Projekt: Zukunft der Arbeitswelt

Hochwertige, moderne und nachhaltige Arbeitsplätze für die kommunale und regionale Verwaltung

6. Thema
Wohlbefinden und nachhaltige Arbeitsplätze

Bereitstellung nachhaltiger Arbeitsplätze

Die Strategie nachhaltiger Entwicklung

Wie wichtig die kommunale und regionale Verwaltung für eine nachhaltige Entwicklung ist, wurde auf dem Weltgipfel in Rio 1992 anerkannt. Dieser bildete die Grundlage für viele spätere Maßnahmen im Bereich nachhaltiger Entwicklung. Als Aktionsplan zur Förderung nachhaltiger Entwicklung verabschiedete der Gipfel die Agenda 21. Dort heißt es: „Da so viele der in der Agenda 21 angesprochenen Probleme und Lösungen ihre Wurzeln in Aktivitäten auf lokaler Ebene haben, ist die Beteiligung und Mitwirkung der Kommunen ein entscheidender Faktor bei der Erfüllung der Agendaziele.“[1]

Die EU verabschiedete ihre erste Strategie für nachhaltige Entwicklung auf dem Europäischen Rat in Göteborg 2001. Im Juni 2006 folgte eine überarbeitete Strategie für nachhaltige Entwicklung für die erweiterte EU. Dort ist nachhaltige Entwicklung folgendermaßen definiert: „Nachhaltige Entwicklung bedeutet, dass den Bedürfnissen der heutigen Generation dergestalt Rechnung getragen werden sollte, dass die Fähigkeit künftiger Generationen, ihre Bedürfnisse zu befriedigen, nicht gefährdet wird.“

Hauptziele der Strategie sind Umweltschutz, soziale Gerechtigkeit und Zusammenhalt, Wohlstand und die Einhaltung der internationalen Verpflichtungen der EU. Die Strategie nennt sieben zentrale Herausforderungen mit entsprechenden Vorgaben und Zielen. Diese sind:

- Eindämmung des **Klimawandels** und seiner Kosten sowie der negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt;
- Gewährleistung von **Verkehrssystemen**, die den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Ansprüchen genügen, bei gleichzeitiger Minimierung von nachteiligen Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt;
- Förderung **nachhaltiger Konsum- und Produktionsmuster**;
- Verbesserung der **Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen** und Vermeidung ihrer Übernutzung, Anerkennung des Wertes der Funktionen des Ökosystems;
- Förderung der **öffentlichen Gesundheit** unter gleichen Bedingungen für alle und verbesserter Schutz vor Gesundheitsbedrohungen;
- Schaffung einer **sozial integrativen** Gesellschaft durch Berücksichtigung der Solidarität zwischen und innerhalb von Generationen sowie Wahrung und Verbesserung der Lebensqualität der Bürger als Voraussetzung für dauerhaftes individuelles Wohlbefinden und
- Aktive Förderung der **nachhaltigen Entwicklung in der ganzen Welt** und Gewährleistung, dass die innen- und außenpolitischen Maßnahmen der Europäischen Union mit der globalen nachhaltigen Entwicklung und mit den eingegangenen internationalen Verpflichtungen im Einklang stehen.

Die in der Strategie formulierten Leitprinzipien der Politik beinhalten die „Beteiligung der Unternehmen und Sozialpartner“ und forderten die „Verstärkung des sozialen Dialogs“.

Die Strategie für nachhaltige Entwicklung von 2006 sah nationale nachhaltige Entwicklungsstrategien vor, um auf staatlicher Ebene Fortschritte zu erzielen. Die Europäische Kommission wurde verpflichtet, alle zwei Jahre einen Fortschrittsbericht über die Umsetzung zu erstellen, der sich auf einen Bericht von EUROSTAT, dem statistischen Amt der EU, bezieht.

Der neueste EUROSTAT-Bericht [2] stammt von 2011. Er enthält mehr als 100 Hinweise auf Fortschritte. Bei drei der elf genannten Leitindikatoren, der Armutsgefährdung oder der Gefahr sozialer Ausgrenzung, Treibhausgasemissionen und dem Verbrauch erneuerbarer Energien wurden **deutlich positive** Entwicklungen beobachtet. Bei weiteren drei Indikatoren – reales Pro-Kopf-BIP, Lebenserwartung und gesunde Lebensjahre sowie Population verbreiteter Vogelarten wurden **leicht positive** Entwicklungen beobachtet, wohingegen bei den fünf Indikatoren Ressourcenproduktivität, Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger, Energieverbrauch für Transport im Verhältnis zum BIP, Erhaltung von Fischbeständen und Öffentliche Entwicklungshilfe **leicht negative** Entwicklungen festgestellt wurden.

