

Dokumentation der Tagung

Arbeitgeberzusammenschlüsse, Partnerschaften, Regionen

des Projektes Blick-Wechsel

am 7. und 8. Februar 2002 in Poitiers

von Brigitte Biche

*Redaktion der deutschen Fassung
Sigrid Wölfing
Übersetzung aus dem französischen
CABINET GENERAU-MARTINEZ*

vorläufige Fassung vom 8. April 2002

Eröffnung der Konferenz und Begrüßung der Teilnehmer

Marie-Paule Joigneault, Generalsekretärin des Grep¹

Guten Tag und herzlich Willkommen Ihnen allen.

Ich freue mich, den Grep zu vertreten und Sie zu dieser zweitägigen europäischen Konferenz willkommen heißen zu dürfen, die den vielsagenden Titel „Blickwechsel“ trägt. Jedes Land hat also bereits den Blick auf seine Arbeitsorganisation gerichtet, und wir können nun unsere Vorstellungen von der Zukunft der Arbeit und ihrer Organisation besonders im ländlichen Raum austauschen.

Ich möchte auf dieses Thema gar nicht länger eingehen, denn andere Teilnehmer sind dafür sehr viel kompetenter und werden Ihnen unsere gemeinsame Arbeit später vorstellen.

Meinerseits möchte ich Ihnen den Grep vorstellen (Groupe de recherche pour l'éducation et la prospective - Forschungsgruppe für Bildung und Zukunft). Der Grep ist ein Verband, der in den 60er Jahren auf Anregung des damaligen Landwirtschaftsministers Edgard Pisani entstand. Herr Pisani hatte in dieser Zeit der Umwälzungen in der französischen Landwirtschaft die Idee eine Volksbildungs-Bewegung zu schaffen, die sich für die Landwirtschaft und die ländlichen Räume einsetzen sollte. Er wollte diesen Gebieten damit eine Möglichkeit bieten, mit der Entwicklung neuer Technologien Schritt zu halten und die Jugend durch Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen. Der Verband hat sich im Laufe der Jahre weiterentwickelt, bleibt in seiner Ethik dem ländlichen Raum und seinen Veränderungen aber treu.

Grep hat landesweit etwa 100 Mitglieder und vor allem 250 Partner. Hierzu zählen sowohl Bildungsträger als auch Einzelpersonen (Entwicklungsberater, Referenten), mit denen wir zu verschiedenen Themen im Rahmen europäischer Programme zusammenarbeiten. Unsere Arbeit wird in der *Gazette du Grep* und der Zeitschrift *POUR* veröffentlicht, die in jüngster Zeit Ausgaben zu

¹ Anm. d. Red.: Verzeichnis der Abkürzungen im Anhang

verschiedenen Aspekten des Themas Arbeit herausgebracht hat (« Neue Formen der Arbeitsorganisation im ländlichen Raum », « Selbstständige Beschäftigung und Unternehmensgründung », « Frauen im ländlichen Raum: neue Tätigkeiten, neue Kompetenzen » usw.). Bei L'Harmattan ist der Band « Arbeitgeber-Zusammenschlüsse » erschienen, der die Ergebnisse einer Studie und verschiedener Seminare zu diesem Thema zusammenfasst.

Schon seit vielen Jahren arbeiten wir im Rahmen des Programms *Européa Formation professionnelle* auf europäischer Ebene, bisher aber meist mit Vertretern südeuropäischer Länder. Deshalb freuen wir uns heute mit Ihnen, den „Nordlichtern“ zusammenarbeiten zu können.

Chancengleichheit für Frauen und Männer (das Gender-Konzept) und alle Aspekte kleiner Unternehmen, die von Paaren geleitet werden, sind Themen die uns besonders am Herzen liegen. Wir haben außerdem einen Seminarzyklus zum Thema „Partnerinnen von Selbstständigen“ durchgeführt, in dessen vier Seminaren die Themen Status, soziale Absicherung, Weiterbildung der Partnerinnen in Landwirtschaft, Fischerei, Handel, Handwerk und freien Berufen bearbeitet wurden. Als ein Ergebnis dieser Arbeit, die in enger Zusammenarbeit mit Sozialeinrichtungen, Kammern und den verschiedenen betroffenen Ministerien durchgeführt wurde, ist vor kurzem ein Handbuch für Ehefrauen von Selbstständigen (« Guide des conjointes »²) erschienen.

Bevor ich schließe möchte ich noch einmal all denjenigen danken, die diese Konferenz vorbereitet haben. Und Ihnen allen wünsche ich nun für die kommenden Tage gutes Arbeiten in einer freundschaftlichen Atmosphäre.

² Conjointes de travailleurs indépendants, statuts, droits et responsabilités. Collection transparences, La Documentation française, Ministère de l'emploi et de la Solidarité, Februar 2002.

Vorstellung des Konferenz-Zyklus und der transnationalen Partnerschaft

1 - Die drei europäischen Partner

Sigrid Wölfing, tamen

Die deutsche Partnerschaft wird von **tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH** geleitet ; tamen arbeitet seit über 10 Jahren im Bereich der beruflichen Bildung. Die von tamen entwickelten Projekte haben sich immer auf neue Formen der Bildung im Arbeitsprozess und gesteuert durch den Arbeitsprozeß bezogen. Hierbei sind immer wieder in allen Projekten Fragen der Flexibilisierung sowohl der Arbeitsorganisation als auch der Arbeitsinhalte Thema gewesen. Von 2001 bis 2004 hat tamen im Rahmen des Großprojekts „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung den Auftrag, berufliche Bildungseinrichtungen in der Weise zu beraten, daß sie im Stande sind, neue Lern- und Arbeitsformen zu entwickeln und gemeinsam mit KMU umzusetzen.

Das Projekt „Neue Wege für die südbrandenburgische Landwirtschaft“ beinhaltet ebenfalls die Sensibilisierung und Qualifizierung der Leiter landwirtschaftlicher Betriebe für Fragen der frauen- und familienfreundlichen Arbeitsorganisation, die über das Landesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen gefördert wird.

Darüber hinaus ist die tamen GmbH eng verbunden mit den Regionen, in denen sie tätig ist und arbeitet mit sieben lokalen Netzwerken zusammen, die alle Akteure einer Region repräsentieren. tamen ist außerdem Mitglied in dem europäischen Netzwerk VIRGIL, in dem Institutionen aus 8 europäischen Ländern vertreten sind.

Die anderen deutschen Partner :

Personal Contract ist hat das Instrument « Teilzeit + » in Berlin entwickelt und das Projekt in den Jahren 1999 bis 2001 in Westberlin begleitet. Derzeit wird das Modell in verschiedenen Ländern in Deutschland umgesetzt. Im beantragten Projekt soll der Aspekt der Implementation eines städtischen Modells in ländlichen Regionen untersucht werden und Besonderheiten des Transfers Gegenstand der Arbeit sein.

Die Humboldt Universität, Landwirtschaftlich Gärtnerische Fakultät, Sonderforschungsbereich « Frauen und ländliche Entwicklung » verfügt über langjährige Erfahrung in der Entwicklung und Durchführung internationaler Projekte. Spezielle Aufmerksamkeit gilt dabei der agrarsoziologischen Untersuchung der Lebenssituation von Frauen im ländlichen Raum. Fragen der Arbeitsorganisation, der arbeitsrechtlichen Absicherung der häufig im Rahmen der Familie geleisteten Arbeit sind ebenso Gegenstand der Arbeit wie die Entwicklung von Modellen der Arbeitsorganisation und von Trainingsmodulen, die Frauen den Zugang zu Führungspositionen ermöglichen. Im Rahmen dieses Projekts soll von der Humboldt-Universität speziell der Aspekt der Frauenförderung betrachtet werden.

Die Arbeitsfördergesellschaft Elbe-Elster mbH ist eine Beschäftigungsgesellschaft im ländlichen Raum, die Maßnahmen des öffentlich geförderten Beschäftigungssektors gemeinsam mit KMU umsetzt. Sie ist gemeinsam mit der tamen GmbH Träger des Projekts « Neue Wege für die südbrandenburgische Landwirtschaft », in dem Innovationen in landwirtschaftlichen Betrieben unterstützt werden sollen. Ein Aspekt ist hier die Entwicklung frauen- und familienfreundlicher Formen der Arbeitsorganisation, die gemeinsam mit den am Projekt beteiligten Betrieben entwickelt und implementiert werden sollen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist die Dachorganisation der deutschen Einzelgewerkschaften in den südlichen 4 Kreisen Brandenburgs. Im Rahmen der Sozialpartnerschaft ist der DGB in alle Projekte und Vorhaben in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation eingebunden und vertritt die Interessen der Arbeitnehmerseite.

Die Kooperationsanstiftung e.V. ist ein gemeinnütziger Verein, der sich zum Ziel gesetzt hat, Kooperationen zwischen der regionalen Wirtschaft, Institutionen des 3. Sektors und Administrationen im Sinne der regionalen Wirtschaftsentwicklung und Schaffung von Arbeitsplätzen aufzubauen und zu moderieren.

Monika Winkel, GREP

Groupe de Recherche et d'Etude Prospective (GREP)

GREP ist bereits von Marie-Paule Joigneault vorgestellt worden, deshalb möchte ich an dieser Stelle nur auf die französischen Partner eingehen. GREP hat Studien zu Unternehmerzusammenschlüssen und „Brutkästen für Unternehmen“ (Im Deutschen sind oft Gründerzentren gemeint) erstellt. Um dieses Projekt, welches sich mit neuen Formen der Arbeitsorganisation in europäischen ländlichen Regionen befaßt, zu realisieren, hat GREP Partner ausgesucht, die ebenfalls in diesen innovativen Zusammenhängen tätig sind.

Vertreter der Arbeitgeber :

- Das *Ressourcenzentrum für Arbeitgeberzusammenschlüsse* von Poitiers vereint die Vertreter von Arbeitgeberzusammenschlüssen in Poitou-Charentes.
- Das CNGE GEIQ – *Nationales Koordinierungs- und Evaluationskomitee der Arbeitgeberzusammenschlüsse für Bildung und Beschäftigung* – vereint 80 Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ), die sich die Aufgabe gestellt haben, Menschen ins Berufsleben einzugliedern. Diese Gruppierungen organisieren einen Rundlauf von Beschäftigten von einem Unternehmen zum anderen und legen besonderes Augenmerk auf deren Qualifizierung.

« *Abécédaire* » (Fibel) ist eine Unternehmensberatungsfirma, die Personen begleitet, die sich zwischen einem Beschäftigungsverhältnis und der Selbständigkeit befinden. Dieses Unternehmen ist also mitten in den juristischen Problemen, die sich aus dieser Praxis in Frankreich ergeben.

Vertreter der Beschäftigten :

Die « *Union confédérale* » der Ingenieure und Führungskräfte CFDT beschäftigt sich mit der Berufsordnung der Selbständigen. Die regionale Gliederung der CFDT aus Poitou-Charentes hat viele Gesprächsrunden über den territorialen sozialen Dialog durchgeführt und ist an vielen Gründungen von Unternehmerzusammenschlüssen beteiligt.

Vertreter der Wissenschaft :

CERAT (Forschungszentrum für Politik, Verwaltung und Region) ist eine Einrichtung des nationalen Zentrums für wissenschaftliche Forschung und ist an das Institut für politische Studien, Grenoble, angegliedert. Françoise Gerbaut, die im Projekt mitarbeiten wird, hat viele Arbeiten über neue Formen der Arbeitsorganisation in Zusammenarbeit mit europäischen Forschern geleitet.

Vertreter der Bürgergesellschaft :

RELIER (Vermittlungsnetzwerk für Initiativen im ländlichen Raum) vereint viele Vereine, die in Frankreich neue Formen der Arbeitsorganisation ausprobieren.

In Zusammenarbeit mit GREP hat Relier Studien über AGZs, „Brutkästen für Unternehmen“ und „Portage salarial“ (Trägerstrukturen für zukünftige Unternehmer) durchgeführt.

Poul Stenderup, BRAGE

Brage ApS ist eine moderne netzwerkbasierte Unternehmensberatungs- und Projektentwicklungsgesellschaft. Schwerpunkt der Arbeit sind die Gebiete außerhalb der Wachstumszentren.

Brage APS arbeitet in der Projektentwicklung, in der Durchführung von Projekten, im Bereich der Prozessteuerung sowie im Bereich Evaluation und Berichterstattung.

Vor dem Hintergrund gewerkschaftlichen Engagements berät BRAGE kleine und mittlere Unternehmen und vermittelt Know-How nicht nur im Hinblick auf die Produktion sondern auch im Hinblick auf Arbeits- und Organisationsstrukturen sowie persönliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverläufe der Beteiligten. Brage arbeitet in enger Kooperation mit regionalen Gebietskörperschaften und Sozialpartnern. Ziel der Beratung und Projektentwicklung ist es, kleine und Kleinstunternehmen in Prozesse der regionalen Entwicklung einzubinden, um so eine nachhaltige Stabilisierung der Betriebe zu erreichen.

Die dänische Partnerschaft wird von BRAGE geleitet und setzt sich wie folgt zusammen :

STEC ist ein regionales Zentrum der Unternehmensentwicklung. Seine Arbeit basiert auf der ständigen Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Einrichtungen der Unterstützung von Unternehmen der Region. Zur Zeit sind unter anderem die regionale Wirtschaftsförderung, das Informationszentrum neue Technologien und die regionale Tourismusagentur vertreten. Diese Organisationen sind in den selben Räumen, was Kommunikation und Transparenz garantiert sowie eine gemeinsame wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Region hervorbringt. Die Aktivitäten sind breit gefächert : Export, Marketing, Technologietransfer, Bildung, Gründerzentrum, Euro-Information, Beratung in der Nutzung neuer Technologien, Finanzen, Unternehmensorganisation etc.

STEC ist anerkanntes Euro-Info-Zentrum und ist spezialisiert auf die Begleitung von KMUs.

LO Sonderjylland ist die wichtigste gewerkschaftliche Organisation in Dänemark, im öffentlichen Sektor ebenso wie im privaten. Sie repräsentiert die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern und den öffentlichen Stellen. Durch ihre Zusammenarbeit mit Vereinen und Kammern ebenso wie mit anderen Gewerkschaften sucht LO Einfluß auf die Regierung und die Parteien in Bezug auf die Arbeitsgesetzgebung und die Weichenstellungen in der Beschäftigungspolitik. In den Tarifverhandlungen spielt LO die Rolle eines nationalen Koordinators, durch seine Verhandlungen sind viele Fortschritte erreicht worden. Eine neue Sorge von LO ist die Organisation der Arbeit in der

Weise, daß ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben geschaffen wird.

Det regionale Netværk Sønderjylland ist ein lokales Netzwerk, welches sich im Rahmen des sozialen Dialogs zum Arbeitsmarkt engagiert. Mehr als 100 Organisationen nehmen teil.

Die *Universität Aalborg* arbeitet über Fragen des Arbeitsmarkts und der Arbeitsorganisation.

Umsetzung des Projekts

Projektbeschreibung

In ökonomischen Krisenregionen sind heute 80% der geschaffenen Arbeitsplätze als prekäre Arbeitsverhältnisse einzustufen. Das heißt für die Betroffenen, in Unsicherheit zu leben, eine unsichere Zukunft zu haben, Kettenverträge zu haben, das Gefühl zu haben, ein Spielstein zu sein und nach Gebrauch weggeworfen zu werden. Die Situation von Frauen ist in diesem Zusammenhang besonders schwierig.

Die Unternehmen wollen flexible, mobile, kompetente, selbständig handelnde Mitarbeiter mit Eigeninitiative. Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fordern ihrerseits einen sicheren Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima. Können diese widersprüchlichen Erwartungen auf lokaler bzw. regionaler Ebene miteinander in Einklang gebracht werden? Wie muss das Zusammenspiel zwischen Arbeit, Beschäftigung und der betreffenden Region aussehen? Welche Art von sozialem Dialog muss auf den Weg gebracht werden?

Als Beitrag zu diesen Überlegungen sollen im Rahmen des Projekts „Blick-Wechsel“ Neuerungen auf dem Gebiet des gesellschaftlichen Managements von Humanressourcen in Deutschland, Dänemark und Frankreich vorgestellt werden, um bestehende Praktiken weiterzuentwickeln und in geeigneten Fällen zu übernehmen. Zu diesem Zweck werden in jedem der drei Länder nacheinander Konferenzen durchgeführt. Dabei soll untersucht werden, wie das Management der Humanressourcen in den einzelnen Ländern erfolgt und welche Lösungen von den Sozialpartnern vorgeschlagen worden sind. Es soll von den Praktiken und Erfahrungen ausgegangen werden, die am weitesten den veränderten Bedarfen angepasst sind: Arbeitgebervereinigungen, Gründerzentren, Trägergesellschaften für Unternehmensgründer, Formen der Organisation des Arbeitsmarktes, die Neuorientierungen im beruflichen Werdegang ermöglichen, Mobilisierung und Umschulung älterer Arbeitnehmer usw. Daher werden Vertreter aus der Praxis (Betriebsleiter, Arbeitnehmer, Gewerkschafter, Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik usw.) und aus der Theorie (Hochschullehrer, Berater, sonstige Fachleute usw.) aufgefordert,

Beispiele vorzutragen und zu analysieren, um nachahmenswerte Praktiken voneinander übernehmen zu können.

