehalte geltend.

Von den „Besten“ lernen?

Stellt der Vergleich von Erfolgsbedingungen internationaler Modelle der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik ein neuer „Königsweg“ zur Lösung der Beschäftigungskrise in Europa dar? Auf den ersten Blick nein; denn so einfach ist es nun auch wieder nicht – vor allem dann, wenn man bedenkt, wie schnell sich der Reigen der erfolgreichen Vorbilder gedreht hat und wie verschieden diese aussehen. So gibt es zum einen bemerkenswerte Unterschiede im Umfang und im Zeitpunkt, zu dem Probleme auf dem Arbeitsmarkt auftreten, und zum anderen fallen die Reaktionen nicht überall gleich aus. Dazu sind die politisch-institutionellen und sozioökonomischen Rahmenbedingungen sowie die Strukturen der etablierten Wohlfahrtsstaaten – etwa das deutsche Beitragssystem (Bismarck-Modell) und das dänische Steuerfinanzierungssystem (Beveridge-Modell) – zu unterschiedlich, was erhebliche Konsequenzen für den Vergleich, die Analyse und Bewertung von Problemen und Politiken der Arbeitsmärkte in verschiedenen Ländern selbst hat. Demnach gibt es „die“ erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik nicht, die quasi als „Blaupause“ eins zu eins auf unterschiedliche Staaten übertragbar ist.

	Bismarck-Modell	Beveridge-Modell
Gesicherte Person	Erwerbstätige	gesamte Bevölkerung
Finanzierung	Beiträge nach Löhnen und Gehältern (Einkommen)	Staatsbudget (Steuern)
Geldleistungen	Bemessung auf der Grundlage	einheitliche

	des ausgefallenen Einkommen	Pauschalleistungen
Sachleistungen	durch Versicherungen oder im Wege der Kostenerstattung	kostenlos durch staatlichen Gesundheitsdienst
Verwaltung	z.T. privat, häufig paritätisch (Arbeitgeber/Arbeitnehmer)	öffentlich
Transferleistungen	hoch	niedrig

Dennoch lassen sich in den letzten Jahren auch Prozesse der Annäherung bzw. der Konvergenz der nationalen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitiken in Europa erkennen; nicht zuletzt gefördert durch die europäische Beschäftigungsstrategie. Der Gemeinsame Bericht zur Beschäftigung aus dem Jahre 1997, der von der Europäischen Kommission und dem Rat gemeinsam angenommen wurde enthält zum Beispiel elf ausgewählte Bereiche für vorbildliche Praktiken im Bereich der Beschäftigung in der Europäischen Union. Im Zusammenhang mit „Employability“ und im Kontext der gemeinschaftlich koordinierten Beschäftigungsstrategie gilt Jobrotation als „Best Practice-Ansatz“, der für die Beschäftigungsfähigkeit von Beschäftigten und die Aktivierung von Arbeitslosen nutzbar gemacht werden kann. Ausgangspunkt waren die Erfahrungen, die aus dem dänischen Beispiel der erfolgreichen, flächendeckenden Umsetzung von Jobrotation-Projekten gewonnen werden konnten. Dies kann an den Teilnehmerzahlen von Jobrotation-Projekten in Dänemark verdeutlicht werden: 1994 über 17.800, für 1995 über 29.000 und für 1996 über 36.500 Teilnehmer.