Nachhaltige Entwicklung an den Arbeitsplätzen der kommunalen und regionalen Verwaltung

Nicht alle von der EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung abgedeckten Themen fallen in den Kompetenzbereich der kommunalen und regionalen Verwaltung. Beispiele für nicht behandelte Themen sind die Bewahrung von Fischbeständen oder die Höhe der nationalen Entwicklungshilfe.

Hinzu kommt, dass einige in der Strategie für nachhaltige Entwicklung enthaltene Themen, insbesondere in den Bereichen sozioökonomische Entwicklung, soziale Beteiligung und demografischer Wandel, in anderen Abschnitten behandelt werden. Dazu gehören Entwicklungsperspektiven von Frauen, die Integration von Migranten, die Beschäftigungsquoten älterer Erwerbstätiger und der Ausbau lebenslangen Lernens. Es gibt jedoch neben dem Umweltschutz und Klimawandel einige bisher noch nicht behandelte beschäftigungspolitische Themen, die sich auf Nachhaltigkeit beziehen. Dazu zählen Fragestellungen zum Wohlbefinden von Erwerbstätigen, wie der Umgang mit Stress und die Arbeitszeit.

Wie in der übrigen Wirtschaft bringt nachhaltige Entwicklung natürlich auch für die kommunale und regionale Verwaltung Herausforderungen mit sich. Insbesondere kommt es darauf an, dass Veränderungen zu einer nachhaltigeren Entwicklung nicht auf Kosten der Beschäftigten in dem Sektor oder derjenigen, die seinen Service nutzen, gehen.

Eine nachhaltigere Entwicklung birgt neue Beschäftigungschancen: Nach Schätzungen eines vor kurzem veröffentlichten Berichts der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) können in der „grünen Wirtschaft“ zwischen 15 und 60 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden, viele davon in Europa.[3] Gleichzeitig werden einige Arbeitsplätze verloren gehen und andere sich grundlegend verändern. Daher sind große Anstrengungen erforderlich, um zu gewährleisten, dass Beschäftigte in den neu benötigten Kompetenzbereichen geschult werden. Durch eine stärkere nachhaltige Entwicklung bedarf es möglicherweise auch veränderter Arbeitszeitmodelle, mit einer neuen Balance zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung.

Damit ein „gerechter Übergang“ zu einem neuen Modell gelingt, das nicht zu Lasten der Arbeitnehmer geht, ist es wichtig, ihre Vertreter zu informieren und zu konsultieren (siehe unten). Der oben genannte ILO-Bericht findet „viele Fälle, in denen der soziale Dialog einen wichtigen Beitrag zu einem ökologischen Umbau der Wirtschaft leistet, angefangen von Einzelunternehmen bis zu umfassenden staatlichen Programmen“.

Aktionen in der kommunalen und regionalen Verwaltung der Mitgliedsstaaten

Kommunale und regionale Behörden in der EU greifen Themen nachhaltiger Entwicklung in der Regel gerne auf, häufig unter dem Banner der in Rio verabschiedeten Agenda 21. Viele sind dem 1990 gegründeten ICLEI (Internationaler Rat für kommunale Umweltinitiativen) beigetreten. Dieser spielte auf dem Weltgipfel in Rio eine wichtige Rolle und fördert auch weiterhin Nachhaltigkeit auf kommunaler Ebene.

In der EU sind 147 Kommunen oder Kommunalverbände Mitglied im ICLEI, davon 21 in Deutschland, 18 in Spanien, 16 in Frankreich, 16 in Finnland, 13 in Schweden, 12 in Italien, 12 in Norwegen, 10 in Großbritannien, 6 in Dänemark, 6 in Portugal, 5 in den Niederlanden und 5 in Rumänien. In dem nicht zur EU gehörenden Norwegen sind 11 Städte dem ICLEI angegliedert ebenso wie der KS, der Verband kommunaler und regionaler Behörden.

Kommunen sind jedoch in noch weit größerem Umfang an der nachhaltigen Entwicklung beteiligt.