Während des gesamten Konferenzzyklus wird eine länderübergreifende Gruppe die Kontinuität der Arbeit gewährleisten sowie ihre Umsetzung und Verbreitung übernehmen.

Eine ständige internationale Arbeitsgruppe wird die Arbeit begleiten und inhaltlich vorantreiben.

Diese Arbeitsgruppe :

- § ist aus 13 Mitgliedern zusammengesetzt, die die Sozialpartner der drei Länder repräsentieren : 3 Deutsche, 3 Dänen, 5 Franzosen, die bei tamen angestellte Evaluatorin, und eine Person, die mit der Dokumentation der Konferenzen betraut ist,
- § bereitet die 7 Konferenzen vor, realisiert sie und evaluiert die Gesamtheit der Konferenzen während der zwei Jahre
- § trifft sich mindestens ein Mal nach jeder Konferenz um die Inhalte zu überarbeiten und die Möglichkeiten des Transfers zu klären,
- § benutzt, wie die Steuerungsgruppe, elektronische Kommunikationsmittel, die die Arbeit auf die Distanz erleichtern
- § verbreitet die Ergebnisse der Arbeiten in den Organisationen, aus denen sie kommen

Arbeitsprogramm :

- | | |
|------------|--|
| Jan. 2002 | Erste Konferenz in Poitiers / Frankreich über Arbeitgeberzusammenschlüsse |
| März 2002 | zweite Konferenz in Deutschland über « Märkte im Übergang », „Management des regionalen Arbeitsvermögens“ und Teilzeit <i>plus</i> |
| Juni 2002 | dritte Konferenz in Dänemark über Modelle des Verbleibs älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt |
| Nov 2002 | vierte Konferenz in Frankreich über „Portage salarial“ und „Brutkästen für Unternehmen“ |
| Feb. 2003 | fünfte Konferenz in Deutschland über neue Formen des Lernens in KMU, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der beruflichen Bildung |
| April 2003 | sechste Konferenz in Dänemark über die Reorganisation des Arbeitsmarktes in Folge von neuen Formen der Arbeit und von Unternehmensnetzwerken im Angesicht der Globalisierung |

- Juli 2003 zusammenfassende Konferenz in Brüssel, um die Ergebnisse der Arbeit den Mitgliedern der Kommission zu präsentieren und den Abschlußbericht vorzubereiten
- Nov. 2003 Veröffentlichung des Abschlußberichts in den drei Sprachen

Entstehung und Entwicklung des deutschen, dänischen und französischen Arbeitsrechts

Jean-Yves KERBOURC'H

Universität Nantes

„Der juristische Ansatz des Arbeitsrechts in Deutschland, Dänemark und Frankreich“ ist das Thema dieses Redebeitrags, der vor allem als Einleitung zur Diskussion und zum Austausch im Rahmen der ersten von GREP durchgeführten Konferenz gedacht ist. Es geht uns dabei nicht um eine gegenüberstellende Beschreibung der nationalen Rechtsvorschriften, was im Übrigen eine mühselige Unterfangen wäre. Vielmehr wollen wir diese Rechtsvorschriften vor dem Hintergrund des Anliegens betrachten, das die Seminarteilnehmer hier zusammenführt: einer Bestandsaufnahme der Entstehung intermediärer Rechtsstrukturen zur Beschäftigung und Bereitstellung von Arbeitskräften. Und da selbst dieses Thema zu ehrgeizig ist, um im Rahmen eines vergleichenden Ansatzes abgehandelt zu werden, dem zwangsläufig Grenzen gesetzt sind, werden wir uns auf das Wesentliche beschränken, den Begriff der intermediären Körperschaften und ihre derzeitige Rolle.

Deutschland, Dänemark und Frankreich gleichen sich darin, dass in allen drei Ländern das System der Marktwirtschaft herrscht. Der Arbeitsmarkt ist ein Markt von vielen, eingebettet in juristische Bestimmungen, mit denen seine Grenzen abgesteckt werden sollen. Der Markt ist zunächst einmal ein Rechtsraum, bevor sein wirtschaftlicher Aspekt (d. h. der Handel mit Waren und Dienstleistungen) überhaupt zum Tragen kommt. Mit der Aussage, dass Beschäftigungsbeziehungen der Marktwirtschaft unterworfen sind, wird eingeräumt, dass es einem Arbeitnehmer freisteht, seine Arbeitskraft Personen anzubieten, die dieses Angebot nicht nur annehmen, sondern die so angebotene Arbeitskraft auch nach Gutdünken nutzen können. Die Arbeitsfreiheit, seit zwei Jahrhunderten in den meisten westeuropäischen Ländern allgemein anerkannt, ist die Weiterführung einer anderen, ebenfalls allgemein anerkannten Freiheit, nämlich der Handels- und Gewerbefreiheit.

Es sei darauf hingewiesen, dass die juristische Anerkennung der Arbeitsfreiheit sowie der Handels- und Gewerbefreiheit für diejenigen, die intermediäre

Körperschaften errichten, durchaus von grundlegender Bedeutung ist, denn für sie stellt die Beschäftigung zugleich Mittel und Zweck dar. Mittel deshalb, weil es einer Körperschaft ebenso wie einem Unternehmen, das Waren produziert oder Dienstleistungen anbietet, freistehen muss, Verträge mit Arbeitnehmern zu schließen, denen es ihrerseits freistehen muss, sich an eine Körperschaft zu binden. Zweck ist sie deshalb, weil ja gerade die Arbeitskraft des Beschäftigten Gegenstand der Geschäftstätigkeit der Körperschaft ist. Die Beweggründe ihrer Mitglieder spielen in diesem Stadium eine untergeordnete Rolle, seien es nun kommerzielle oder gemeinnützige Zwecke, Wirtschaftlichkeitsgründe, die Anwendung des Gegenseitigkeitsprinzips bei der Beschäftigung zur Erleichterung der Inanspruchnahme von Arbeitskräften, die Bekämpfung der Arbeitsplatzunsicherheit oder im Gegenteil (wie einige sagen werden) die Möglichkeit, die Unsicherheit noch etwas zu vergrößern, das Streben nach einer größeren Flexibilität der Beschäftigung, die berufliche Eingliederung von Menschen mit Schwierigkeiten, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit usw.

Abgesehen von diesen mitunter widersprüchlichen Zielen, auf die wir bei der Diskussion zurückkommen sollten, stellen wir einfach nur fest, dass die Bildung einer intermediären Körperschaft nur in einer relativ liberalen Marktwirtschaft möglich ist, in der Arbeitskräfte direkt genutzt und zum Gegenstand der Geschäftstätigkeit einer Körperschaft gemacht werden dürfen, deren Gründung zu diesem Zweck genehmigt wurde. Dies versteht sich jedoch keinesfalls von selbst.

Denn die Marktwirtschaft war seit ihrer Entstehung, um prosperieren zu können, auf die systematische Zerschlagung intermediärer Körperschaften ausgerichtet. Dabei handelt es sich zunächst um die Zünfte, die in der Französischen Revolution beispielsweise schlicht und einfach abgeschafft wurden (durch das berühmte „d’Allarde“-Dekret). Das aus dem „d’Allarde“-Dekret folgende „Le Chapelier“-Gesetz untersagte die Bildung jeglicher Art von Vereinigungen, insbesondere von berufsständischen Vereinigungen, die zur Wiederkehr der Zünfte hätte führen können. Auf diese Weise wurden nebenbei auch alle möglichen gesellschaftlichen Verbindungen der Solidarität und der gegenseitigen Hilfe im sozialen und beruflichen Bereich zerstört, wie von Historikern und Wirtschaftswissenschaftlern in vielen Ländern Europas festgestellt wurde.

Die Zerschlagung dieser Einrichtungen ebnete den Weg für die Schaffung außerordentlich starker Nationalstaaten, die zunächst keinerlei Konkurrenz von Berufs- und Standesvertretungen, insbesondere von Gewerkschaften, duldeten. Da jeglicher Widerstand ausgeschaltet war, lag es ganz und gar bei den Nationalstaaten, über die Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens für die

Funktionsweise ihres Arbeitsmarktes zu entscheiden. Sie haben durchweg das Individuum (und nicht die Gruppe ...) in den Mittelpunkt der neuen sozialen Beziehungen gestellt, die durch die industrielle Revolution hervorgebracht wurden. Auf politischer Ebene kommt dies durch die Theorie des „Nachtwächterstaats“ zum Ausdruck (d. h. der Staat befasst sich ausschließlich mit der Wahrnehmung seiner hoheitlichen Aufgaben wie der Organisation von Justiz, Polizei und Armee). Auf wirtschaftlicher Ebene überwog die Theorie des „laissez faire, laissez passer“ (d. h. der Staat greift nur unterstützend in die Wirtschaftsbeziehungen ein, woraus sich die Tatsache erklärt, dass das Arbeitsrecht zu Beginn der industriellen Revolution außerordentlich begrenzt war). Auf juristischer Ebene wurde die Doktrin der „Willensfreiheit“ entwickelt, nach der ein frei (zwischen Einzelpersonen) ausgehandelter Vertrag für die Vertragsparteien Gesetz ist.

Es liegt auf der Hand, dass die einzelnen Länder das Arbeitsrecht in Abhängigkeit von ihrer Geschichte, ihrer politischen Struktur und den Besonderheiten ihrer Völker sehr unterschiedlich gestaltet haben. Darauf werden wir im ersten Teil eingehen. Wir werden jedoch sehen, dass dieses Entwicklungsmodell, welches übrigens sehr schnell in die derzeitigen Formen des (heutzutage in Frage gestellten) Wohlfahrtsstaats übergegangen ist, sich nunmehr mit neuen Herausforderungen konfrontiert sieht, die es erfordern, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zu überdenken und paradoxerweise neuartige intermediäre Körperschaften zu fördern. Wir schlagen vor, uns damit im zweiten Teil zu befassen.

Der rechtliche Rahmen für die Funktionsweise des Arbeitsmarktes

Im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen kann man zwischen zwei nationalen Modellen unterscheiden. Ein auf Verträgen, genauer gesagt auf Kollektivverträgen (Tarifverträgen) beruhendes Modell, wie es in Deutschland, vor allem aber in Dänemark anzutreffen ist. Und – in Frankreich - ein staatliches Modell, das auf dem Gesetz und der Intervention des Gesetzgebers beruht.

Zu Dänemark:

In Dänemark ist die Tradition der Mitwirkung sehr ausgeprägt. Man kann das Land aus juristischer Sicht als Musterbeispiel für das ausgehandelte Recht darstellen, in dem Verträge für die Parteien Gesetz sind. Aber es handelt sich um Kollektivverträge. Im Gegensatz zum Arbeitsmarkt in den meisten anderen Ländern Europas, dessen grundlegende Bedingungen durch Rechtsvorschriften geregelt sind, beruhen die Bedingungen des Arbeitsmarktes in Dänemark vor allem auf kollektivvertraglichen Regelungen, die zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften der Arbeitnehmer ausgehandelt werden. Die

betreffenden Verträge enthalten Regelungen für die wichtigsten Bereiche wie Mindestlohn, Streikrecht und Arbeitszeit. In den letzten Jahren ist es jedoch mehrfach vorgekommen, dass die Sozialpartner sich selbst mit Unterstützung eines staatlichen Schlichters nicht über einen Kollektivvertrag einigen konnten. In solchen Fällen ist es üblich, dass das Folketing dem vom staatlichen Schlichter eingebrachten Schlichtungsantrag Gesetzesstatus verleiht.

Der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer ist in Dänemark mit etwa 80 % sehr hoch. Dagegen ist der Organisationsgrad auf Arbeitgeberseite deutlich geringer, aber die nicht in Verbänden organisierten Arbeitgeber handeln im Allgemeinen mit den Beschäftigten Kollektivverträge mit ähnlichen Bedingungen aus wie die Verbände.

Zu Deutschland:

In Deutschland sind Löhne und Arbeitsbedingungen Gegenstand von Tarifverhandlungen in großen und mittleren Unternehmen, die zum Abschluss von Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen führen. Die einzelnen Arbeitsverträge spielen dabei eine ergänzende Rolle. Der Staat greift kaum ein, wenn es um Fragen wie die Festlegung von Stundenlöhnen, Arbeitszeit, Arbeitsbeginn und Arbeitsende, Sozialleistungen zugunsten der Arbeitnehmer sowie das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats geht (zumindest was über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Regelungen betrifft). Diese Fragen werden üblicherweise nach dem Willen der Sozialpartner autonom entschieden. Der Staat beschränkt sich auf die Festlegung eines allgemeinen Rahmens, insbesondere durch das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Im Gegensatz zu Frankreich gibt es in Deutschland nur sehr wenige Tarifverträge, die vom Arbeitsminister für allgemeingültig erklärt werden (außer im Einzelhandel und im Baugewerbe). Darüber hinaus muss der Minister, bevor er einen Tarifvertrag für allgemeingültig erklärt, das Einverständnis der Sozialpartner einholen. Größere Unternehmen sind jedoch oftmals in Arbeitgeberverbänden organisiert und demzufolge verpflichtet, die von ihren Vertretern ausgehandelten Tarifverträge auf die Verträge ihrer gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer anzuwenden. In der Praxis lassen die Arbeitgeber die betreffenden Regelungen stets allen Arbeitnehmern zugute kommen, um sie nicht dazu zu ermutigen, einer Gewerkschaft beizutreten.

Spezielle staatliche Eingriffe zur Beeinflussung des Marktes bleiben die Ausnahme. Dieser Wille des deutschen Staates, nur in begrenztem Maße zu intervenieren, steht im Gegensatz zur Gesetzgebung vieler anderer Länder. Das ist beispielsweise beim Mindestlohn der Fall. Der von der deutschen Rechtsprechung auf der Grundlage von Art. 138 BGB ausgearbeitete

Grundsatz besagt, dass kein „Hungerlohn“ gezahlt werden darf, eine sehr ungenaue Festlegung, die nur in Extremfällen greift.

Außerdem stellt die öffentliche Hand in Deutschland im Allgemeinen bei der Gewährung von Beihilfen oder der Vergabe öffentlicher Aufträge keine Bedingungen in Bezug auf die Erhaltung von Arbeitsplätzen. Auch für den Personalabbau ist in Deutschland keine behördliche Genehmigung erforderlich. Wenn „dringende betriebliche Erfordernisse“ bestehen, kann ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer kündigen, sofern er die Bestimmungen von § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (soziale Auswahl usw.) einhält. Eine Zustimmung der Verwaltung oder eine gerichtliche Entscheidung muss der Arbeitgeber nur dann einholen, wenn er einem Mitglied des Betriebsrats oder des Wahlvorstands, einem Behinderten oder einer unter Mutterschutz stehenden Arbeitnehmerin kündigen will. Von Massenentlassungen ist die Bundesanstalt für Arbeit im Voraus zu unterrichten. Eine Abfindung muss nur dann gezahlt werden, wenn dies im Sozialplan vorgesehen ist. Bekanntlich sind die Rechtsvorschriften in vielen anderen Staaten Europas restriktiver.

Es gibt in Deutschland etwa 35 000 Tarifverträge, die in der Vergangenheit die Tatsache ausgeglichen haben, dass sich der Gesetzgeber aus diesem Bereich gewissermaßen zurückgezogen hat. Allerdings wurden Tarifverträge aufgrund ihrer Flexibilität und Konkretheit gesetzlichen Regelungen vorgezogen. Der Gesetzgeber hat sich jahrzehntelang recht gut damit arrangiert, dass die Normen im Bereich der Arbeit von den Sozialpartnern ausgearbeitet wurden. Die Lösungen trugen im Allgemeinen den unterschiedlichen Interessen in ausgewogener Weise Rechnung, was sich vorteilhaft auf die gesamte Wirtschaft auswirkte. In diesem Zusammenhang dienten Gesetze vor allem dazu, das im Wege von Tarifverträgen Erreichte zu sanktionieren und teilweise fortzuführen.

Aufgrund der politischen und wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahren sah sich der Gesetzgeber jedoch gezwungen, selbst in den Bereich einzugreifen, der traditionell Tarifverhandlungen vorbehalten war.