Best-Practice-Beispiele für die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik in Europa

Bereiche	Nr.	Anwendung	Länder
Politische Maßnahmen	1	Aktive Betreuung der Arbeitslosen durch Arbeitsverwaltung. Eingliederungspläne für Arbeitslose	DK
	2	Dreiervereinbarungen (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kommune) über Löhne und arbeitsplatzsichernde Maßnahmen	IRL
Strukturelle Maßnahmen	3	Wiedereingliederung von vom industriellen Wandel betroffener AN über Stiftungen zur Überbrückung der Arbeitslosigkeit, Weiterbildung und subventionierte Beschäftigung	Ö
	4	Aktivierungsmaßnahmen für Jugendliche Arbeitslose durch befristete Anstellung bei Kommunen oder Bildungsmaßnahmen	NL,LUX DK, SW, FIN
	5	Werkstattschulen: staatlich geförderte Ausbildung für Berufsanfänger, Schulabgänger und Arbeitslose	SP, POR
Anpassung an den Wandel	6	duales Ausbildungssystem: leichtere und dauerhaftere Eingliederung Jugendlicher in das Arbeitsleben	D, Ö
	7	Jobrotation: Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitsplatztausch mit Arbeitslosen	DK
	8	Flexible Arbeitszeiten: Jahresarbeitszeitkonten	B
	9	Arbeitsmarktbezogene Zwischensysteme: öffentlich subventionierte Beschäftigung und nachfrageorientierte Ausbildung	IRL

Lokale Dimension	10	Förderung von Unternehmensneugründungen: Darlehen und Subventionen für Arbeitslose, die sich selbständig machen	I
	11	Aktivere Maßnahmen der AV, Früherkennung, Dezentralisierung der AV und Einzelfallprüfung	SW

„Best Practices“ – Neuere Ansätze der Arbeitsmarktpolitik in Europa

a) Förderung von Beschäftigungsfähigkeit (Employability“)

Damit ist eine innovative Arbeitsmarktstrategie angesprochen, die aus dem angelsächsischen Raum stammt und im Rahmen der gemeinschaftlich koordinierten Beschäftigungsstrategie von der EU aufgegriffen worden ist. Dabei geht es um lebenslanges Lernen, Flexibilität und die Bereitschaft zur Abkehr vom „Normalarbeitsverhältnis“ (d.h. reguläre, unbefristete Anstellung in einem Unternehmen und lebenslange Beschäftigung in einem Beruf). Lernen soll dabei als permanenter Prozess begriffen werden – durchaus auch im „Übergang“ zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen -, für den das Individuum, die Unternehmen und der Staat gleichermaßen verantwortlich sind. Übergeordnetes Ziel ist es, möglichst allen Erwerbspersonen das „Rüstzeug“ an fachlichen, kognitiven und sozialen Kompetenzen für die Beschäftigung in einem Beruf, bei einem Arbeitgeber, bei wechselnden Arbeitgebern oder auch als Selbständige mitzugeben. Beschäftigungsfähigkeit soll damit zur „Flexibilisierung“ der Arbeitsmärkte beitragen und zugleich neue Beschäftigungsfelder eröffnen – indem die Erwerbspersonen ihre Leistungen selbständig anbieten, sich Arbeit suchen und Nachfrage nach ihren Leistungen schaffen.

Die Schaffung von Beschäftigungsfähigkeit hat allerdings vielfältige Implikationen und verlangt Reformen, Reorganisationen und Reorientierungen – angefangen bei der stärkeren Verantwortung des Individuums beim „Kampf“ um die Ausgestaltung des individuellen Lebenslaufs, über die Finanzierung und Organisation von Bildung, das System der industriellen Beziehungen bis hin zur Reform des Wohlfahrtsstaats, der bisher stark an „Normalarbeit“ orientiert war und der nach diesem Konzept eine drastische Ausweitung der Selbständigkeit und Brüche in den Erwerbsbiografien (z.B. für „Lernphasen“) berücksichtigen müsste. Die Umsetzung einer solch weitreichenden Beschäftigungsstrategie hängt somit stark vom Reformwillen der Mitgliedstaaten und der beteiligten Akteure ab; darüber hinaus konzentriert sie sich arbeitsmarktpolitisch in erster Linie auf die im Dienstleistungssektor neu entstandenen und entstehenden Berufsfelder der computergestützten Telekommunikationstechnologien.