In **Deutschland** haben mehrere Bundesländer Aktionspläne zur Umsetzung der Agenda 21 ausgearbeitet. Das gilt auch auf städtischer Ebene, wo eine Vielzahl kommunaler Strategien vereinbart wurde. Es gibt keine landesweiten Statistiken über die Anzahl an kommunalen und regionalen Behörden in Deutschland, die an Maßnahmen für nachhaltige Entwicklung beteiligt sind. Nach einer 2007 in Rheinland-Pfalz durchgeführten Studie haben acht von 12 größeren Städten in dem Bundesland die Agenda 21 formell anerkannt und drei haben detaillierte Pläne entwickelt. Insgesamt 116 von 236 größeren und mittelgroßen Behörden haben Maßnahmen irgendeiner Art ergriffen.[4] Der Deutsche Städtetag erstellte Materialien für seine Mitglieder, in denen die

Umsetzung eines kommunalen Plans für nachhaltige Entwicklung dargelegt wird.

In **Frankreich** werden die Pläne für eine kommunale Agenda 21 durch eine 2010 verabschiedete Gesetzgebung gesetzlich unterstützt, obwohl ihre Umsetzung freiwillig bleibt. Im Juni 2012 wurden 304 städtische Gremien und andere Kommunalbehörden offiziell vom Ministerium für nachhaltige Entwicklung als kommunale Agenda-21-Organisation anerkannt. Dies erleichtert es ihnen, finanzielle Unterstützung zu erhalten. Zum Juni 2012 waren fast 850 kommunale Gremien in Aktivitäten zur Agenda 21 involviert. Zudem sind Kommunen mit mehr als 50.000 Einwohnern verpflichtet, vor dem Debattieren ihrer Haushaltspläne einen Bericht über die Lage hinsichtlich der nachhaltigen Entwicklung vorzulegen.

In **Großbritannien und Nordirland** haben viele Räte Nachhaltigkeitsrichtlinien entwickelt. 2007 wurde ein Gesetz eingeführt, das alle größeren Kommunen in England dazu verpflichtet, mit dem Ministerium so genannte Local Area Agreements (Vereinbarungen für den kommunalen Bereich) zu entwerfen, die unter anderem Umwelt- und Klimaschutzziele beinhalten. Nach dem Regierungswechsel im Mai 2010 wurden die Local Area Agreements im Oktober 2010 fallen gelassen, die gegenwärtige Politik betont die kommunale Verantwortung.

In **Italien** wurde im Jahr 2000 eine Körperschaft zur Unterstützung kommunaler Aktivitäten im Rahmen der Agenda 21 gegründet. Der letzte Bericht für das Jahr 2011 nennt 490 kommunale und regionale Behörden als Mitglieder, unter ihnen 55,5 % Städte mit mehr als 100.000 Einwohnern. Der Bericht weist darauf hin, dass die Zahl der Mitglieder im Vergleich zum Vorjahr um 6,3 % zurückgegangen ist, was als Folge sowohl interner Schwächen als auch externer Faktoren, wie etwa verringerter Ressourcen der Kommunen, erklärt wird.[5]

Nach einem 2007 in **Schweden** von dem Schwedischen Verband für Kommunalbehörden und Regionen (Swedish Association of Local Authorities and Regions, SKL) veröffentlichten Bericht verfolgten 84 % der Kommunen im Jahr 2006 Umweltschutzziele.[6] In **Norwegen** sind fast 300 von 430 Kommunen als so genannte „Eco-Lighthouse”-Gemeinden zertifiziert. Das bedeutet, sie haben sich politisch und praktisch zum Umweltschutz verpflichtet. In **Estland** müssen alle kommunalen Verwaltungsstrategien und Entwicklungspläne auf den Prinzipien nachhaltiger Entwicklung beruhen.

Dieses hohe Aktivitätsniveau auf kommunaler und regionaler Ebene überrascht angesichts der zentralen Rolle, die diese Behörden und ihre Verbände von Anfang an gespielt haben, keineswegs. Der RGRE veranstaltete zusammen mit dem internationalen Gremium des ICLEI und der dänischen Stadt Aalborg im Jahr 2004 die Konferenz Aalborg +10, bei der 110 kommunale Verwaltungen (mittlerweile über 650) die Aalborg Commitments unterzeichneten, eine Verpflichtung der Städte und Gemeinden zur Nachhaltigkeit.