Zu Frankreich:

Das französische Arbeitsrecht beruht auf dem Gedanken, dass der Gesetzgeber einseitig eingreifen muss. Französische Rechtsvorschriften wurden üblicherweise in den meisten Fällen beschlossen und nicht ausgehandelt. Reminiszenzen an diese Art und Weise der Gestaltung des Arbeitsrechts finden sich noch heute, so zum Beispiel die Entscheidung des Gesetzgebers, die Arbeitszeit von 39 Stunden auf 35 Stunden zu verkürzen, und den Sozialpartnern lediglich die Möglichkeit einzuräumen, über die

Modalitäten des Übergangs zu dieser neuen Wochenarbeitszeit zu verhandeln. Dieses staatliche Modell der Kodifizierung der Arbeitsbeziehungen hatte seinen Ursprung im Misstrauen gegenüber intermediären Körperschaften zwischen Staat und Individuum, ob es sich um Unternehmen (die sich in Frankreich zumeist von der öffentlichen Hand benachteiligt fühlen) oder um Gewerkschaften handelt (der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Arbeitnehmer ist der niedrigste in ganz Europa).

In Anbetracht der Komplexität der Arbeitsbeziehungen sowie der jeweiligen branchenspezifischen und wirtschaftlichen Lage musste der Staat diese intermediären Körperschaften, d. h. die Arbeitgeber- und Gewerkschaftsverbände, jedoch notwendigerweise beteiligen. Die Praxis der branchenübergreifenden Tarifverträge hat sich in Frankreich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts stark entwickelt. Dabei einigen sich die Sozialpartner (manchmal von der Regierung dazu ermutigt) auf die Modalitäten der Umsetzung des jeweils zur Verhandlung stehenden Themas, und die betreffenden Entscheidungen werden dann nur noch vom Parlament „ratifiziert“. Auf diese Weise wurden Fragen wie Berufsausbildung, befristete Arbeitsverträge, kollektives Arbeitsrecht geregelt. So konnte man recht paradoxerweise die Wiederkehr eines „korporatistischen“ Arbeitsrechts beobachten.

Neue Herausforderungen – neue Organisationsformen der Arbeitsbeziehungen

Die wohlbekannten wirtschaftlichen Phänomene der Gegenwart, d. h. die Globalisierung des Wirtschaftsverkehrs sowie die Globalisierung der Kapitalmärkte und der Unternehmen stellen in allen Ländern die Modelle zur Gestaltung des Arbeitsrechts in Frage, von denen die besondere Geschichte jedes einzelnen Landes weitgehend geprägt war.

In Frage gestellt wird auch die nationale Solidarität und vor allem der Wohlfahrtsstaat. Das Arbeitsrecht selbst scheint zunehmend von wirtschaftlichen Faktoren abzuhängen, die der Gesetzgeber nicht unter Kontrolle hat, da sie außerhalb der Staatsgrenzen angesiedelt sind. Als einer dieser Faktoren sei die Senkung der Arbeitskosten genannt, die zwangsläufig eine Neugestaltung (im Sinne einer Verschlechterung) der auf der Umverteilung von Steuer- und Sozialabgaben beruhenden Solidarsysteme nach sich zieht.

Tatsächlich stellt sich heute die Frage, ob es den Staaten gelingt, sich an die neue Konstellation der Wirtschaftsbeziehungen anzupassen und neue Modelle zur Gestaltung des Arbeitsrechts zu erstellen, die mit dieser Entwicklung im Einklang stehen.

In diesem Zusammenhang scheint die Schaffung von intermediären Körperschaften zwischen dem Staat und dem Einzelnen gute Zukunftsaussichten zu haben. Die Unfähigkeit der bestehenden Einrichtungen, d. h. der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften, neue harmonische Beziehungen zu konzipieren und einen zufrieden stellenden gesellschaftlichen Zusammenhalt zu schaffen, macht zwangsläufig eigenständige Vermittlungsformen erforderlich.

Aus vielen offiziellen Berichten geht hervor, dass bereits neue Formen der Solidarität bestehen. Am bekanntesten ist der Supiot-Bericht, der gezeigt hat, dass es einen beruflichen Status des Einzelnen gibt, zu dem abgesehen vom Beschäftigungs- und Einkommensstatus neuartige Rechte hinzukommen, die man heutzutage unter der Bezeichnung „soziale Ziehungsrechte“ kennt. Dieser Begriff bezeichnet alle Mechanismen, die erfunden wurden, um Solidarität nicht mehr nur im Hinblick auf ein Risiko zu schaffen, wie dies beim klassischen Wohlfahrtsstaat der Fall ist, sondern auch im Hinblick auf die Inanspruchnahme einer Freiheit. Es geht darum, zur Überbrückung der Diskontinuität der Beschäftigung (aus familiären Gründen oder aufgrund wirtschaftlicher Zwänge, mit denen sich das Unternehmen konfrontiert sieht) eine gewisse berufliche Kontinuität zu gewährleisten. Diese Entwicklungen wurden auch von Wirtschaftswissenschaftlern aufgezeigt, die eine Theorie der „Übergangsmärkte“ ausgearbeitet haben. Sie vertreten die Auffassung, dass es zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen einen wirtschaftlichen (und gewiss auch einen juristischen) Status gibt.

Diese Arbeiten sind besonders produktiv, wenn es darum geht, neuartige Arbeitsbeziehungen und neuartige Formen der Solidarität zu konzipieren. Voraussetzung für solche Beziehungen ist die Schaffung branchenspezifischer intermediärer Einrichtungen zur Regelung entsprechender Übergangssituationen bzw. der sozialen Ziehungsrechte. Dabei kann es sich um Finanzinstitute (auf dem Gegenseitigkeitsprinzip beruhende Finanzierung der sozialen Ziehungsrechte) oder um intermediäre Körperschaften handeln, deren Aufgabe es ist, die berufliche Kontinuität über die Diskontinuität von Beschäftigungsverhältnissen hinaus zu managen, d. h. Arbeitgeberverbände, intermediäre Vereinigungen, Zeitarbeitsfirmen usw.

Die Modelle aus den drei Ländern

In Deutschland, TeilzeitPlus

Thomas Hartmann, tamen GmbH und Humboldt-Universität zu Berlin

Management des regionalen Arbeitsvermögens

Wenn wir über die Flexibilisierung von Arbeitszeit sprechen, müssen wir berücksichtigen, dass es neben der Erwerbsarbeit auch andere Arbeitsbereiche gibt, in denen die Menschen tätig werden. Es wird geschätzt, dass weit über die Hälfte der gesellschaftlich notwendigen und nützlichen Arbeit nicht über Erwerbsarbeit erbracht wird, sondern über andere Formen der Arbeit, über unbezahlte Arbeit wie:

- familiäre Arbeit oder Hausarbeit
- Nachbarschaftshilfe und Selbsthilfe
- freiwillige und gemeinnützige Arbeit (Ehrenamt, Freiwilligenarbeit).

Es gibt in der Geschichte Übergänge zwischen diesen Bereichen: z.B. viele soziale Tätigkeiten, die früher unbezahlt erbracht wurden, werden heute bezahlt in Lohnarbeit erbracht.

Aber es gibt auch regionale Unterschiede: Was in einigen Regionen bezahlt geleistet wird, wird in anderen unbezahlt als Nachbarschafts- oder Selbsthilfe oder auch ehrenamtlich erbracht.

Und es gibt, wie wir alle wissen, soziale Unterschiede: Was sich bestimmte Menschen als bezahlte Arbeit leisten können, ist für andere unbezahlbar und muss damit auch unbezahlt geleistet werden.

Die gesellschaftlichen Veränderungen, v.a. die enorme Zunahme der Produktivität und der Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, führen zu einer Entwertung bezahlter Arbeit und dem Ausschluss von auf den kapitalistischen Märkten nicht mehr profitablen Arbeit. Wirtschaftliches Wachstum und der Bedarf nach lebendiger Arbeit entkoppeln sich.

Aus den genannten Gründen müssen die Konzepte der Arbeitszeitflexibilisierung eingebettet werden in Diskussionen und Auseinandersetzungen über neue Formen der sozialen Sicherung, über Kompetenzentwicklung und über eine Neuverteilung, Neubewertung und Neustrukturierung von Arbeit in der Region.

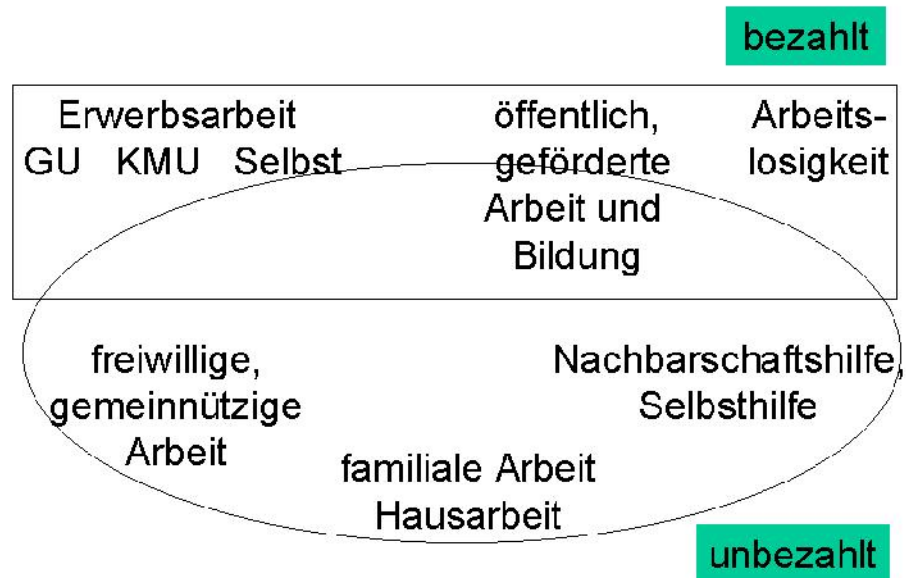
Ein „Management des regionalen Arbeitsvermögens“, zumal in peripheren ländlichen Regionen, muss damit alle Arbeits- oder Tätigkeitsbereiche berücksichtigen. So arbeiten auch heute schon unterschiedliche „Agenturen“, die zwischen den oder in die diversen Tätigkeitsbereiche vermitteln.

An diesen Agenturleistungen, die „nur“ bestimmte, gezielte Bereiche oder Sektoren abdecken, setzen wir in der Region an.

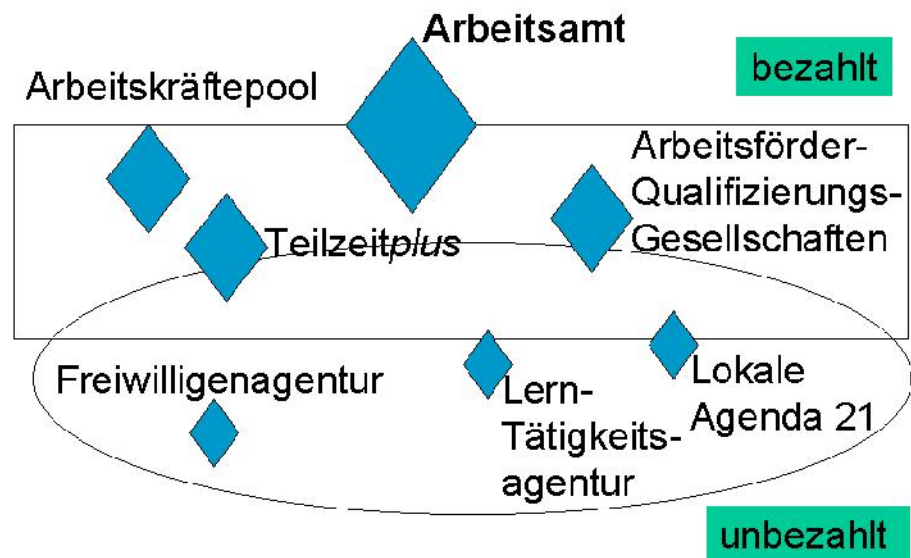
Über Recherchen und Analysen solcher Agenturleistungen, Aufbereitung von Information und Verstärkung der Kommunikation zwischen den Agenturen sollen Synergien hervorgerufen werden, Lücken entdeckt und ausgefüllt sowie vorhandene Leistungen verbessert werden.

Ziel ist ein Management des regionalen Arbeitsvermögens, das alle Tätigkeitsbereiche einer Region umfasst, vorhandene Erwerbsarbeit besser und flexibler verteilt und neue Erwerbsarbeit schafft sowie die Menschen in ihrem Lernen für den Erhalt und die Verbesserung ihrer Handlungskompetenzen unterstützt, um den neuen Anforderungen an ihre „Flexibilität“ gewachsen zu sein.

Management regionalen Arbeitsvermögens



Management regionalen Arbeitsvermögens Agenturen



Dänemark

Egon Sveistrup, Stec-Brage

Sitz unserer Organisation ist Sonderjylland im südlichen Dänemark, die Euregio zählt

250 000 Einwohner, das deutsche Bundesland Schleswig-Holstein 280 000.

Wir arbeiten eng mit den deutschen Organisationen zusammen. Wir haben etwa 20 Mitarbeiter und verfügen außerdem über eine Zusammenarbeit mit Prag und Polen.

Glücksfall im Jahr 1999: das Ministerium beauftragte uns mit der Beratung unserer ausländischen Partner zu unserer Unternehmenspolitik im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer. In unserer Region liegt die Arbeitslosigkeit bei 5 %, wir haben also Vollbeschäftigung. Was uns dagegen fehlt sind die Arbeitnehmer. Da stellt sich die Frage warum die arbeitslosen Deutschen nicht zu uns kommen... aber so sind nun einmal die Tatsachen. Vielleicht müssten entsprechende Verfahren eingerichtet werden?

Wir haben uns also überlegt was wir tun können. Unsere Antwort: Die Arbeitnehmer länger in ihrem Beruf zu halten.

Wir haben 150 Unternehmen und Organisationen unserer Region befragt, wie ihre Politik im Hinblick auf ältere Arbeitnehmer aussieht (das Rentenalter liegt bei 60 bzw. 65 Jahren):

- Gibt es Projekte, diese Arbeitnehmer im Berufsleben zu halten? Antwort: nein.
- Gäbe es Bedarf für ein solches Projekt? Antwort: ja.

Wir begannen uns also zu fragen, wie sich die Situation verbessern ließe.

Was geschieht, wenn ein Arbeitnehmer in Rente geht?

Eine arbeitsmüde Person geht und wird durch einen „fitteren“ Arbeitnehmer ersetzt. Das Unternehmen verliert damit aber auch einen Menschen, der über 35 Jahre Berufserfahrung verfügt.

Wie kann man diese Person also im Unternehmen behalten? Was tun, damit Erfahrung und Motivation nicht verloren gehen?

Wir versuchen die Vorteile darzustellen und setzen daher auf eine interessante Formel:

- Fortbildung anbieten, damit die Personen bleiben können,
- Ressourcen-Pools mit älteren Arbeitnehmern schaffen: Wenn ein Unternehmen einen Buchhalter benötigt, ruft es den Ressourcen-Pool an, und ein Buchhalter kommt in das Unternehmen. Die Person wird durch den

Ressourcen-Pool bezahlt, der dem Unternehmen eine Rechnung stellt. Dieses Modell ist allerdings auf Widerstand der Behörden gestoßen.

- Einige Unternehmen haben « Clubs » von Arbeitnehmern geschaffen. Wenn ein Bedarf besteht, zum Beispiel ein Buchhalter gebraucht wird, wenden sich die Unternehmen an den Club.

Frankreich Arbeitgeber-Zusammenschlüsse - der rechtliche Rahmen

**Antony Sirault,
Leiter des Ressourcenzentrums der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse in
der Region Poitou-Charentes**

Arbeitgeber-Zusammenschlüsse (groupements d'employeurs - GE) gibt es in der Landwirtschaft schon seit einigen Jahrzehnten, lange Zeit hat allerdings die fehlende Abstimmung zwischen dem rechtlichen Rahmen und den Bedürfnissen der Arbeitgeber die Entwicklung dieses Modells gebremst.

Seit dem **Gesetz vom 25. Juli 1985** entwickelt sich diese Form der Arbeitsorganisation in Übereinstimmung mit den Rahmenbedingungen von Artikel L 127.1 des Code du Travail (Arbeitsgesetzbuch) gegen die Ausbeutung von Arbeitskräften.

Gemäß Gesetz muss ein Arbeitgeber-Zusammenschluss also:

- ein Verein nach den Vorschriften des Gesetzes von 1901 sein,
- ausschließlich das Ziel verfolgen, seinen Mitgliedern Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, die durch einen Arbeitsvertrag an den GE gebunden sind,
- für alle Arbeitnehmer/innen den gleichen Tarifvertrag anwenden.