b) Job Rotation als innovative Verknüpfung von Struktur- und Arbeitsmarktpolitik

Die europaweite Ausbreitung von Jobrotation in bisher vierzehn Mitgliedstaaten ist insbesondere auf die EU-Gemeinschaftsinitiative ADAPT zurückzuführen sowie auf das Konzept des „lebenslangen Lernens“, welches heute der zentrale Bezugspunkt beruflicher Weiterbildung zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in Europa darstellt (vgl. dazu auch die beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission 2000). Die im Rahmen des ADAPT-Programms zur Verfügung gestellten Mittel sollen, ergänzt durch weitere nationale Mittel, dazu beitragen, einerseits Defizite in der Qualifikationsstruktur der Unternehmen – und hier vor allem der kleineren und mittleren Unternehmen – zu beheben und deren Anpassungsfähigkeit an den Strukturwandel zu steigern („adaptability“) und andererseits die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen zu verbessern („employability“).

Begriffserläuterungen	
ADAPT	ADAPT steht für „Anpassung der Arbeitskräfte an den industriellen Wandel“. Arbeitnehmer, die aufgrund strukturell bedingter Veränderungen von Arbeitslosigkeit bedroht sind, soll mit ADAPT-Fördermitteln präventiv bei der Anpassung an die sich wandelnden Rahmenbedingungen geholfen werden.
Qualifikationsstruktur eines Unternehmens	Form und Niveau fachlicher und überfachlicher Qualifikationen der Gesamtheit der Arbeitnehmer in einem Unternehmen

Jobrotation bezeichnet eine spezifische Form der Verknüpfung von Weiterbildung für Arbeitslose und Beschäftigte, bei der für die Zahl der sich in Weiterbildung befindlichen Beschäftigten Arbeitslose als Stellvertreter im Betrieb eingesetzt werden. Jobrotation kann als innovative Koppelung von Struktur- und Arbeitsmarktpolitik angesehen werden, die dem Prinzip der Übergangsarbeitsmärkte entspricht. Einerseits werden als strukturpolitische Maßnahme Qualifizierungsdefizite unter den Beschäftigten in Unternehmen verringert, andererseits wird durch Schulung und zeitlich befristete Beschäftigung von Arbeitslosen ein Beitrag zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus und zur Verbesserung der Vermittlungschancen für Arbeitslose geleistet (Schömann et al. 1998: 2).

Beim europäischen Vergleich zeigt sich, dass Jobrotation überall dort besser aufgenommen worden ist, wo generelle Anspruchsrechte auf berufliche Weiterbildung existieren oder zumindest ein umfassendes nationales Fördersystem für berufliche Weiterbildung etabliert ist.

Lehren für Deutschland

Lifelong Learning (lebenslanges Lernen) und Employability (Förderung von Beschäftigungsfähigkeit) sind zu Schlagwörtern für die berufliche Weiterbildung und in diesem Zusammenhang für Aktivierungsstrategien einer präventiven Arbeitsmarktpolitik, wie

etwa Jobrotationsmaßnahmen, geworden. Seitdem das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 10. Juli 2000 in einer Erklärung betont hat „Jobrotation zu einer Regellaßnahme der Bundesanstalt für Arbeit zu machen“, werden in Deutschland Änderungen des SGB III im Hinblick auf Jobrotation diskutiert. Die Perspektiven für die Entwicklung eines deutschen Jobrotation-Modells können als positiv beurteilt werden, da hier die aktive Arbeitsmarktpolitik traditionell einen Schwerpunkt in der Qualifikation von Arbeitslosen hat und mit der Änderung des Arbeitsförderungsrechts die wichtigste Barriere abgebaut wurde (Schömann et al. 1998: 48).

Wichtig erscheint allen Bündnispartnern einen Lohnkostenzuschuss für Stellvertretungen zu schaffen, der einerseits den zuvor arbeitslosen Stellvertretern eine befristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglicht und andererseits die Betriebe bei der Einrichtung von Stellvertretungen unterstützt.