Die Erfahrungen in Italien, Großbritannien und Nordirland legen nahe, dass die Beschäftigung mit nachhaltiger Entwicklung in den kommunalen und regionalen Verwaltungen einiger Länder zurückgeht, entweder durch andere drängende Probleme – vor allem finanzieller Art – oder durch veränderte politische Prioritäten.

Der Umfang durchgeführter Maßnahmen

Die kommunalen und regionalen Behörden kommen ihren Verpflichtungen zu nachhaltiger Entwicklung in großem Umfang nach. Die folgenden Beispiele belegen das.

Stadtrat von **Birmingham City** (GB): Der Stadtrat hat Maßnahmen ergriffen, um arbeitsbedingten Stress zu beseitigen oder dort, wo das nicht möglich ist, zu reduzieren. Dazu wurde bestimmtes Personal zu Stressberatern ernannt, eine Arbeitsgruppe für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz eingerichtet, die von einem „Stress-Champion“ auf höchster Führungsebene geleitet wird, Fokusgruppen wurden eingerichtet, Bewertungen für Stressrisiken und daraus resultierende Aktionspläne entwickelt sowie eine Führungskräfte- und Mitarbeiterschulung für mehr Stressbewusstsein durchgeführt. Der Rat arbeitete eng mit dem Beauftragten für Gesundheit und Sicherheit zusammen (dem offiziellen britischen Organ für Themen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz).

Bristol (GB): Der Stadtrat animiert sein Personal zum Fahrradfahren, indem er soweit möglich Umkleideräume und Duschen einrichtet und analog zu den Pendlern, die ihren Privatwagen nutzen, Radfahrern einen Ausgleich (Kilometerpauschale) für geschäftliche Fahrten mit dem Rad zahlt.

Croydon Council (GB): Die Kommunalbehörde arbeitete in Partnerschaft mit einem Netzwerk gut ausgebildeter und unabhängiger Betriebsgruppen zusammen, um die Artenvielfalt in Parks und Waldgebieten zu verbessern. Zu den Gruppen gehören „Parkfreunde“, lokale Naturschutzgruppen und Wohlfahrtsorganisationen. Obwohl der Rat nur begrenzte Mittel investierte, konnte er dank der Begeisterung und des Engagements freiwilliger Helfer mehr erzielen, als ihm alleine möglich gewesen wäre.

Dobříš (Tschechische Republik): Die Behörde hat in der ganzen Stadt neue rote Behälter aufgestellt, in denen kleine, ausrangierte Elektrogeräte gesammelt werden.

Erfurt (Deutschland): Die Stadt hat die Internetplattform „Forum Erfurt” eingerichtet, damit Bürger die Möglichkeit haben, ihre Probleme zu äußern und eine effektive Lösung gefunden werden kann.

Hertfordshire County Council (GB): Der Rat analysierte die Risiken, denen der öffentliche Dienst durch den Klimawandel ausgesetzt sein könnte. Nachdem im Rat Unklarheiten auftraten, begann er, einen risikobasierten Ansatz zu verfolgen. Heute existiert ein Register, in dem die Gefahren durch

Klimawandel festgehalten werden, und in der gesamten Organisation gibt es ein wachsendes Bewusstsein für Gefahren durch den Klimawandel.

Hosnětín (Tschechische Republik): Diese kleine Gemeinde mit nur 240 Einwohnern hat ein Biomasseheizkraftwerk gebaut und verwendet Solarmodule.

Mainz (Deutschland): Die Behörden haben ein Öko-Audit in der Stadtverwaltung durchgeführt.

München (Deutschland): Die Stadt arbeitet an einer Stadtentwicklungsperspektive (Perspektive München – PM), bei der untersucht wird, wie München in 20 oder 30 Jahren aussehen wird. Die zwei Leitprinzipien sind erstens Nachhaltigkeit, d. h., Wege, um die Lebensqualität in der Stadt auch in Zukunft aufrecht zu erhalten und zweitens das Stadtleben. Dies meint die Qualität der sozialen und kulturellen Vielfalt, Toleranz, wirtschaftliche Prosperität und Kreativität, die entstehen, wenn unterschiedliche Menschen auf engem Raum zusammenleben.

Orléans (Frankreich): Der Stadtrat hat einen neuen Service eingeführt, der es den Bürgern ermöglicht, mobile Geräte (wie Telefone, Spielkonsolen, Computer und Kameras) kostenlos mit Solarenergie aufzuladen.