Die Überlassung der Arbeitskräfte erfolgt ohne Gewinnabsicht, damit nicht der Tatbestand der Ausbeutung erfüllt wird.

Nach dem Gesetz von 1985 durften nur Unternehmen mit weniger als 10 Arbeitnehmern Mitglied eines Arbeitgeber-Zusammenschlusses sein. Diese Zahl wurde durch Gesetz vom 30. Juli 1987 auf 100 heraufgesetzt.

Das Fünfjahresgesetz über die Beschäftigung von Dezember 1993 hat die Organisation der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse geändert:

- die maximale Anzahl von Beschäftigten eines Unternehmens, das Mitglied eines GE werden will lag jetzt bei 300;

- die Mitglieder eines GE waren nicht mehr verpflichtet, einem einzigen Tarifvertrag anzugehören;
- das Gesetz führte „lokale Arbeitgeber-Zusammenschlüsse“ ein;
- ein Unternehmen konnte nunmehr maximal zwei GE angehören.

Mittlerweile ist das **Gesetz vom 1. Februar 2000** über die Arbeitszeitverkürzung, bekannt unter der Bezeichnung « **Aubry-Gesetz über die 35-Stunden-Woche** » in Kraft getreten. Die Arbeitgeber-Zusammenschlüsse sind davon in mehreren Punkten betroffen:

- Die höchstzulässige Zahl von 300 Arbeitnehmern ist abgeschafft unter der Voraussetzung, dass die Unternehmen einen Tarifvertrag abschließen, der alle Garantien für die Arbeitnehmer des Zusammenschlusses definiert.
- Die GE haben nun die Möglichkeit Abgabenerleichterungen zu erhalten.
- Der Artikel über den Status der lokalen Arbeitgeber-Zusammenschlüsse ist abgeschafft, das Gesetz kennt nunmehr nur noch einen einzigen Status für Arbeitgeber-Zusammenschlüsse.

Der aktuelle juristische Rahmen der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse lässt sich wie folgt zusammenfassen:

- der GE hat einen eigenen Status im Rahmen des Vereinsrechts,
- die Mitglieder können natürliche oder juristische Personen sein, unabhängig von ihrer Aktivität und ihrer juristischen Form,
- ein Unternehmen kann maximal zwei GE angehören,
- das Gesetz bestimmt weder eine Mindest- noch eine Höchstanzahl von Mitgliedern eines GE,
- Unternehmen können unabhängig von ihrem Tarifvertrag und der Anzahl Mitarbeiter einem einzigen Zusammenschluss angehören.

Folgende Pflichten gelten für die Gründung eines Arbeitgeber-Zusammenschlusses:

- Die Gründer des Zusammenschlusses müssen sich an die Vorgaben für Vereine im Sinne des Gesetzes von 1901 halten, d.h. Aufstellung einer Satzung, Hinterlegung der Satzung bei der Präfektur, Veröffentlichung im Amtsblatt.
- Arbeitgeber, die einem Zusammenschluss beitreten, müssen alle Personalvertreter in ihrem Unternehmen informieren.
- Der GE muss den Arbeitsbehörden gemeldet werden. Gehören alle Mitglieder eines GE einem einzigen Tarifvertrag an, so beschränkt sich diese Verpflichtung auf eine Mitteilung an die Arbeitsinspektion.

Bestimmung des Tarifvertrags

- Die Wahl eines Tarifvertrags ist obligatorisch.

- Fallen alle Mitglieder des Arbeitgeber-Zusammenschlusses in den Anwendungsbereich eines einzigen Tarifvertrags, so gilt dieser als Tarifvertrag des GE.
- Fallen die Mitglieder des Arbeitgeber-Zusammenschluss nicht in den Anwendungsbereich eines Tarifvertrags, so müssen sie gemeinsam den Tarifvertrag bestimmen, der für den GE gelten soll.

Arbeitgeber-Zusammenschlüsse für Eingliederung und Qualifikation (Geiq)

Jean Dalichoux, Leiter des Nationalausschusses für Koordination und Evaluierung der Geiq (CNCE Geiq)

Rechtlich gesehen existiert zwischen einem Arbeitgeber-Zusammenschluss für Eingliederung und Qualifikation (groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification - Geiq) und einem Arbeitgeber-Zusammenschluss (GE) kein Unterschied. Alles was zu den GE gesagt wurde, gilt auch für die Geiq, die allerdings eine Sonderform des GE darstellen: Ein Geiq ist ein Arbeitgeber-Zusammenschluss mit einer sozialen Aufgabe. Er trägt zur Eingliederung und Qualifikation bestimmter Personengruppen bei: Jugendliche ohne Berufsausbildung, Langzeitarbeitslose, Empfänger des RMI (Mindesteingliederungsgehalt).

Diese Arbeitnehmer werden in der Praxis meist im Rahmen von stark ausbildungsorientierten Verträgen beschäftigt (contrats de qualification, par alternance...). Sie werden in verschiedenen Unternehmen eingesetzt und durch den Verantwortlichen des Geiq sozial und beruflich betreut.

Der Geiq ist ein Übergang zur Eingliederung und nimmt den Betroffenen durchschnittlich über 17 Monate auf. Ziel der Beteiligten ist es, den Arbeitnehmer vom Geiq aus in ein Unternehmen zu vermitteln, das Mitglied des Geiq sein kann (aber nicht muss).

Zwei Aspekte verdeutlichen den Unterschied zwischen den Geiq und Zeitarbeitsfirmen:

- Der Arbeitnehmer hat einen Arbeitsvertrag mit einem einzigen Arbeitgeber, wird aber nacheinander in mehreren Unternehmen eingesetzt: so entsteht ein echter beruflicher Werdegang, der die Eingliederung unterstützt.
- Der Arbeitgeber engagiert sich und übt eine solidarische Verantwortung aus: es entsteht eine völlig andere Beziehung zu den Beschäftigten.

Das Modell Geiq ist in einer Schnittfläche zwischen Flexibilität und Eingliederung in das Erwerbsleben angesiedelt. Sobald in einem dieser Bereiche eine Veränderung auftritt ist der Geiq direkt betroffen. Ein Beispiel:

Zum 1. Januar 2002 sind Qualifikationsverträge für Erwachsene (contrats de qualification adultes) nicht mehr von Sozialabgaben befreit, was direkte Auswirkungen auf die Geiq hat.

Die Gründung eines Geiq unterliegt folgenden Verpflichtungen:

- Die Geiq sind ein sinnvolles Instrument, können aber nicht die Antwort auf alle Aspekte der Beschäftigungsproblematik sein. Die Leiter kleiner und kleinster Unternehmen nennen vor allem ihre Unkenntnis der Vielzahl unterschiedlicher Verträge sowie Ausbildungsprobleme um deutlich zu machen wie sehr sie auf Hilfe von außen angewiesen sind. Auch die Schwerfälligkeit der Behörden spielt hier eine Rolle.
- Unternehmer setzen heute keine Grenzen in bezug auf die Einstellung (unqualifizierter) Arbeitskräfte.
- Der Geiq als Arbeitgeber kümmert sich um alle behördlichen Aspekte.
- Durch die Arbeit der Beschäftigten in verschiedenen Unternehmen werden die Arbeitgeber auf junge Leute aufmerksam, die sie einstellen können.
- Die Ausbildung wird mit dem Unternehmen verhandelt.
- Der junge Arbeitnehmer wird durch den Verantwortlichen des Geiq betreut und hat darüber hinaus einen beruflichen Mentor im Unternehmen (doppeltes Mentoring).
- Der junge Arbeitnehmer wird sozial und beruflich betreut, was ein Unternehmer nicht leisten kann.

Diese Organisation trägt Früchte. Die Statistik zeigt, dass 70 % der Beschäftigten, die ihren Vertrag mit dem Geiq bis zum Ende durchgeführt haben in ein Unternehmen übernommen werden.

Drei wichtige Eckpunkte:

- 1 - Ein Geiq funktioniert nicht ohne motivierte Unternehmen, einen nutzbaren geografischen Bereich und den Willen Arbeitskräfte zu teilen. Obwohl das Modell seit 1985 existiert ist es bei den Unternehmen wenig bekannt. Daher ist es so wichtig, über Projektträger zu verfügen, die sich direkt an die Unternehmen wenden, denn im Bereich Mobilisierung der Unternehmen und der Berufsverbände gibt es noch viel zu tun. Besonders in zwei Branchen hat sich viel getan: in der Bauwirtschaft gibt es heute 47 Geiq, in der Reinigungsbranche 8 (bald 11); ebenfalls zu nennen ist das Beherbergungsgewerbe (Campingplätze und Feriendörfer) in der Region Aquitaine, das zur Zeit erste Ableger hervorbringt. Wenn wir Projektträger für einen Geiq empfangen, machen wir grundsätzlich deutlich wie wichtig die Motivation ist.

Der geografische Bereich muss sinnvoll nutzbar für den Geiq sein, daher sind Geiq auf der Ebene der französischen Regionen eine Ausnahme. Die meisten Geiq betreffen kleinere, genau definierte Arbeitsmarktregionen (Redon, Cahors, Sougy, Pessac...), die über eine gewisse Konzentration von Unternehmen und ein bestimmtes Bildungsangebot verfügen. Im Großraum Paris (Île-de-France) existiert nur ein Geiq, da in dieser Region wenig Austausch und gemeinsame Nutzung von Arbeitskräften denkbar sind - die betroffene Region ist einfach zu groß.

- 2 – Partnerschaft: auch wenn das allgemeine Ziel von allen Teilnehmern geteilt wird, können sich die Ziele und Absichten je nach Partner doch deutlich unterscheiden (Dienststellen der Arbeitsverwaltung, OPCA - Sammelstellen für Abgaben für berufliche Weiterbildung, Akteure im Bereich Eingliederung, Missions locales...). Es ist daher notwendig, eine Partnerschaft zu schaffen, die die Identität aller Beteiligten respektiert und eine größtmögliche Offenheit ermöglicht.

- 3 - Alle Ebenen des Projekts erfordern maximale Aufmerksamkeit. Die Eingliederung beschränkt sich nicht auf die Arbeit in verschiedenen Unternehmen und die Ausbildungsmaßnahmen. Alle Etappen des beruflichen Werdegangs müssen bearbeitet werden, und es lässt sich nicht oft genug betonen, von welcher entscheidender Bedeutung eine individuelle Weiterbildung ist. Die Bildungsträger müssen daher bereit sein sich anzupassen. So erwartet der Geiq „Reinigung“ von dem Bildungsträger zum Beispiel Bildungsmaßnahmen im Bereich soziale Kompetenz, da die fachliche Ausbildung bereits in den Unternehmen erfolgt.

Der Geiq vermittelt zwischen dem Unternehmen und den zur Verfügung gestellten Arbeitnehmern. Eine Begleitung hin zur Beschäftigung ist heute notwendig und kann unterschiedliche Formen annehmen (Beihilfe zur Förderung der Mobilität, Wohngeld...).

Wenn diese drei Voraussetzungen erfüllt sind, kann der Geiq seine Aufgabe erfolgreich durchführen und Menschen in das Erwerbsleben zurückführen, die davon entfernt waren.

Das Netzwerk des CNCE Geiq umfasst 105 Geiq, die einer gemeinsamen Charta angehören³. Die Vergabe eines Labels verhindert, dass Unternehmen teilnehmen, um sich günstige Arbeitskräfte zu verschaffen. Durch die jährliche Neuvergabe des Labels wird sichergestellt, dass der Geiq die folgenden Aspekte berücksichtigt: Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, Werdegang des Arbeitnehmers, Höhe der in Rechnung gestellten Leistungen (Prinzip: Fördergelder dürfen nicht zur Senkung der Arbeitskosten verwendet werden), Art von Arbeitsverträgen.

Insgesamt ist die Bauwirtschaft in den Geiq am stärksten vertreten, die Branche mit dem deutlichsten Wachstum ist die Reinigungsbranche. Andere Branchen umfassen die Landwirtschaft, Grünflächen, Textil, Obst- und Gemüsehandel, Theater, Industrie... Die Geiq umfassen in Frankreich etwa 3000 Unternehmen und 2600 Arbeitsplätze.

Die Geiq bestehen im Durchschnitt seit dreieinhalb Jahren, umfassen 36 Unternehmen, beschäftigen 34 Arbeitnehmer, von denen 22 in einem Mitgliedsunternehmen tätig sind. Ein Geiq hat zwei festangestellte Mitarbeiter/innen auf 3/4-Stellen. Sein Budget beträgt 510 704 €, zu 8 % öffentlich gefördert.

³ siehe Anhang

Der Geiq bildet eine Brücke zwischen zwei Welten, die voneinander getrennt sind: die des Unternehmens und die der Eingliederung.

Die Beschäftigten der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse, Untersuchungsergebnisse

Brigitte Biche und Jean le Monnier, Berater der Grep

Die erste Studie über Arbeitgeber-Zusammenschlüsse wurde im Juni 2000 mit der Veröffentlichung von „Arbeitgeber-Zusammenschlüsse, eine wirtschaftliche und soziale Innovation“⁴ abgeschlossen. Die Studie ermöglichte es uns, die Eigenschaften der GE, ihre Entstehungsbedingungen, ihre Funktionsweisen und ihre Probleme aufzuzeigen.

Hier einige Erkenntnisse der Studie:

- Ein Arbeitgeber-Zusammenschluss bildet ein eigenes Unternehmen mit dem Hauptziel der Verwaltung von Personal und geteilten Arbeitsplätzen.
- Die Idee zur Schaffung eines GE kam in fast allen Fällen von außerhalb des Unternehmens, und bis zur tatsächlichen Entstehung eines GE vergingen 9 bis 12 Monate.
- Der Erfolg des Zusammenschlusses hängt davon ab, wie weit sich die Unternehmen das Projekt zu eigen machen, was eine besondere Projektführung erfordert. Diese Projektführung ist deshalb so innovativ, weil sie die Bedürfnisse des Unternehmens (Wettbewerbsfähigkeit) mit denen der Partner (Schaffung von Arbeitsplätzen, lokale Entwicklung...) vereint.
- Die Qualität des Zusammenschlusses hängt oft von der Qualität der Partner ab, die die Gründung des Projekts unterstützen.
- Es ist daher als problematisch anzusehen, dass fast grundsätzlich keine Arbeitnehmer-Gewerkschaften am Aufbau solcher Projekte teilnehmen.
- Unabhängig von den Eigenschaften des Projekts sind wirtschaftliche Argumente für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens von vorherrschender Bedeutung. Die Gründung eines Arbeitgeber-Zusammenschlusses ist eine Unternehmensgründung.

⁴ Op. Cit.

- Einen Arbeitgeber-Zusammenschluss führen bedeutet ein Unternehmen führen, dessen Schwerpunkt die Verwaltung von Personal in einem bestimmten Gebiet ist. Die Leitung eines solchen Zusammenschluss erfordert Methoden die darauf abgestimmt sind.

Dank der Studie konnten wir eine weite Palette von Bedürfnissen der Unternehmen zusammentragen, die sowohl offensichtliche Bedürfnisse (Saisonarbeit, Einsatz von Zeit zu Zeit, Teilzeitarbeit) als auch „versteckteren“ Bedarf im Bereich Verwaltung der Stellen und Kompetenzen der Unternehmen umfassten (geteilte Kompetenz, Qualifikation, Einstellungen, schlafende Projekte oder interne Reorganisation).

Hinsichtlich der Beschäftigten der GE konnten wir beobachten, dass nur ein Viertel unserer Probanden über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügte. Allgemein haben wir festgestellt, dass die Arbeit in einem GE für den Arbeitnehmer ein neues Verhältnis zur Arbeit bedeutet und zeitliche und räumliche Mobilität erfordert. Wir sind der Auffassung, dass die wichtigste Herausforderung in der Entwicklung von Arbeitgeber-Zusammenschlüssen die Arbeitnehmer sind.

Wir kannten diese Arbeitnehmer aber bisher nur wenig: wer sind sie, wie leben sie die Aufteilung auf mehrere Unternehmen und manchmal auch mehrere Berufe? Welche Ausbildung haben sie? Wie sind ihre Beziehungen zur Stammebelegschaft der Nutzer-Unternehmen? Welcher Arbeits-Gemeinschaft gehören sie an? Welche Pläne haben sie? All diese Fragen sind in dieser ersten Studie nicht zur Sprache gekommen.

Wir haben daher eine zweite Studie mit Schwerpunkt auf den Arbeitnehmern der GE durchgeführt, um die noch offenen Fragen zu beantworten. Für diese Studie wurden 18 Arbeitgeber-Zusammenschlüsse aufgrund ihrer Branche, ihrer Region und der Anzahl ihrer Mitarbeiter ausgewählt. Auf der Grundlage dieser Auswahl wurden im Laufe des Jahres 2000 semi-direktive Interviews mit 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und mit den 18 Verantwortlichen dieser GE aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen, u.a. aus der Landwirtschaft, geführt.

Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studie über die Beschäftigten der GE

Unser Vorschlag für eine Einteilung der Beschäftigten nach drei Gesichtspunkten:

- (1) Eingliederung: betrifft Jugendliche, die im GE ihre ersten Berufserfahrungen sammeln und diese Beschäftigung aufgrund der vielfältigen Einsatzmöglichkeiten schätzen;
- (2) Umschulung: betrifft Arbeitnehmer mit sehr unterschiedlichen Berufen, die eine berufliche Neuorientierung hinter sich haben. Diese Personen, oft mit einer schwierigen Vergangenheit, finden im GE eine Struktur die auf ihre Bedürfnisse eingeht und einen beruflichen Neuanfang ermöglicht;

- (3) Freie Entscheidung: betrifft Männer und Frauen, die in einem GE arbeiten, weil diese Organisationsform ihnen die Möglichkeit gibt, ihren Beruf so auszuüben wie sie es für richtig halten.

Im allgemeinen sind die Beschäftigten zufrieden, und eine große Mehrheit möchte weiterhin im GE arbeiten. Der Vergleich mit der Zeitarbeit fällt fast immer zu Gunsten des Arbeitgeber-Zusammenschlusses aus.

Wie sehen die Beschäftigten ihren Arbeitgeber, den Arbeitgeber-Zusammenschluss?

Was die Beschäftigten der GE schätzen, ist ihr sicherer Rahmen sowie die Wertschätzung der Verantwortlichen. Einige sind sich bewusst, dass die Regeln der GE fest im Arbeitsrecht verankert sind.

Unsere Studie hat eine Untersuchung der Arbeitsverträge (Übergang von Zeitvertrag zu unbefristetem Vertrag), der Löhne und Gehälter und der Lohnzuschläge, der Arbeitszeiten und der Arbeitszeitverkürzung, der Fristen (zur Information der Beschäftigten über einen Wechsel zu einem anderen Mitgliedsunternehmen und damit des Arbeitsorts) sowie der Aus-/Weiterbildung ermöglicht.

Es ließ sich beobachten, dass die Tarifverträge zumeist wenig an die Situation der Zusammenschlüsse angepasst sind und daher immer wieder Anpassungen durchgeführt werden müssen.

Hauptkritikpunkt der Beschäftigten: die ständige Bereitschaft zur Mobilität

Die Befragung der Beschäftigten macht den besonderen Charakter einer Beschäftigung durch einen Arbeitgeber-Zusammenschluss deutlich. Um in einem GE angestellt zu werden, müssen die Arbeitnehmer in vielfacher Hinsicht zur Mobilität bereit sein:

- (4) Wechsel zwischen Unternehmen und Arbeitsumfeld, d.h. häufige Änderung beruflicher Referenzen, der Arbeitsatmosphäre, der Kollegen, des Arbeitsrhythmus. Einzige Konstante: die Mitarbeiter des GE kommen immer dann in ein Unternehmen, wenn dort eine Überbelastung eintritt.
- (5) Die Unternehmen sind über die Region verteilt, häufige Ortswechsel sind zu akzeptieren.
- (6) Die Aufgaben der Beschäftigten sind „zersplittert“: Ende eines Einsatzes bevor die Aufgabe erledigt ist, Einarbeitung in neue Projekte, die bereits begonnen haben ...
- (7) Gegensätzliche Management-Stile: Grundlage der Beziehungen zu den GE-Verantwortlichen ist die Wertschätzung, was bei den Mitgliedsunternehmen zum Teil anders ist ...

Alle diese Elemente sind miteinander zu vereinbaren, und es fällt den Beschäftigten schwer eine berufliche Identität aufzubauen: „Was für einen Beruf habe ich eigentlich?“.

Die Beschäftigten kritisieren außerdem, dass noch wenige Lohnzuschläge existieren, und es ist mehr als deutlich, wie schwer eine kollektive Organisation aufzubauen ist, die einen sozialen Dialog möglich machen würde.

Die Mobilität stellt für die Beschäftigten aber auch einen Vorteil dar:

Da diese Beschäftigten oftmals ausführende Tätigkeiten durchführen ist der Wechsel für sie ein Vorteil. Hier werden folgende Aspekte genannt:

- Unterbrechung der Routine durch Wechsel des Arbeitsplatzes,
- reichere Berufserfahrung durch Wechsel zwischen Unternehmen,
- Kompetenzgewinn durch Weiterbildung,
- vielfältige berufliche Kontakte.

Häufig genannt wird auch, dass sich die Beschäftigten im Gegensatz zu ihren bisherigen Erfahrungen von den Verantwortlichen der GE anerkannt fühlen.

Interessant ist auch dass sich viele der Befragten für das Modell Arbeitgeber-Zusammenschlüsse einsetzen und ihren Lebensgefährten, Geschwistern, Freunden... empfehlen sich dort zu bewerben.

Teil einer Schlussfolgerung mag die Feststellung sein, dass ein GE nur dann ein funktionierendes und lebenswertes Unternehmen werden kann, wenn zwei Elemente gegeben sind: Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, mit einer ungewöhnlichen Situation zu leben, und die Verantwortlichen, die qualitativen und quantitativen Ansprüche sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen zu erfüllen. Dies setzt zweifellos die Aufnahme echter Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern einer Region voraus.

*Während der zweiten Hälfte des Nachmittags sowie zu Beginn des Freitagvormittag fanden Workshops statt.
Die Themen der Workshops waren jeweils gleich, die Aussagen der Teilnehmer aber natürlich unterschiedlich.*

Das Thema der Workshops am Donnerstag:

Beitrag und Grenzen der Arbeitgeber- Zusammenschlüsse im ländlichen Raum

Workshop 1

**Erfahrungsbericht des Geiq BTP 46, vorgestellt von Bruno Liscia
Moderation Anthony Siraut**

Berufliche Gleichstellung im Baugewerbe

Der Geiq Baugewerbe des Lot wurde 1996 auf Initiative des Verbands der Bauwirtschaft des Département gegründet, mit dem auch heute noch eine hervorragende Partnerschaft besteht.

Dem Zusammenschluss gehören heute 60 Unternehmen an, von denen zwei Drittel Handwerksbetriebe mit weniger als 100 Beschäftigten sind.

Der Ansatz des Geiq konzentriert sich auf den individuellen beruflichen Werdegang, mit ausbildungsorientierten Verträgen (contrats en alternance), Weiterbildungsmaßnahmen und einer sozialen und beruflichen Betreuung. Mehr als 100 Personen konnten so im Jahr 2001 in Zusammenarbeit mit 14 Bildungsträgern diese Möglichkeit nutzen.

Ausgangslage - Problematik

Die Ausgangslage ist durch zwei Elemente gekennzeichnet:

- Arbeitskräftemangel im Baugewerbe
- Aussichten für die Arbeitslosigkeit im Département Lot besonders nachteilig für Frauen

Auf der Grundlage dieser Feststellungen unterzeichneten der Geiq, die Regionalversammlung (Conseil régional) und die Behörden (Präфекtur, ANPE) sowie die Mission locale eine Zielvereinbarung zur Entwicklung der Beschäftigung von Frauen im Baugewerbe durch spezifische Maßnahmen. Ziel war die Einleitung eines irreversiblen Prozesses zur „Mischung“ der Produktionsteams im Baugewerbe.

Ziele

- Kampf gegen die Diskriminierung der Frauen im Beruf,
- Veränderung der Auffassung von Frauenarbeit in der Branche,
- Anstoß neuer Verhaltensweisen der Unternehmer,
- Weiterentwicklung der Ausbildungsverträge (contrats en alternance) für Frauen,
- Betreuung der Organisationen bei allen Veränderungen, die durch den Einstieg von Frauen in die Unternehmen entstehen können,
- Nutzung erfolgreicher Erfahrungen.

Handlungsmittel

Zwei parallel durchgeführte Maßnahmen:

- Orientierung von Frauen in das Baugewerbe,
- Mobilisierung von Unternehmen und Partnern.

Erste Maßnahme: Unterstützung der Integration von Frauen in Produktionsteams

Grundprinzipien

- Individueller Empfang der Bewerberinnen
- Vier Schritte:
 - Definition der Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen,
 - Validierung der beruflichen Orientierung,
 - Aufbau einer Qualifikation,
 - endgültige Integration in ein Unternehmen.
- Beteiligung der Unternehmen an dem so definierten Maßnahmenablauf.

Bilanz

- Betreuung von 13 Frauen. Betroffene Berufe:
 - (8) 1 Maschinenführerin,
 - (9) 2 Plattiererrinnen,
 - (10) 2 Maurerinnen,
 - (11) 2 Tischlerinnen,
 - (12) 1 Bauarbeiterin,
 - (13) 3 Malerinnen,
 - (14) 1 Fliesenlegerin,
 - (15) 1 Heizungstechnikerin.
- Eingesetzte Maßnahmen: zwei EMT-Praktika (EMT - Evaluierung im beruflichen Umfeld), zwei Berufseinstiegspraktika (SAE - Praktikum für Zugang zur Beschäftigung) und vier Ausbildungspraktika, ein Orientierungsvertrag (contrat d'orientation) und fünf Qualifizierungsverträge (contrat de qualification), ein Anpassungsvertrag (contrat d'adaptation) und zwei befristete Arbeitsverträge.

Zweite Maßnahme: Mobilisierung von Unternehmen und Partnern

Ziele

- Frauen verstärkt zur Aufnahme von Berufen des Baugewerbes ermutigen
- Unternehmer für die Integration von Frauen in ihre Teams sensibilisieren

Eingesetzte Mittel

- Bei den Partnern (ANPE, Mission Locale etc.): Organisation von gemeinsamen Sitzungen aller Akteure
- Bei den Unternehmen:
 - (16) Teilnahme und Erfahrungsberichte des Geiq in Fachsitzungen,
 - (17) Sensibilisierungsarbeit bei den Mitgliedern.
- Berichte über das Modell in den Medien:
 - Artikel in der Lokalpresse,
 - Reportage im 3. französischen Fernsehprogramm (FR3),
 - Artikel in der Fachpresse (*Le Moniteur, Bâtiment Actualités*) herausgegeben von FNB.
- Der Geiq nimmt in dem Modell als Ort des Austauschs und der Reflexion eine zentrale Position ein:
 - Werkzeug der Mobilisierung von Partnern und Unternehmern,
 - Experimentierfeld für die Branche,
 - Struktur zur Erarbeitung von individuellen Maßnahmenabläufen,
 - Organisation als Arbeitgeber.
- Einsatz von Frauen auf Baustellen bewirkt:
 - ein moderneres Image der Branche, eine Bereicherung der Kompetenzen der Teams,
 - Beginn eines Überdenkens des Inhalts der Stellen in den Unternehmen.

Einschränkungen

- Problem für Frauen über 26 Jahre: der sog. Orientierungsvertrag (contrat d'orientation) ist nicht mehr anwendbar,
- Kindererziehung und flexible Baustellen-Arbeitszeiten sind schwer zu vereinbaren: 2 Frauen haben aufgegeben.

Insgesamt ist der GEIQ BTP 46 ein Werkzeug der Veränderung im Bereich Ausbildung und Beschäftigung in seiner Region: seine Ausbildung ist vollständig, umfassend, solide, da er durch eine Berufsorganisation unterstützt wird, die diesen Wertewandel mitträgt.

Zusätzliche Anmerkungen aus der Diskussion

- In Deutschland existieren in Brandenburg ähnliche Programme zum Einstieg von Frauen in traditionelle Männerberufe, die aber nicht sehr erfolgreich sind. Die Qualifizierung erfolgt über sechs Monate bis zwei Jahre, drei Viertel der Zeit werden im Unternehmen verbracht, ein Viertel im Ausbildungszentrum. Der Wechsel zwischen Arbeit und Weiterbildung variiert je nach Art der Weiterbildung: Allgemeinbildung ein Tag pro Woche, technische Weiterbildung eine Woche alle zwei Monate. Ein Problem stellt die lange Abwesenheit der Betroffenen dar. Die Weiterbildung wird daher möglichst in ruhigen Perioden durchgeführt, um persönliche Lösungen zu finden.
- Das Problem des Einstiegs von Frauen in Männerberufe wird in Deutschland und Dänemark behandelt:
(18) in Deutschland: Sensibilisierung von zehnjährigen Mädchen für Männerberufe durch Holz- und Metallarbeiten.
(19) 50 % der Anstreicher sind Frauen.
- Die Vereinbarung von Beruf und Privatleben wird vom ersten Aufnahmegespräch an diskutiert.
- In den Unternehmen sind spezifische Probleme im Zusammenhang mit der Integration von Frauen zu lösen, z.B. getrennte Umkleieräume, Transport schwerer Lasten... In Frankreich gibt es « contrats de mixité », die solche Umbauten finanzieren.
- Die Integration von Frauen in eine „Männerwelt“ ist in dem Erfahrungsbericht des Geiq BTP Lot gut abgelaufen. Die Frauen haben sich den Respekt der Männer erworben, was sogar recht überraschend war. Die Frauen hatten sich auf eine kritische Situation vorbereitet, aber ihre Befürchtungen stellten sich als übertrieben heraus. Vorurteile wurden abgebaut.
- Es ließen sich Veränderungen in den Beziehungen zwischen Männern und Frauen feststellen, was die Sprache angeht, die Berufskleidung, die gegenseitige Hilfe (zum Beispiel Transport von Zementsäcken).
- Die Frauen zeigen neue Kompetenzen: Sie haben sich durchgesetzt, weil anerkannt wird, dass sie „es drauf haben“, dass sie „anständige Arbeit leisten“.

- Einige Beobachtungen: die Frauen sind weniger oft abwesend als die Männer (und damit rentabler für den Arbeitgeber). Die Frauen sehen sich ihre Lohnabrechnung sehr genau an. Der Lohn stützt sich auf die Qualifikationsverträge und beträgt 110 % des gesetzlichen Mindestlohns SMIC. Die Frauen sind in Gehaltsverhandlungen harte Verhandlungsgegner.

- Von dreizehn Frauen im Programm sind noch acht dabei. Der Geiq will diesen Weg fortsetzen, denn das Verfahren beginnt Ergebnisse zu zeigen. Immer mehr Frauen werden eingestellt. Nun bleibt zu hoffen dass die Unternehmen übernehmen. Über die berufliche Laufbahn dieser Frauen in den Unternehmen ist noch nichts bekannt. Eine der Betroffenen ist dabei ihr eigenes Unternehmen zu gründen.

Workshop 2

***Erfahrungsbericht des GEIQ Pluralis, vorgestellt von Sandrine Gagné
Moderation Jean Dalichoux***

An diesem Workshop nahmen dreißig Personen teil. Nach dem Vortrag wurde diskutiert. Alle Zusatzinformationen, die nach dem eigentlichen Vortrag gegeben wurden sind hier in den Vortrag integriert.

Entstehung des Zusammenschlusses, Art des Personalbedarfs, Komplementarität

Pluralis existiert seit Mai 1997 und wurde auf Initiative von 9 Landwirten der Petite Beauce nördlich von Orléans gegründet, die sich gemeinsam einem Problem zu stellen haben: Personalbedarf zu bestimmten Zeitpunkten im Jahr. Das Problem stellte sich, weil in dieser Branche keine Arbeitskräfte verfügbar waren, die Saisonarbeit suchten.

Drei Bedarfsarten wurden herausgestellt:

- Arbeiter zum Aufsammeln von Steinen und Umhacken der Zuckerrüben,
- Traktorfahrer
- Maurer.

Zur Durchführung dieser Aufgaben wäre es möglich eine Person einzusetzen, die alle drei Aufgaben durchführt, oder drei verschiedene Personen, was allerdings eine Erweiterung des Zusammenschlusses voraussetzt, um drei verschiedene Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen entsprechend den Aufgaben einzustellen. Diese Erweiterung machte auch die Verwaltung des Zusammenschlusses durch Dritte notwendig. 1997 wurde Sandrine für diese Aufgabe eingestellt.

Innerhalb von sechs Monaten laufen unterschiedliche Anfragen aus spezialisierten Bereichen der Landwirtschaft ein (Gartenbau, verschiedene saisonabhängige Tätigkeiten...). Es stellt sich schnell heraus, dass ein echter Bedarf an Arbeitskräften besteht, aber keine Struktur, die für die Beschäftigung zuständig ist.

Eigenschaften des GE *Pluralis*

Zu den 70 Landwirten, die Mitglied von *Pluralis* sind, zählen zwei Frauen; die Mitgliedsbetriebe sind über einen Umkreis von 50 km verteilt.

Ziel des GE ist die Einstellung von Arbeitskräften in unbefristete Arbeitsverhältnisse und die Schaffung von möglichst stabilen Arbeitsplätzen.