Akteure	Positionen der Parteien und Sozialpartner zu Jobrotation
Regierung	Jobrotation soll als arbeitsmarktpolitisches Regelinstrument verankert werden. Dabei soll als Anreiz zur Teilnahme das Einkommen der beteiligten Arbeitslosen erhöht werden.
CDU/CSU	lehnt die vorgeschlagenen Maßnahmen ab. Sie versprechen sich durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, verstärktem Zwang zur Arbeitsaufnahme und dem Aufbrechen des Kündigungsschutzes weniger Arbeitslosigkeit. Beschäftigungsfähigkeit steht nicht auf der Agenda der CDU/CSU. ¹
FDP	Die FDP sieht die Vorteile von Jobrotation in der regionalen Ausrichtung. Nachteile liegen im organisatorischen Aufwand gerade für Kleine und Mittlere Betriebe und in der Stellvertreter suche. ² Deshalb denkt die FDP daran Teilaufgaben an private Arbeitsvermittlungsdienste weiterzuleiten.
Gewerkschaften	Begrüßen Jobrotation und das Lebenslange Lernen. Sie versprechen sich dadurch Arbeitsplatzsicherheit ihrer Mitglieder. Im Rahmen des Bündnis für Arbeit wurde Jobrotation beschlossen. Die Arbeitgeber sollen die Weiterbildung der Beschäftigten und das Arbeitsamt den Stellvertreter zur Verfügung stellen.
Arbeitgeber	Von den Arbeitgeber wird Jobrotation grundsätzlich begrüßt, weil bisher die Weiterbildungskosten subventioniert wurden. Sie erhoffen sich durch die Qualifizierung ihrer Beschäftigten Wettbewerbsvorteile

Weitere Informationen

Unterrichtsmaterialien

Christian Roth/Josef Schmid/Susanne Blancke 2000: Unterrichtseinheit: Internationale Modelle der Arbeitsmarktpolitik – Von den „Besten“ lernen, in: Sozialwissenschaftliche Informationen (SOWI), Jahrgang 29, Heft 1/2000, S. 50-56.

Literatur

Susanne Blancke/Christian Roth/Josef Schmid 2001: Employability – Neue Herausforderungen an die Unternehmen, Arbeitnehmer und Staat, in: Sozialwissenschaftliche Informationen (SOWI), Jahrgang 30, Heft 3/2001 (im Erscheinen).

¹ 10 Punkte Programm zur Wiederbelebung der deutschen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes der CDU/CSU Bundestagsfraktion, 14. Wahlperiode, ohne Datum.

² FDP Bundestagsfraktion, Pressemitteilung vom 30.03.2001.

Christian Roth 1998: Beschäftigung, in: Jan Bergmann/Christofer Lenz (Hrsg.): Kommentar zum Vertrag von Amsterdam vom 2. Oktober 1997. Eine Besprechung der Amsterdamer Änderungen des Vertrags über die Europäische Union sowie des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, Köln 1998, S. 73-91.

Josef Schmid/Susanne Blancke/ Christian Roth (Hrsg.) 2000: Politik und Arbeitsmarkt. Sozialwissenschaftliche Informationen (SOWI), Jahrgang 29, Heft 1/2000.

Klaus Schömann/Ralf Mytzek/ Silke Gülker 1998: Institutionelle und finanzielle Rahmenbedingungen für Jobrotation in neun europäischen Ländern. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Bd. 36, Berlin.

Internetadressen

Europa (Server der Europäischen Union): <http://europa.eu.int/>

Europäisches Beschäftigungsobservatorium: <http://www.ias-berlin.de/>

Luxemburg Employment Study (LES): <http://www.lis.ceps.lu/index.htm>

International Labor Organization: <http://www.ilo.org/>

OECD Online: <http://www.oecd.org/>

Wirtschaft und Politik Online: <http://www.uni-tuebingen.de/uni/spi/polwihp.htm>