Rimini (Italien): Der Stadtrat hat eine Kampagne gestartet, um das Bewusstsein für die mit Asbest und dessen Beseitigung verbundenen Gefahren zu stärken und eine sachgerechte Asbestentsorgung zu fördern.

Seine-Saint Denis (Frankreich): Das Programm des Stadtrats für die Umsetzung der Agenda 21 besteht aus 136 eigenständigen Initiativen. Einige davon sollen Ungleichheit verringern, dazu gehört auch ein Programm gegen unzulängliche Wohnverhältnisse.

Stockholm (Schweden): Die Fahrzeugflotte der Stadt besteht jetzt (2012) vollständig aus umweltfreundlichen Fahrzeugen. Dabei handelt es sich um methangasbetriebene (Naturgas, Biogas) äthanolbetriebene, Elektro- oder Elektro-Hybrid-Fahrzeuge.

Toulouse (Frankreich): Die Stadtverwaltung fordert ihre Beschäftigten zunehmend auf, statt dem Privatauto den öffentlichen Verkehr zu nutzen. Außerdem gibt es eine Richtlinie zur Einsparung von Papier sowie Bemühungen, Wasser und Strom zu sparen. Eine Methode, um im Sommer weniger Strom zu verbrauchen, sind veränderte Arbeitszeiten. Mitarbeiter von Abteilungen, in denen das möglich ist, fangen jetzt früher an zu arbeiten und hören früher auf (in einigen Fällen mit Arbeitszeiten von 5:00 Uhr bis 12:00 Uhr). So wird durch geringere Verwendung der Klimaanlage Energie gespart.

Vitoria-Gasteiz (Spanien): Der Stadtrat verabschiedete 2010 einen (zweiten) Aktionsplan für die Agenda 21, der den Zeitraum 2010 bis 2014 umfasst. Er enthält 228 Aktionen und 304 untergeordnete Aktionen, von denen mehr als ein Drittel die soziale Beteiligung und ein Viertel den Umweltschutz zum

Thema haben. Außerdem gibt es Initiativen für eine bessere Stadtverwaltung und mehr Bürgerbeteiligung. Zu den Maßnahmen gehört die Einführung eines bewährten Umweltschutzverfahrens in allen Gebäuden der Stadtverwaltung. Parallel dazu läuft ein Programm zur Sensibilisierung von Beschäftigten und technischen Leitern für den Umweltschutz.

Die Rolle der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter

Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervertretungen spielen beim Erreichen der Nachhaltigkeitsziele kommunaler und regionaler Behörden eine wichtige Rolle. Sie können eigene Vorschläge einbringen; Arbeitgeber für die Annahme von Managementsystemen gewinnen; in einigen Fällen sind Veränderungen mit ihnen auszuhandeln.

Eine von dem Gewerkschaftsverband TUC und dem Labour Research Department 2010 in GB und Nordirland durchgeführte Studie zum Thema Umweltschutz nennt zahlreiche Beispiele für Gewerkschaftsaktivitäten in der kommunalen Verwaltung.

Gewerkschaftsvertreter in der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes UNISON engagierten sich in Lancashire für die Schließung der Stadtverwaltung für eine Woche über Weihnachten. „Früher hatten wir zwischen Weihnachten und Neujahr geöffnet, uns gelang es, die Verwaltung zu überzeugen, dass die Schließung für eine ganze Woche erhebliche Einsparungen bei Heizung und Strom mit sich bringt“, erklärten sie. Gewerkschaften sorgten dafür, dass in einem Zentrum in Liverpool Lichtsensoren installiert wurden. Die Gewerkschaften waren außerdem an der Ausarbeitung von Heimarbeitsvereinbarungen beteiligt (Rhondda Cynon Taf, Wales) und an Maßnahmen, die das Erreichen des Arbeitsplatzes per Fahrrad und zu Fuß fördern (Hackney, London). Ein UNISON-Vertreter einer anderen kommunalen Behörde erklärte, an einer Strategie zur Bewältigung von Hochwasserrisiken zu arbeiten. Dabei würden nachhaltige Drainagesysteme eingerichtet sowie versucht, die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu reduzieren, um die Klimabilanz der Behörde zu verbessern.[7]