Es lassen sich zwei landwirtschaftliche Zonen unterscheiden:

- die Getreideanbau-Zone hat Bedarf an Traktorfahrern und Arbeitern,
- die Saisonanbau-Zone umfasst Obst- und Gartenbau-Unternehmer die einen über das Jahr stabilen Arbeitsplatz bieten können;

Übergänge zwischen den beiden Sektoren bestehen nicht.

Der juristische Rahmen

Der zum Zeitpunkt der Gründung des GE geltende Tarifvertrag war der für Gemischtkultur und Viehhaltung im Département Loiret, dem die neun Landwirte angehörten. Heute überspannt der GE drei verschiedene Départements und drei Tarifverträge in jedem der Départements. Es bestehen bedeutende Unterschiede: im Département Eur-et-Loir ist das 13. Monatsgehalt Pflicht, nicht aber im Loiret. Der GE steht damit vor einem Problem, das im Einzelfall gelöst wird. Der Vertrag Gemischtkultur und Viehhaltung bietet die wenigsten Vorteile, davon ausgehend kann man es also nur besser machen.

Zwei Jahre lang gab es einen Personalvertreter, dessen Stelle aber nach seinem Weggang nicht neu besetzt wurde; bei den letzten Wahlen der Personalvertreter wurde daher offiziell das Fehlen von Personalvertretern festgestellt.

Finanzierung

Die Produktion finanziert sich selbst. Die Landwirte zahlen 110 % des Gehalts, um die Personalverwaltung zu finanzieren. Der Crédit agricole (Landwirtschaftskreditanstalt), die Präfektur und der Conseil régional haben Fördermittel zur Verfügung gestellt. Die Projektarbeit wird durch Mittel des Europäischen Sozialfonds getragen. Ein entscheidender und schwieriger Punkt für den Arbeitgeber-Zusammenschluss ist die Tatsache, dass immer mehr Landwirte ihr Unternehmen in eine SARL (französische Form der GmbH) umwandeln und sich damit ihre steuerliche Einordnung ändert. Wenn sie in ihrer neuen Eigenschaft als SARL weiterhin am GE teilnehmen, verliert dieser die steuerlichen Vorteile (Steuerbefreiungen), die sonst den einzelnen Landwirten gewährt werden.

Die Angestellten von *Pluralis*

Vier Personen betreuen den GE, davon drei Frauen, und zwar mit drei Halbtags- und einer Ganztagsstelle.

Der GE stellt den Arbeitgebern 25 Personen in unbefristetem Vollzeit-Vertrag zur Verfügung, davon acht Frauen.

Anmerkung : « *am Anfang hatten wir keine einzige Frau, «die Tür wurde den Frauen erst geöffnet, als es nicht mehr genug Männer gab! » Jetzt läuft das alles problemlos. »*

Jede/r Beschäftigte hat zwei oder drei Arbeitgeber und ist zwanzig bis dreißig Kilometer von dem Arbeitsplatz entfernt.

Zwei der Beschäftigten sind als Behinderte anerkannt, sind aber nur leicht beeinträchtigt. Nur die Verantwortlichen und die Leiter des GE sind auf dem

laufenden. Die Arbeitgeber, bei denen diese Personen arbeiten, sind nicht informiert worden.

Arbeitgeber

Die „Eintrittskarte“ für einen Landwirt, der dem GE beitreten möchte, kostet 500 F pro Jahr.

Die Landwirte beginnen, die Leiter des GE immer mehr als Dienstleister für die Personalverwaltung anzusehen; nachdem die Buchhaltung nach außen abgegeben wurde, wird dies jetzt eben mit der Personalverwaltung genauso gehandhabt. Der GE ist zuständig für die Stellenbeschreibung, die Auswahl, Einstellung und Verwaltung von Arbeitskräften und betreut das Mitglied in seiner Rolle als Arbeitgeber (Betreuung, Beratung, Verwaltung).

Mit Unterstützung eines externen Beraters lernen die Mitglieder drei Tage lang die „geteilte Personalverwaltung“. Sie lernen die Bedeutung des Wortes „Arbeitgeber“ kennen, denken über den Wandel der Berufsbilder nach: das des traditionellen Landarbeiters existiert nicht mehr.

Sie lernen die Forderungen der Beschäftigten kennen. Die Arbeitgeber lernen auch, Co-Arbeitgeber zu werden, die sich die Zeit und die Kompetenzen des Beschäftigten teilen müssen. Es wird sowohl auf die bereits erworbenen Kompetenzen des Beschäftigten hingewiesen wie auf die zu entwickelnden oder zu erwerbenden.

Schaffung von Stellen und Einstellung

Sobald uns ein Arbeitgeber eine Halbtags-Stelle anbietet, beginnen wir mit der Suche sowohl nach einem anderen Landwirt, der ergänzender Arbeitgeber sein könnte, als auch nach den Beschäftigten, die für die Stelle geeignet wären. Wenn wir manchmal nicht sofort ein ergänzendes Arbeitsplatzangebot erhalten, warten wir ein wenig ab wie sich die Situation entwickelt und finden im Allgemeinen innerhalb von sechs Monaten die passende Stelle.

Unsere Einstellungsmethode ist innovativ: der Schwerpunkt wird nicht auf die Kompetenzen und die Vergangenheit der Bewerber/innen gelegt sondern auf ihre persönlichen und beruflichen Pläne und ihre Motivation für eine Beschäftigung in der Landwirtschaft. Danach wird auf der Grundlage des Bedarfs des Unternehmens und der Bedürfnisse des Bewerbers ein persönliches Schulungsprogramm erarbeitet. Wir entwickeln unsere Weiterbildungsprogramme selbst und wickeln sie entweder intern ab oder beauftragen einen Bildungsträger, das Programm aber wird grundsätzlich intern ausgearbeitet.

Unternehmensbindung der Beschäftigten

Um die Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitgeber zu verstärken engagieren wir uns seit drei Jahren für eine „*Pluralis*-Kultur“: Jedes Jahr wird ein Tag der Beschäftigten organisiert, die Beschäftigten und Mitgliedsunternehmen erhalten die interne Zeitung „*Pluralis* Info“, und es gibt eine Weihnachtsfeier für die Kinder der Beschäftigten. Einige Mitarbeiter sind mittlerweile seit vier Jahren bei *Pluralis*. Der GE hält aber niemanden zurück, dem/der sich eine andere Gelegenheit bietet. Der Personaldelegierte hat den GE beispielsweise nach vier Jahren verlassen, um eine verantwortliche Stelle in einem großen Unternehmen außerhalb des GE anzunehmen.

Bilanz nach fünf Jahren Bestehen

Der GE ist eine lokale Struktur, die die Landwirte zur Einstellung von Beschäftigten entweder in geteilten Arbeitsverhältnissen oder sogar in Vollzeitbeschäftigung motiviert. Das Werkzeug GE wurde von Landwirten für Landwirte geschaffen. Diese Identifikation mit dem Projekt ist sehr wichtig.

Wir stellen uns derzeit die Frage, wie sich die soziale Betreuung vor Ort aufwerten ließe, die nicht bezahlt wird, aber viel Zeit in Anspruch nimmt.

Wir haben mittlerweile ein Problem, das mit unserer „zu guten“ Kommunikation zu tun hat: In unserem Gebiet ist der GE als eine Organisation bekannt, die Personalfragen erleichtert, so dass wir Anfragen anderer lokaler ländlicher Partner erhalten. Wie sollen wir damit umgehen? Ist das unsere Aufgabe? Wir haben den Eindruck, dass hier ein großes Beschäftigungspotenzial besteht, mit dem wir selbst nicht viel anfangen können, weil wir nicht dazu beauftragt sind.

Workshop 3

Erfahrungsbericht des GE Mode d'emploi Region Nord-Vienne, Thierry Chevallereau

Moderation Jean Le Monnier

An diesem Workshop nahmen etwa 40 Personen teil.

Der Arbeitgeber-Zusammenschluss *Mode d'emploi Nord-Vienne* entstand im März 1998 auf Initiative des Regionalverbands der Nahrungsmittelindustrie. Heute umfasst dieser GE nach der Mobilisierung einer regionalen Gruppe von Unternehmen mehrere Branchen: Metall, Nahrungsmittelindustrie, Dienstleistung.

Der GE beschäftigt 100 Mitarbeiter/innen in Vollzeitäquivalent, die meisten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen. Die Qualifikationen reichen vom Lagerarbeiter bis zum Ingenieur, die Tendenz geht deutlich in Richtung qualifizierter Arbeit.

Der Zusammenschluss zählt 27 Mitgliedsunternehmen mit 4 bis 300 Beschäftigten. Diese Vielfalt von Unternehmen existierte von Anfang an und hat die Öffnung auf mehrere Branchen begünstigt.

Der GE entstand anfangs mit Unternehmen, die nicht miteinander im Wettbewerb standen. Mittlerweile sind verschiedene Konkurrenzunternehmen Mitglied des GE, allerdings auf einer Basis des Vertrauens, so dass bis heute kein Unternehmen der Versuchung erlegen ist, beispielsweise einen Qualitätsingenieur direkt vom GE abzuwerben.

Der Zusammenschluss wird durch drei fest angestellte Mitarbeiter verwaltet: einen Direktor, einen Personaldirektor und einen Buchhalter.

Es gilt der Tarifvertrag der Molkereigenossenschaft (13. Monatsgehalt = 1/12 des Bruttomonatsgehalts).

Bei Einstellungen arbeitet der Zusammenschluss wie jedes andere Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt (ANPE), der Mission locale, Bildungsträgern und Unternehmen. Der GE erhält viele Initiativbewerbungen auf Empfehlung von Mitarbeitern.

Den Unternehmen dient der GE auch als eine Art Instrument zur Vorbereitung von Einstellungen. Die Beschäftigten haben also sozusagen eine Art Recht auf Fehler, bevor sie in Vollzeit bei einem Unternehmen angestellt werden. Ein Unternehmen das eine/n Beschäftigte/n des GE einstellt, ohne den GE zu informieren wird allerdings ausgeschlossen.

Es gibt drei Arten der Arbeitsorganisation, zum Beispiel:

- eine Sekretärin in Halbtagsstelle bei zwei Unternehmen,
- Beschäftigte in der Produktion, die zwischen unterschiedlichen Industrien wechseln und dabei lange Zeiträume in selben Unternehmen bleiben,
- Organisationsformen entsprechend den betroffenen Berufen, wie z.B. Qualitätsingenieur, Buchhalter, Personaldirektor, leitende Angestellte usw. Diese Arbeitnehmer arbeiten im Laufe einer Woche in mehreren Unternehmen, da sie sehr flexibel reagieren müssen. In ihrem Fall sind

80 % der 1600 jährlichen Arbeitsstunden fest verplant, während 20 % für Notfälle zur freien Verfügung bleiben.

Diese Verflechtung der Arbeitsplätze setzt eine starke Beziehung zwischen GE-Leitung und Unternehmern voraus.

Arbeitgeber-Zusammenschluss und Geiq dürfen nicht verwechselt werden, denn die Eingliederung ist ein eigener Beruf, ebenso wie die „Verflechtung“ - die Organisation geteilter Arbeitsplätze. Ein/e Beschäftigte/r kann aber natürlich vor seiner Einstellung durch den GE durchaus einen Geiq durchlaufen haben.

Essentieller Baustein ist die Weiterbildung der Beschäftigten. Es werden zwei Arten von Weiterbildung angeboten, und zwar:

- unter einem sozialen und verhaltensschulenden Aspekt, für alle Beschäftigten
- unter technischeren Gesichtspunkten.

Die „obligatorische“ Weiterbildung stellt eine Art gemeinsamen Stamm dar, von dem aus eine Bindung und eine « Unternehmenskultur » geschaffen werden. Dieser gemeinsame „Stamm“ umfasst eine zehntägige Schulung. Inhaltlich zielt diese Schulung darauf ab, die Funktionsweise des Arbeitgeber-Zusammenschlusses als Unternehmen zu erklären:

- sein Platz in der Gesellschaft,
- Verständnis aller gelten Regelungen: Tarifvertrag, Gehaltsabrechnung, Rechnungsstellung,
- interne und externe Kommunikation,
- 35-Stunden-Woche, Jahresabrechnung der Arbeitszeit (mit praktischen Übungen),
- Hygiene und Sicherheit,
- Anpassung,
- Einführung in die Arbeit mit dem Computer.

Die technische Ausbildung wird entsprechend den Berufen durchgeführt, die die Mitgliedsunternehmen einsetzen. Die qualifizierten Arbeiter erhalten eine Bescheinigung über ihre Qualifikation (certificat de qualification). Wir gehen dabei von dem Gesamtbedarf der Unternehmen aus und organisieren eine passende Weiterbildungsmaßnahme für jeweils 10 bis 15 Beschäftigte.

Der berufsbildende Abschluss CAP Nahrungsmittelindustrie existiert nicht mehr. In diesem Bereich werden polyvalente Arbeiter eingesetzt. Die gleiche Situation besteht in der Druckindustrie.

Seit Ende 2001 legen sich die Unternehmen weniger langfristig fest, und dank der Weiterbildungsmaßnahmen reagieren die Beschäftigten nun mit Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

Die Maßnahmen werden aus verschiedenen Quellen finanziert:

- 6 % der Bruttolohnsumme für Weiterbildungsmaßnahmen,
- verschiedene Typen von Arbeitsverträgen, (contrats en alternance , les contrats de qualification, les contrats d'objectif), die Sammelstellen für Abgaben für berufliche Weiterbildung (OPCA),
- EDDF und Europäischer Sozialfonds.

Organisation und Funktionsweise:

- Betriebsrat und Personaldelegierte,
- Ein Gewerkschaftsdelegierter seit Einführung der 35-Stunden-Woche, der mit den Sozialpartnern arbeitet.

Allgemein entstehen diese Funktionsweisen mehr auf Anregung des GE-Direktors als auf Initiative der Unternehmer.

Auch mit einem Netz externer Partner wird zusammen gearbeitet, um eventuell auftretende soziale Probleme zu lösen, da diese Art Kompetenzen im Zusammenschluss selbst nicht vertreten sind.

Das finanzielle Risiko-Management stützt sich auf Kontokorrentkredite der Unternehmen und eine Kreditversicherung.

Partnerschaften zur Gründung und Betreuung von Arbeitgeber-Zusammenschlüssen

Workshop 1

**Erfahrungsbericht des Geiq Entraide rurale, Pays de Vilaine, präsentiert von Victor Couapel
Moderation Anthony Siraut**

An diesem Workshop nahmen zwanzig Personen teil.

Ich bin Koordinator des Geiq *Entraide Rurale (ländliche Selbsthilfe)*, der zwischen den Regionen Bretagne und Pays de la Loire im Bereich Landwirtschaft tätig ist. Sie haben gestern einige hervorragende Berichte über verschiedene Geiq gehört, und ich möchte Ihnen heute zeigen, dass wir in unserem Netzwerk die „Artenvielfalt“ kultivieren. Zwar ähnelt unsere Tätigkeit der der übrigen Geiq, ich möchte Ihnen aber dennoch einige Aspekte vorstellen, die uns eigen sind.

Der Geiq *Entraide rurale* zählt derzeit 70 Arbeitgeber. In den zwölf Jahren seit seiner Gründung haben 300 Arbeitgeber und 150 Arbeitnehmer teilgenommen.

Im Titel des Beitrags nennt das Programm den Begriff „Eingliederung“. Aus verschiedenen Gründen verwenden wir dieses Wort nicht:

- Es disqualifiziert die Betroffenen und projiziert nach außen hin ein negatives Bild;
- Es kann zu einer ungesunden Beziehung zwischen Förderern und Geförderten führen;
- Wir setzen auf noch nicht entdeckte Potenziale;
- Der Begriff birgt eine Anspielung auf Menschen „außerhalb“ und „innerhalb“ des Systems - man kann aber beruflich und sozial hervorragend integriert sein, über eine gute Position, Macht und Geld verfügen und dennoch in bezug auf Menschlichkeit und tiefgehende Hoffnungen „außen vor“ sein. Gleichmaßen können Menschen, die als „außerhalb des Systems“ gelten im Einklang mit sich selbst sein und ihren Werten und Überzeugungen treu bleiben.

Diesen Begriff „Eingliederung“ zu verwenden könnte dazu führen, die Beschäftigten als Menschen ohne besondere Wünsche, Motivationen und Leidenschaften zu sehen und sie auf mechanische Art je nach jahreszeitlichem und unternehmensspezifischem Bedarf einzusetzen.

Wir fühlen uns eigentlich nicht als Geiq, sondern als Gesq: Zusammenschluss von Arbeitgebern und Arbeitnehmern für ihre Qualifikation. Warum diese Bezeichnung?

- Unser Vorgehen bei Einstellungen stützt sich auf zwei Aspekte. Einerseits gehen wir von dem Bedarf der Unternehmen aus und suchen nach der passenden Person. Andererseits aber versuchen wir mit jungen motivierten Arbeitssuchenden den Arbeitgeber zu finden, der ihrer Motivation

entsprechen könnte. Dieser zweite Aspekt zeitigt oft die besseren Ergebnisse.

- Wenn sich ein Arbeitgeber und sein Arbeitnehmer nicht mehr verstehen, können wir im Anschluss an ein Vermittlungsverfahren bestätigen, dass diese beiden nicht mehr miteinander arbeiten können. Unser Arbeitsvertrag bindet uns ja an den Arbeitnehmer, sehr viel weniger aber an einen bestimmten Arbeitgeber. Wir suchen dann also einen neuen Arbeitgeber unter unseren Mitgliedern, und es kommt vor, dass wir für den vorherigen Arbeitgeber keine Beschäftigten finden. Der Arbeitnehmer bleibt angestellt, während der vorherige Arbeitgeber zu einer Art passivem Mitglied wird.
- *Entraide Rurale* hat das Ziel, jeden Beschäftigten zum Mitverantwortlichen seines Werdegangs zu machen, indem er in Verbindung mit der Weiterbildung im Schulungszentrum Kompetenzen im Unternehmen erwirbt, all dies so weit wie möglich entsprechend dem beruflichen und privaten Projekt der betroffenen Person.
- Es kommt häufig vor, dass die Beschäftigten nach einigen Monaten selbstbewusster und autonomer werden, dass sie Verbindungen herstellen und die Arbeit zwischen zwei oder drei Mitgliedsunternehmen organisieren und damit Kompetenzen zur Organisation ihrer Arbeit aufbauen.
- Die Beschäftigten wählen Vertreter, die im Verwaltungsrat von *Entraide Rurale* sitzen.

In der Praxis zeigt sich, bei uns wie bei vielen anderen Geiq, dass es sich tatsächlich um Zusammenschlüsse von Arbeitgebern und Arbeitnehmer für ihre Qualifikation handelt. Es erscheint daher paradox, den Begriff Geiq (Arbeitgeber-Zusammenschluss für Eingliederung und Qualifikation) beizubehalten. Das Netzwerk der Geiq und der Begriff Geiq selbst haben aber heute eine starke Identität erworben und sind unter diesem Begriff anerkannt.

Um besser zu verstehen was ich bisher gesagt habe, muss man sich verdeutlichen, dass *Entraide Rurale* ein Geiq von Landwirten ist. Die Mitglieder stellen nicht nur aufgrund eines Arbeitskräfte-Bedarfs ein. Viele von ihnen sorgen sich um die Nachfolge der Generationen, sie sind sich bewusst wie nötig es ist, der Jugend Arbeit und Kompetenzen zu geben und die Vitalität ihrer Region zu erhalten. Viele sind mit großer Freude dabei, können mit Begeisterung ihren Beruf vermitteln und geben ihren Mitarbeitern Anerkennung. Der GEIQ „schafft mehr Selbstständige als Angestellte“. Die Arbeitgeber freuen sich oft, Mitarbeitern gegenüber zu stehen, die neue Ideen einbringen und denen sie ihr Fachwissen und manchmal auch den Betrieb übertragen können. Kultureller Austausch bereichert, und oft sind die jungen Frauen die treibenden Kräfte.

Ein Viertel der Beschäftigten kommt nicht aus der Landwirtschaft. Der Zauber des Lebendigen, ob Pflanze oder Tier, fasziniert viele junge Menschen, die dies zu ihrem Beruf machen wollen, oftmals auf der Grundlage einer ökologischen, solidarischen Einstellung. Sie wollen teilnehmen am Abenteuer der Menschheit auf unserem Planeten und haben Lebensziele, die sie in Übereinstimmung mit ihren Überzeugungen leben wollen.

Die übrigen Beschäftigten, die aus der Landwirtschaft kommen oder eine Ausbildung an einer Landwirtschaftsschule haben, sind ebenfalls begeistert von

diesem Beruf und engagieren sich in der theoretischen Ausbildung. In dieser Branche ist die Grundlage nicht nur eine Sache von Wirtschaft, Mechanik und Technik: die menschlichen Beziehungen zwischen Mitgliedern und Beschäftigten zählen viel und gehen über den Arbeitsvertrag oft weit hinaus. Vergessen wir also nicht dass alle Menschen, auch diejenigen die kein Diplom vorweisen können, Leidenschaften, Hoffnungen und Überzeugungen haben. Und dass sie diese realisieren und entwickeln wollen. Menschen lassen sich nicht einfach auf die Produktion reduzieren.

Lebensplan und berufliche Ziele greifen ineinander: wer Angestellter bleibt, wird über die Orientierung seiner Arbeit entscheiden müssen, indem er vor Ort die verschiedenen Facetten entdeckt. Andere haben Pläne zur Existenzgründung und werden sich weiter entwickeln. Es hat sich die Organisation *ASPAARI* von selbstorganisierten Projektträgern zur Existenzgründung organisiert.

Welche **Partner** sind nötig zur Gründung und Betreuung eines GE.

Herz des GE sind natürlich die Arbeitgeber und die Beschäftigten, die ihre Struktur lenken. In einem GE treffen Widersprüche aufeinander, die das Projekt vorantreiben, Widersprüche zwischen den Arbeitgebern, den Beschäftigten und den Bildungsträgern, die ebenfalls eine Organisation, Mittel und manchmal auch eine Machtposition erfordern.

Der Zusammenschluss muss selbst seinen Platz finden und seinen Partnern seine Identität erklären. Arbeitgeber-Zusammenschlüsse, und besonders die Geiq, haben im allgemeinen ein sehr gutes Image. Die Partner-Institutionen ermöglichen Experimente, die später zu gesetzlichen Veränderungen führen können, wenn sie sich als sinnvoll erweisen.

In einem Geiq entsteht immer mehr als das Projekt eigentlich vorsieht. Oft ist der Geiq ein Ort des Nachdenkens und der Innovation für eine Region oder eine Branche. Die Geiq werden dann selbst Partner der Entwicklung einer Region oder einer Branche.

Workshop 2
Betreuung eines Partner-Netzwerks
Hélène Manaud-Conter, Leiterin des Geiq Sud-Ouest

Moderation Jean Dalichoux

Der Geiq besteht seit 1995-1996. Hélène hat von Anfang an dort gearbeitet. Der Geiq besteht aus 40 Handwerksbetrieben verschiedener Bereiche und zählt etwa 30 Beschäftigte.

Welche Partner benötigt ein Geiq ?

Schon vor Gründung eines Geiq muss ein wirtschaftliches Netz bestehen. Die Identifizierung der wirtschaftlichen Notwendigkeiten muss grundsätzlich vor der Gründung des Geiq durchgeführt werden.

In unserem Fall existierte bereits eine Berufsorganisation auf Branchenebene mit der Aufgabe, Sicherheitsnormen für den Umgang mit Giftstoffen auszuarbeiten.

Die ersten Mitgliedsunternehmen des Geiq waren Termitenbekämpfungsfirmen (Entfernung von Termiten aus Holzkonstruktionen), später wurde er ausgeweitet auf Unternehmen im Landschaftsbau, Unterhaltung von Golfplätzen, Baumschulen, Gartenbau, Wach- und Sicherheitsgesellschaften und schließlich das Baugewerbe.

Zu Beginn war es vor allem wichtig, die Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammer zu erhalten. Später bestand unsere Arbeit darin, eine Gruppe von Handwerksbetrieben bei der Identifizierung ihres Bedarfs zu begleiten: Organisation der saisonal abhängig unterschiedlichen Arbeitsaufkommen, Ersatz älterer Mitarbeiter, Weiterbildungsbedarf. Diese Unternehmen bildeten später das Relais zu anderen Unternehmen, die wir dann auf unser Projekt aufmerksam machen konnten.

Was das saisonabhängig unterschiedlich hohe Arbeitsaufkommen angeht, ist das vorrangige Ziel die Mitarbeiter zu halten, indem sie in ergänzenden Aktivitäten eingesetzt und damit an das Unternehmen gebunden werden. Zu diesem Zweck wurde ein sogenannter «Grün-Pool » gegründet (Greenkeeper, Landschaftsgärtner), der Arbeitgeber umfasste, die ähnliche Kompetenzen suchen, wie z.B. Kartenlesen oder Umgang mit Giftstoffen. Daraus entstand die Idee verschiedener „gemeinsamer Stämme“. Eine Art Beobachtungsfunktion ermöglicht es Ziele zu erkennen, die trotz unterschiedlicher beruflicher Aktivität allen Teilnehmern gemeinsam sind.

Das Partner-Netzwerk entsteht ganz natürlich aus der Eigenanalyse des Bedarfs der Unternehmen durch die Gruppe der Unternehmer.

Nach einem ersten Blick von außen auf die Bedürfnisse der Unternehmen muss festgestellt werden, welche Weiterbildung in dem Gebiet angeboten wird, und es müssen Bildungsträger gefunden werden, die eine individuelle Schulung anbieten können.

Die verschiedenen Partner-Netzwerke:

In der Arbeit mit Organisationen sowohl der Zivilgesellschaft als auch des Staats ist es entscheidend (und oftmals schwierig) bei allen Parteien Gehör zu finden, um die Komplementarität der Interessen deutlich zu machen. Der Geiq wirkt hier als Dolmetscher und Vermittler.

- Die drei Schlüsselemente der Partnerschaft waren von Anfang an die Direktion für Arbeit, Beschäftigung und berufliche Weiterbildung (DDTEFP), die Präfektur und der CNCE Geiq.
- Entscheidend sind die Recruitment-Partner, die mit innovativeren Methoden die passenden Bewerber finden als es die Arbeitgeber bisher taten. Der Geiq muss die Bewerber von seiner Kreativität überzeugen. Mit Unterstützung verschiedener Organisationen und Dienststellen im Bereich Arbeitsvermittlung lässt sich ein weites Spektrum von potenziellen Bewerbern ansprechen: die Missions locales, die Empfangs-, Info- und Orientierungsstellen (PAIO), Arbeitsamt, (qualifizierende Berufserfahrungen für Jugendliche, erwachsene RMI-Empfänger im Eingliederungsprozess), Organisationen für «Remobilisierung», Arbeitslosenverbände, Beschäftigungsstellen der Stadtverwaltungen, Sozialdienste in Stadtteilen, Netzwerke zur Eingliederung durch wirtschaftliche Tätigkeit... Auch das Netzwerk der Unternehmen selbst kann dem Geiq Lebensläufe übermitteln, die bei den Unternehmen eingehen.
- Finanzielle Partner (50 % des Haushaltsvoranschlags zu Beginn, heute in der Stabilisierungsphase 8 %): DDTEFP, Conseil régional, Conseil général, Stadtverwaltung, Stiftungen (FAP, France Active).
- Der Geiq muss sich im Netzwerk zur Eingliederung durch wirtschaftliche Tätigkeit eine Position schaffen und seinen Platz finden. Es ist seine Aufgabe, die ergänzenden Aspekte des Geiq bei der individuellen Berufswegeplanung aufzuzeigen (dass der Geiq nämlich unbefristete Arbeitsverhältnisse anbieten kann).
- Partner des Geiq-Managements: Die Qualität der Beziehungen ist wichtig, sowohl zu den Banken (wenn man darauf wartet, dass Fördergelder ankommen) als auch zu Buchprüfern (verständnisvoll) und eventuell Betriebsprüfern.
- Ein dynamisches Reflexions-Netzwerk: Unternehmens-Clubs. Wir sind in einen solchen Club integriert, der Lösungen zum Problem der geteilten Arbeitsplätze sucht.

Wo und wie lebt der Geiq:

- im Verwaltungsrat entstehen vor allem die Ideen der Arbeitgeber,
- die Vollversammlung,

- ein Steuerungsausschuss, in dem die wichtigsten Partner vertreten sind,
 - mehr oder weniger technische Sitzungen zur Tätigkeitsbilanz, im Conseil régional,
 - informelle „Sitzungen“ zum Essen, zur Konfliktlösung ...
- Grundstein des Gebäudes ist die Präsenz der Unternehmen auf allen Ebenen. Und die Qualität des Engagements der festen Angestellten des Geiq ist entscheidend.

Workshop 3

Erfahrungsbericht des GE Adequat (Bauhandwerk)
Jean-Michel Banlier, Vorsitzender und Patricia Métails, Direktion

Moderation Monika Winkel

Nach dem Vortrag wurde die Diskussion eröffnet. Alle Zusatzinformationen, die nach dem eigentlichen Vortrag gegeben wurden, sind hier in den Vortrag integriert.

Ursprünge oder Ausgangsfragen

Der Arbeitgeber-Zusammenschluss *Adéquat* wurde gegründet im Mai 1997. Im Jahr 1996 entstand unter der Regierung Juppé ein Weißbuch zur Schaffung von Arbeitsplätzen. Eine Studie hatte gezeigt, welcher Bedarf an Kompetenzen und welcher Arbeitskräftemangel im Handwerk besteht. Von 5500 Handwerkern im Département Deux-Sèvres hatte die Hälfte keine Mitarbeiter. Es war bekannt, dass die Handwerker von Zeit zu Zeit Bedarf an Arbeitskräften hatten und dass manche Handwerker aus Mangel an Arbeitskräften Aufträge ablehnten. Abgesehen davon fanden viele Handwerker trotz der von der Handwerkskammer angebotenen Bildungsmaßnahmen keine kompetenten Arbeitskräfte.

Mobilisierung der Unternehmen in der Region. Nach einer Durchführbarkeitsstudie und mit dem diffusen Gefühl der Handwerkskammer, dass man hier etwas auf die Beine stellen könnte, begann die Mobilisierung der Unternehmen mit Hilfe einer Strategie der Handwerkskammer. Die Kammern sind in den Regionen sehr engagiert. Zwei Projektleiter wurden zur Verfügung gestellt und banden die wichtigsten Handwerker (leader) in ihre Studie zu den Arbeitgeber-Zusammenschlüssen ein. Diese « leader » sind innovative Personen und strategischer Brückenkopf der Wirtschaftsabteilung der Handwerkskammer. Die Arbeit dauerte 12 Monate. Wir haben uns natürlich nicht einfach auf eine Idee der Verwaltung hin in das Abenteuer gestürzt, sondern vor dem Hintergrund der Forderungen der Handwerker: 200 Handwerksunternehmen, die per Fragebogen befragt wurden, gaben an eine/n Mitarbeiter/in zu suchen.

Im Département wurden fünf Arbeitsmarktregionen ausgemacht, die jeweils einer Region entsprechen, innerhalb derer man den Beschäftigten eine Fahrt zum Arbeitsplatz zumuten kann und wo die Handwerker leicht zu finden sind.

Der GE zählt 105 Beschäftigte in unbefristetem Arbeitsverhältnis in Vollzeitäquivalent. Für die Verwaltung sind 3,5 Angestellte zuständig. Der GE stellt monatlich etwa 400 Rechnungen aus.

Der GE hat 300 Mitglieds-Unternehmen und zählt 200 Nutzer.

Der GE ist branchenübergreifend, seine Mitglieder haben zwischen 1 bis 20 Mitarbeiter/innen und stammen zu zwei Dritteln aus dem Bauhandwerk.

Finanzierung des GE

Zu Anfang erhielt der GE eine Förderung durch den FNADT (Nationaler Raumordnungs-Fonds) und über die Region Mittel des Europäischen Sozialfonds in Höhe von 400 000 F, also etwa 60 000 Euro über zwei Jahre. Dieser Betrag entspricht den Kosten eines „emploi-jeune“ (geförderter Arbeitsplatz für Jugendliche) über fünf Jahre⁵. Heute ist der GE finanziell vollständig autonom. Die Berufe des Bauhandwerks haben ihr Image verbessert. Kompetenzen in dieser Branche werden anerkannt und bezahlt. In einigen Berufen sind die Gehälter seit zwei Jahren um 20 % gestiegen. Im GE sind die kompetentesten (und damit teuersten) Mitarbeiter am gefragtesten. Der Aufnahmebeitrag für den GE beträgt 100 F pro Jahr und Unternehmen.

Vorteile des GE für Handwerker und Beschäftigte

Die Unternehmen suchen im GE:

- eine motivierte, kompetente Arbeitskraft mit Unternehmergeist, die durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag an den GE gebunden ist,
- Abnahme der Einstellungs-Formalitäten, eine gewisse Freiheit,
- Arbeitskräfte zu konkurrenzfähigen Preisen.

Die Beschäftigten suchen im GE:

- einen echten Arbeitsvertrag, der eine Zukunftsplanung ermöglicht (insbesondere Zugang zu Krediten),
- eine Arbeit in akzeptabler Entfernung von ihrer Wohnung,
- Entwicklung ihrer Kompetenzen durch Weiterbildung und in einer Form von Gesellenbund (5 % der Lohn- und Gehaltssumme des GE fließt in die Weiterbildung).