Ein kürzlich vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) veröffentlichter Leitfaden enthält Beispiele von Gewerkschaftsarbeit für eine bessere Umwelt am Arbeitsplatz in anderen Ländern als GB und Nordirland. Darin wird auch beschrieben, wie Gewerkschaftler ein stärkeres Bewusstsein erlangen und Umweltinitiativen unterstützen können.[8]

Im Bereich öffentliche Gesundheit von Angestellten in der kommunalen und regionalen Verwaltung verpflichtet die Europäische Gesetzgebung die kommunalen und regionalen Behörden dazu,[9] die Angestellten oder deren Vertreter zu informieren und zu konsultieren. Die Gewerkschaften haben in verschiedenen Bereichen, die das Wohlbefinden der Angestellten in der kommunalen und regionalen Verwaltung betreffen, eine Politik entwickelt, die unter anderem Themen wie Arbeitszeit, Stress, Schikanen und

Belästigungen, Gewalt von Dritten, Rückenschmerzen, Erkrankungen des Stütz- und Bewegungsapparats sowie Gefahrenstoffe abdeckt.

Schlussfolgerungen

Nachhaltige Entwicklung deckt ein breites Themenspektrum in der kommunalen und regionalen Verwaltung ab, einige Themen davon werden in anderen Bereichen behandelt. In den beiden in diesem Dokument behandelten Hauptbereichen Umweltschutz und Gesundheitswesen haben viele kommunale und regionale Behörden bei einer großen Bandbreite an Problemen eindeutig Fortschritte gemacht. Diese Themen erzielten eindeutige Wirkung auf die Beschäftigten in der kommunalen und regionalen Verwaltung. Die Beteiligung von Angestellten und ihren Vertretern kann für die Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklungspolitik von entscheidender Bedeutung sein.

Empfehlungen für Sozialpartner

1. Stellen Sie weiterhin sicher, dass umweltpolitische Themen ihre Bedeutung behalten: Angesichts der schweren Finanzprobleme in den kommunalen und regionalen Behörden besteht die Gefahr, dass Umweltprobleme weniger beachtet werden. Dies wäre jedoch ein Fehler, insbesondere da eine bessere Ressourcennutzung langfristig eigene Einsparungen mit sich bringt. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter der kommunalen und regionalen Verwaltungen sollten eine langfristige Perspektive für die Nachhaltigkeit in allen ihren Dimensionen erarbeiten.

2. Dabei ist sicherzustellen, dass Arbeitnehmervertreter ihrer Rolle in der nachhaltigen Entwicklung am Arbeitsplatz vollauf gerecht werden: Ohne die aktive Unterstützung der Belegschaft lässt sich eine Politik für nachhaltige Entwicklung wohl nicht wirkungsvoll implementieren. RGRE und EGÖD sollten erwägen, einen Leitfaden für ihre Mitglieder zu veröffentlichen, der Vorschläge unterbreitet, wie Arbeitgebervertreter einbezogen werden können, und der Beispiele für bewährte Verfahrensweisen enthält, die auf kommunaler Ebene weiter ausgearbeitet und übernommen werden können.

WORKSHOP FALLSTUDIEN

Norwegen: Arbeitsstrukturen nachhaltig verändern

Im Jahr 2011 veröffentlichte die norwegische Regierung ein Regierungspapier mit dem Titel „Joint responsibility for a good and decent working life“ (Gemeinsame Verantwortung für ein gutes und menschenwürdiges Arbeitsleben).[x] Darin wird festgestellt, dass die Arbeitsbedingungen für die meisten norwegischen Angestellten gut sind, es eine hohe Gewerkschaftsdichte gibt und Tarifverträge weit verbreitet sind. Die Situation hat sich in den vergangenen Jahren verbessert. Dennoch gibt es eine Reihe Herausforderungen: Teilzeitbeschäftigung in großem Umfang; ein hoher Krankenstand; in einigen Sektoren gibt es Sozialdumping: den Einsatz nicht norwegischer Arbeitskräfte für schlechte Bezahlung und zu schlechten Bedingungen. Da sich die Zahl älterer Menschen zwischen 2000 und 2050 voraussichtlich mehr als verdoppeln wird, kommt der Bericht zu dem Schluss, dass in Norwegen mehr Menschen länger arbeiten müssen.