Mit dem GE entwickeln sich die Handwerker weiter, die ihm angehören

Es zeigt sich vor allem eine Entwicklung im Verhalten des Handwerkers: traditionell arbeiten Handwerker allein. Im Zusammenschluss beginnen sie sich mit ihren Kollegen zu arrangieren um den gemeinsamen Arbeitskräfte-Bedarf zu steuern und Mitarbeiter zu teilen. In ihrem Beruf stehen sie zwar miteinander im Wettbewerb, haben aber gelernt sich zu verständigen um die Kompetenzen miteinander zu teilen.

Die Handwerker haben auch gelernt, ihre Stellen exakt zu definieren; sie fragen genau die Kompetenz nach, die sie gerade benötigen (zum Beispiel einen Schieferdecker).

Schließlich muss der Handwerker auch eine vorausschauende Planung seiner Aufträge und seines Arbeitskräfte-Bedarfs lernen. 25 % der Mitarbeiter haben

⁵ Ein « emploi jeune » kostet mittlerweile 600 000 F (Anm. d. Red., Information stammt von einer Workshop-Nachbarin, Beamtin im Arbeitsministerium)

eine Unternehmenszugehörigkeit von fünf Jahren und sind daher sehr gefragt. Der Handwerker, der als erster einen Antrag stellt hat die freie Auswahl, vorausgesetzt die Kompetenz des gefragten Mitarbeiters entspricht wirklich dem Bedarf des Handwerkers und dieser zahlt regelmäßig die Rechnungen des GE.

Der GE schafft Arbeitsplätze

Der GE zählt etwa 100 Beschäftigte, insgesamt sind aber 250 Arbeitsplätze geschaffen worden. Die Handwerker hätten diese Mitarbeiter nicht eingestellt, wenn sie nicht die Möglichkeit gehabt hätten sie im Rahmen des GE vorher zu testen (und sich selbst als Arbeitgeber auszuprobieren).

Die Arbeitgeber-Zusammenschlüsse befinden sich an einer Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Sozialem. Wir dienen als Übergang: der Mitarbeiter verlässt den GE für das Unternehmen, in dem er sich wohlfühlt. So sind 150 Beschäftigte des GE von den Unternehmen eingestellt worden.

Der GE arbeitet nicht auf dem selben Gebiet wie die Zeitarbeitsfirmen, die Partnerschaft zwischen GE und Zeitarbeitsfirmen ist sehr beschränkt

Wenn ein Handwerker innerhalb einer Stunde einen Mitarbeiter benötigt kann er sich nicht an den GE wenden, eine Zeitarbeitsfirma kann aber möglicherweise auf seine Anfrage eingehen. Es wäre vielleicht möglich unsere qualifizierten Mitarbeiter in langen Übergangszeiten zwischen Aufträgen an Zeitarbeitsfirmen « weiterzuverkaufen », bisher besteht aber noch keine Zusammenarbeit.

Darstellung der wichtigsten Fragen aus den Workshops im Plenum

Vincent Jannot

- Inwiefern sind der Arbeitskräfte-Bedarf der Arbeitgeber und die Lebenspläne der Beschäftigten, aber auch das Bedürfnis nach Anerkennung ihrer Kompetenzen und ihre Könnens, das sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer spüren, miteinander zu vereinbaren?
- Der Platz der Beschäftigten im GE ist wichtig, aber nicht wirklich juristisch anerkannt, sie haben nämlich keinen Zugang zum Verwaltungsrat des GE ... ?
- Wie findet man Weiterbildungen die auf die Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer eingehen ... ?

Jean Dalichoux

- Ist der Vereinsstatus ab einer bestimmten Anzahl Mitglieder noch sinnvoll? Wie geht man mit diesem Status um?

- Wo haben die Arbeitnehmer/innen ihren Platz? Man spricht von Arbeitgeber-Zusammenschluss, kann man auch von Arbeitnehmer-Zusammenschlüssen sprechen?
- Ist ein Zusammenschluss von Unternehmen in einem Gebiet eine wirtschaftliche Interessengemeinschaft, gibt es gemeinsame Werte? Was lernen die Unternehmen aus ihrer Teilnahme an dieser Gemeinschaft?
- Ist der GEIQ ein Instrument zur Nutzung/Verwaltung von Kompetenzen in einem Gebiet?
- GEIQ als System für lokale Entwicklung. Ein Geiq mobilisiert viele Partner aus unterschiedlichen Bereichen, was aber entscheidet über die Gründung eines Geiq, unter welchen objektiven Bedingungen ist ein Geiq die geeignete Lösung für eine Region?
- Wer evaluiert und misst den Beitrag eines funktionierenden GE?
- Kann ein GE eine Lösung für das Problem der saisonalen Beschäftigungsunterschiede erbringen, insbesondere für qualifizierte Arbeitnehmer?
- Welche kritischen Schwellen für das Funktionieren eines GE (Minimum/Maximum)?
- Wie lässt sich dieses Instrument in andere Länder übertragen? Insbesondere nach Dänemark?

Thomas Hartmann

- In den dargestellten Projekten haben wir nur die Vorteile gesehen. Es stellen sich aber Fragen: welche Bedingungen bestimmen die Gründung der Zusammenschlüsse? Mindestanforderungen? Rentabilitätsschwelle? Wie kann man Menschen in einer Situation hoher Arbeitslosigkeit motivieren, an einer solchen Art von Vereinigung teilzunehmen? Das Beispiel des GE *Adequat* scheint uns von der Größenordnung her bei uns schwer umzusetzen.
- Vorteile dieser GE für die Arbeitnehmer: Arbeitsplatzsicherheit, Weiterbildung und Qualifizierung (5 bis 6 % der Lohn- und Gehaltssumme für Weiterbildung). Die Arbeit in unterschiedlichen Unternehmen entwickelt zusätzliche Kompetenzen.
- Vorteile für die Unternehmen: Übertragung und Aufteilung von Risiken, Verbesserung vorausschauender Planung. Die Unternehmen selbst müssen ihre Position und ihre Entwicklung neu überdenken.
- Diese Art von Zusammenschluss unterstützt die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen. Es wäre interessant zu analysieren, welche Auswirkung dies auf die Region hat. Entsteht daraus eine neue Entwicklung, eine Dynamisierung?

Diskussion im Saal über die entstandenen Fragen

Jean Le Monnier: Sollten wir die Frage des Gründungsprozesses eines Arbeitgeber-Zusammenschlusses noch einmal aufnehmen? Als Organisatoren sind wir vorsichtig, was die 1:1-Übertragung eines Modells wie der GE auf andere Länder angeht, da doch große Unterschiede zwischen unseren Ländern bestehen, wie Jean-Yves Kerbourc'h gezeigt hat. Vielleicht gibt es aber durchaus Ansätze, die wir gemeinsam bearbeiten könnten.

Odile Plan: Wirklich gewonnen haben wir, wenn erst transnationale Arbeitgeber-Zusammenschlüsse gibt.

Jean Dalichoux: Transfers sind möglich, die Existenz eines GE in Wallonien, in Charleroi, beweist es. Den Projektträgern ist es gelungen den belgischen Gesetzgeber in Bewegung zu bringen, der diese Art von Organisation zunächst verboten hatte. Ich glaube es gibt auch einen GE in Quebec. Im Elsass gibt es übrigens einen Zusammenschluss (keinen Arbeitgeber-Zusammenschluss im juristischen Sinne), dem auch deutsche Unternehmen angehören!

Eine Teilnehmerin aus Dänemark: Wir könnten uns Arbeitgeber-Zusammenschlüsse zwischen Dänemark und Deutschland vorstellen, die uns die Möglichkeit gäben Arbeitskräfte zu finden ...

Thomas Hartmann: Für Grenzregionen ist das interessant, aber Brandenburg ist weit weg. Unsere Situation ist schwierig: wir haben 25 % Arbeitslose, aber den Unternehmen fehlen kompetente Kräfte, weil die qualifizierten Personen die Region verlassen. Eine Umfrage unter Abiturienten hat gezeigt, dass 60 bis 70 % von ihnen nach dem Abitur nach Westdeutschland gehen wollen.

Eine Teilnehmerin aus Dänemark: Unsere Jugendlichen verlassen die Region auch, sie machen ihre Ausbildung in Kopenhagen und kommen nicht zurück. Aber was Ihren Mangel an qualifizierten Arbeitskräften angeht, das Problem ließe sich doch durch einen Geiq lösen!

Thomas Hartmann: Wir haben Modelle, die den Geiq mehr oder weniger entsprechen, aber die Beziehungen zwischen diesen Initiativen und den Unternehmen sind schwach ...

Eine Teilnehmerin aus Dänemark: Ich denke Sie haben feststellen können, dass wir von dem Modell Geiq begeistert sind. Die Teilnehmer von Workshop 2 waren begeistert.

Was die Übertragung der Modelle angeht denke ich, wir müssen Fehler vermeiden, die Sie vielleicht noch gemacht haben. Deswegen ist es wichtig, dass Sie uns zeigen welche Probleme Sie hatten, so dass wir versuchen können, diese Probleme zu vermeiden. Man muss das Entwicklungspotenzial dieser Strukturen sehen. Innerhalb von fünf Jahren werden wir Geiqs und GE gründen und versuchen, sie leistungsfähiger zu machen!

Jean Dalichoux: Das Netzwerk CNCE-Geiq existiert seit zehn Jahren, und es gab Erfolge und Misserfolge. Heute Vormittag habe ich gehört, dass ein Geiq Konkurs angemeldet hat. Eine ganze Reihe von Indikatoren legt es nahe, Machbarkeitsstudien durchzuführen. Ein wichtiges Kriterium ist die Frage, ob die Unternehmen die Perspektiven des Geiq teilen: ein gewisser Zeitraum den die Beschäftigten im Rahmen ihres beruflichen Projekts im Unternehmen verbringen, und dann der Übergang in die angestellte Beschäftigung. Ich denke es ist entscheidend für den Erfolg eines Projektes, ob es in der Lage ist, die Unternehmen zu mobilisieren und geschlossen hinter sich zu bringen.

Die Zahl der Geiq wächst zur Zeit um 10 bis 12 % pro Jahr. Zur Zeit sind 3000 Beschäftigte in einem solchen Projekt. Das ist nicht gerade eine Explosion, aber doch eine interessante Entwicklung. Die Entwicklung muss aber beherrscht ablaufen um Fehlschläge zu vermeiden. Die größte Schwierigkeit der Projektträger ist es Nein zu sagen. Wir träumen von „Nicht-Machbarkeitsstudien“. Der Geiq ist nicht die Antwort auf alle Bedürfnisse. Wenn es andere Strukturen gibt, die brauchbare Antworten haben, wäre ein Geiq zu viel des Guten.

Monika Winkel: Es stellt sich hier nicht nur die Frage der quantitativen Entwicklung, denn ein GE oder ein Geiq entwickeln Kompetenzen und schaffen Arbeitsplätze.

Christophe Charbonnel, Geiq Kunst und Kultur in Marseille: In den Geiq müssen Personen zusammen kommen, die auch bestimmte Werte teilen. Über eine bestimmte Disziplin in wirtschaftlichen Fragen und in der Organisation hinaus braucht man auch gemeinsame Werte, wenn es funktionieren soll. Arbeitgeber-Zusammenschlüsse und Geiq sind keine Innovation, aber sie ermöglichen es, die Tatsachen/Realität/derzeitige Situation in Frage zu stellen. Konferenzen wie diese geben uns die Möglichkeit zum Austausch guter Praxis und zum Feststellen unserer gemeinsamen Nenner. Alle Formen der Zusammenarbeit müssen es jedem einzelnen von uns ermöglichen, unsere Systeme weiterzuentwickeln.

Hélène Manaud-Conter: Dieser Konferenz-Zyklus ist eine Möglichkeit die lokale Dynamik, die überregionale Zusammenarbeit und die gemeinsamen Branchen noch einmal in Frage zu stellen. Er bietet eine Eingangstür zu einer erneuten Untersuchung der lokalen Dynamik.

Schlussworte von

**Marie-Laure Balmès,
Arbeitsverwaltung Poitou-Charentes**

**Sigrid Wölfing, tamen
Poul Stenderup, BRAGE und
Marie-Paule Joigeault, Grep**

Abschluss der Konferenz

Monsieur Raffarin, Präsident der Region Poitou-Charentes

Abkürzungen

ADASEA: Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (Departementsverband für Strukturanpassung von Landwirtschaftsbetrieben)

ANPE: Agence nationale pour l'emploi (Arbeitsamt)

ASPAARI: Association de soutien aux projets et activités agricoles et ruraux innovants (Unterstützung für innovative landwirtschaftliche und ländliche Projekte und Aktivitäten)

ATTAC: Association pour la taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens (Verband für die Besteuerung finanzieller Transaktionen für die Unterstützung der Bürger)

CCI: Chambre de commerce et d'industrie (Industrie- und Handelskammer)

CDD: Contrat à durée déterminée (befristeter Arbeitsvertrag)

CDI: Contrat à durée indéterminée (unbefristeter Arbeitsvertrag)

CELAVAR: Centre d'étude et de liaison des associations à vocation agricole et rurale (Studien- und Verbindungszentrum landwirtschaftlicher und ländlicher Vereinigungen)

CFDT: Confédération française démocratique du travail (Gewerkschaft)

CNCE: Comité national de coordination et d'évaluation (des GEIQ)
(Nationalausschuss für Koordination und Evaluierung der Geiq)

CRGE: Centre ressource sur les groupements d'employeurs (Poitou-Charentes)
(Ressourcenzentrum für Arbeitgeber-Zusammenschlüsse)

CUMA: Coopérative d'utilisation de matériel agricole (Landwirtschafts-Genossenschaft)

DARES: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère de l'emploi et de la solidarité (Direktion Forschung, Studien und Statistiken des Arbeitsministeriums)

DECAS: Direction des entreprises commerciales, artisanales et de services du ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie (Direktion Handels-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen des Ministeriums für Wirtschaft, Finanzen und Industrie)

DELD: Demandeur d'emploi longue durée (Langzeitarbeitsloser)

DGEFP: Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle (au ministère Emploi) (Delegation für Beschäftigung und berufliche Weiterbildung im Arbeitsministerium)

DRH: Directeur des ressources humaines (Personaldirektor)

DRTEFP: Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Regionaldirektion für Arbeit, Beschäftigung und berufliche Weiterbildung)

EDEN: Europe dynamique pour des emplois nouveaux (Dynamisches Europa für neue Arbeitsplätze)

ETP: Équivalent temps plein (Vollzeitäquivalent)

ETT: Entreprise de travail temporaire (Zeitarbeitsfirma)

FFGE: Fédération française des groupements d'employeurs (Französischer Bund der Arbeitgeber-Zusammenschlüsse)

FSE: Fonds social européen (Europäischer Sozialfonds)

GAEC: Groupement agricole d'exploitation en commun (Landwirtschaftliche Gruppierung für gemeinsame Bewirtschaftung)

GE: Groupement d'employeurs (Arbeitgeber-Zusammenschluss)

GEIQ: Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (Arbeitgeber-Zusammenschluss für Eingliederung und Qualifikation)
GREP: Groupe de recherche pour l'éducation et la prospective -
Forschungsgruppe für Bildung und Zukunft
IS: Impôt sur les sociétés (Unternehmenssteuer)
JO: Journal officiel (Amtsblatt)
MES: Ministère de l'emploi et de la solidarité (Arbeitsministerium)
OMC: Organisation mondiale du commerce (Welthandelsorganisation WTO)
OPCA: Organisme paritaire collecteur agréé (anciennement FAF : fonds d'assurances formation) Sammelstelle für Abgaben für Berufsbildung
PAIO: Permanence d'accueil d'information et d'orientation (Empfangs-, Informations- und Orientierungsstelle)
PLIE: Plan local d'insertion par l'économie (lokaler Plan zur Eingliederung durch wirtschaftliche Betätigung)
PME: Petites et moyennes entreprises (KMU)
RELIER: Réseau d'expérimentation et de liaison des initiatives en milieu rural (Netzwerk Modelle und Verbindung von Initiativen im ländlichen Raum)
SARL: Société à responsabilité limitée (GmbH)
TP: Taxe professionnelle (Gewerbsteuer)
TPE : Très petite entreprise (sehr kleines Unternehmen)
TVA: Taxe sur la valeur ajoutée (Mehrwertsteuer)
TUC: Travaux d'utilité collective (gemeinnützige Arbeit)
UPA: Union professionnelle artisanale (Handwerksverband)
URI: Union régionale interprofessionnelle (branchenübergreifender Berufsverband)