Dies ist insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen ein Problem, wo nur 31 % der Angestellten in Vollzeit arbeiten. Die Zahlen für den gesamten kommunalen Bereich belaufen sich auf 49 % Vollzeit- und 51 % Teilzeitbeschäftigte. Arbeitgeber wie Gewerkschaften sind sich einig, dass der Anteil an Vollzeitarbeitskräften steigen muss. Dies wirkt sich positiv auf die Entwicklung der Kompetenzen des Einzelnen aus, die Arbeit in der Gesundheits- und Sozialpflege wird für junge Menschen (die gerne eine Vollzeitbeschäftigung haben möchten) attraktiver und die Nutzer erhalten einen besseren Service. Da die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen ist, könnte dies auch zu einer ausgeglicheneren Verteilung der Verantwortung für die Kinderbetreuung und den Haushalt führen.

2011 unterzeichneten Arbeitgeber und Gewerkschaften im kommunalen Bereich eine Vereinbarung zur Aufnahme in das Arbeitsleben, mit den Prioritäten: Verringerung der Krankenstände; verbesserte Einbeziehung von Behinderten am Arbeitsplatz sowie längeres Arbeiten für ältere Beschäftigte ermöglichen.

Eines der Hauptprobleme bei den Krankenständen war die Reduzierung der Krankmeldungen bei Frauen, die zwei Mal so hoch ist wie bei den Männern. Auch wenn klar ist, dass diese höhere Fehlquote mit der Hauptverantwortlichkeit der Frauen für die Kinderbetreuung zu tun hat, ist die genaue Verbindung doch unklar. Ein Grund könnte sein, dass Frauen generell über die Kinderbetreuung hinaus eine größere Verantwortung tragen, etwa im Haushalt, am Arbeitsplatz und der Gesellschaft überhaupt. Um die Gründe zu verstehen, sind weitere Forschungen nötig.

Messung der Umweltfolgen in der Tschechischen Republik

Die Region Liberec, in der 440.000 Menschen leben, hat eine besonders wirksame Methode zur Messung der Folgen ihres Handelns auf die Umwelt entwickelt. Man begann, den eigenen ökologischen Fußabdruck zu messen (die Menge natürlicher Ressourcen, die eine Region in einem bestimmten Jahr verbraucht). Bei der Kalkulation werden offizielle Verbrauchsstatistiken auf die biologisch produktive Landfläche und das für die Produktion der Ressourcen verwendete Wasser sowie die Assimilierung der erzeugten Abfallmenge umgerechnet. Ressourcen und Abfälle lassen sich auf eine entsprechende biologisch produktive Landfläche umrechnen. Die Kalkulation beinhaltet außerdem den Aufnahme von Kohlendioxid aus der Verbrennung fossiler Kraftstoffe, bebaute Flächen und Flächen für den Schutz der Artenvielfalt. Vorausgesetzt, dass sie gemäß ihrer Biomasseproduktion sortiert werden, können diese verschiedenen Flächen in denselben Einheiten ausgedrückt werden, womit die allgemeine Nachfrage nach natürlichen Ressourcen in der Region gemessen wird. Die Gesamtnachfrage wird dann mit der in der Region verfügbaren Biokapazität verglichen.

---

[1] Agenda 21, Aktionsprogramm der Vereinten Nationen, verabschiedet in Rio 1992
[2] Nachhaltige Entwicklung in der Europäischen Union: Fortschrittsbericht über die EU-Strategie für nachhaltige Entwicklung 2011, EUROSTAT 2011
[3] Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy (Aufbau einer nachhaltigen Entwicklung: Chancen für menschenwürdige Arbeit und soziale Beteiligung in einer grünen Wirtschaft), ILO, 2012
[4] Lokale Agenda 21 in Rheinland-Pfalz: Ergebnisse der Umfrage der Landeszentrale für Umweltaufklärung, www.umdenken.de/script/udb_anon/print/la21.pdf
Rheinland-Pfalz
[5] BILANCIO SOCIALE 2011 –IX rapporto sulle attività dell'Associazione Coordinamento Agende 21 Locali Italiane, 2011
[6] Nationella miljömål en lokal utmaning, SKL, 2007
[7] Green Unions at Work 2012, Trades Union Congress, Labour Research Department, 2012
[8] Grüne Arbeitsplätze. Leitfaden für Gewerkschaftsvertreter, EGB, 2012 (erhältlich in Niederländisch, Englisch, Französisch, Deutsch, Polnisch und Spanisch) http://www.etuc.org/a/10376
[9] Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit
[x] Meld. St. 29 (2010–2011) Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv