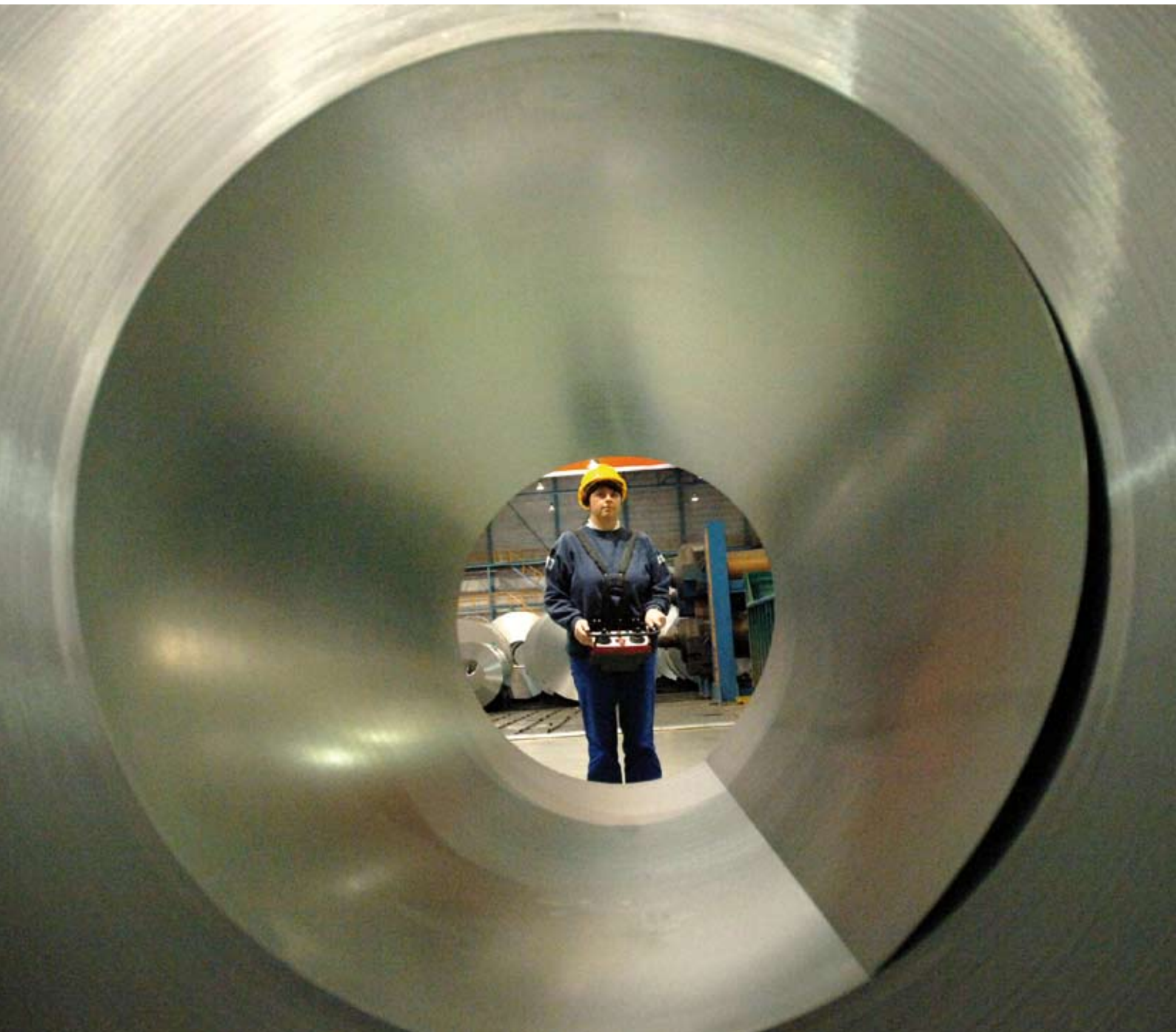


# Eckpunkte für eine zukunftsfähige Industriepolitik in Hessen



## Vorwort

Der DGB Hessen hat gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften ein Positionspapier für eine zukunftsfähige Industriepolitik in Hessen erarbeitet. Es benennt Eckpunkte, die wir als maßgeblich ansehen, um Industriepolitik so auszugestalten, dass sie dazu beitragen kann, vorhandene Arbeitsplätze zu sichern, neue zu schaffen und die hessische Industrie zu stärken.



Damit stoßen die hessischen Gewerkschaften eine Debatte an, wie für bestehende Problemstellungen und Herausforderungen in der Industrie und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen neue Problemlösungen gefunden werden können. Wir streben einen zielorientierten Dialog mit Staat und Unternehmen an, der in Lösungen münden soll, wie Veränderungsprozesse flankiert werden können, um Industriestandorte zu sichern, Industriebetriebe zukunftsorientiert weiter zu entwickeln, zu erweitern und neue Betriebe anzusiedeln. Die Wachstums- und Innovationsfähigkeit der Industrie in Hessen soll damit gestärkt werden.

Wirtschaft und Politik sind in der Verantwortung, ihren Beitrag zu „Guter Arbeit“ zu leisten. Denn eine zukunftsfähige Industriepolitik verfolgt eine Strategie, die auf intelligenteres und nicht etwa längeres Arbeiten zielt. Mit dem Positionspapier machen wir Vorschläge für eine hessische Industriepolitik, die nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze zum Ziel hat. Gute Arbeit – für mehr Beschäftigung und eine leistungsstarke Industrie in Hessen, unter diesem Motto laden wir ein zu einem zukunftsweisenden industriepolitischen Dialog in Hessen.

stefan körzell  
DGB-Bezirksvorsitzender

## Impressum

### Herausgeber:

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen  
Stefan Körzell, Vorsitzender  
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77  
60329 Frankfurt/Main  
hessen@dgb.de

### Gestaltung:

Andreas Kowarschik, PART  
a.kowarschik@part-online.de

### Erschienen:

April 2008

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Ausgangssituation</b>	<b>Seite 03</b>
<b>II. Eckpunkte für eine zukunftsfähige Industriepolitik in Hessen</b>	<b>Seite 04</b>
1. Qualität der Arbeit erhöhen	Seite 05
2. Tarifautonomie und Mitbestimmung stärken	Seite 05
3. Zukünftigen Fachkräftebedarf vorausschauend aufbauen	Seite 07
4. Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer erhöhen, Potentiale nutzen	Seite 08
5. Innovationen anstoßen	Seite 09
6. Erweiterten Innovationsbegriff zu Grunde legen	Seite 10
7. Breitere Basis für Innovationen schaffen	Seite 11
8. Gesamte Innovationskette in den Blick nehmen	Seite 12
9. Effiziente Wirtschaftsförderung umsetzen und Früherkennung stärken	Seite 13
10. Ökologisch nachhaltiges Wirtschaften fördern	Seite 14
<b>III. Quellenverzeichnis</b>	<b>Seite 15</b>

## I. Ausgangssituation

Hessen ist Industrie- und Dienstleistungsstandort. Die umsatzstärksten Branchen sind die Chemische Industrie, der Maschinenbau, die Automobilindustrie und die Elektrotechnik. Insgesamt stellen sie mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze im Verarbeitenden Gewerbe. Auch das Ernährungsgewerbe hat in Hessen beschäftigungspolitische Bedeutung. Weitere wichtige Branchen sind die Medizintechnik, die Nanotechnologie und die Softwarebranche sowie die Logistik. Im Dienstleistungssektor zeichnet sich Hessen und hier insbesondere Frankfurt als Finanzplatz und Verkehrsknotenpunkt aus. Hessen ist stark in der Telekommunikationsbranche vertreten, bedeutender Messeplatz und weist eine Vielzahl von wissenschaftlichen Einrichtungen auf.<sup>1</sup> In den vergangenen zehn Jahren hatte Hessen einen einschneidenden Abbau von Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe zu verzeichnen. Es zeigt sich eine Verschiebung der Beschäftigung vom industriellen Sektor hin zum tertiären Sektor. Allein zwischen 1990 und 2000 sank der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe Hessens um 23,5% von ca. 757.000 auf rund 579.000 Beschäftigte. Der Arbeitsplatzabbau konnte nicht durch eine entsprechende Anzahl von neuen Stellen im Dienstleistungssektor kompensiert werden. So reduzierte sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe von knapp 523.000 im Juni 2000 auf 448.000 im Juni 2006, während sie im Dienstleistungssektor im gleichen Zeitraum nur von 1.486.000 auf 1.513.000 stieg. Allerdings ist bei diesen Entwicklungen zu berücksichtigen, dass viele aus der Industrie ausgelagerte Leistungen statistisch dem Dienstleistungssektor zugerechnet werden.

Vom Arbeitsplatzabbau betroffen waren vor allem gewerbliche Arbeitnehmer/innen ohne Berufsausbildung. Arbeitsplät-

ze für Ungelernte reduzierten sich um mehr als 50%, für die im Dienstleistungsbereich keine entsprechenden Arbeitsplätze entstanden.

Nicht nur bei der Beschäftigung, sondern auch bei der Bruttowertschöpfung (BWS) zeigt sich die Verschiebung vom industriellen Sektor in den Dienstleistungssektor. Mittlerweile liegt die BWS im Dienstleistungssektor in Hessen bei rund 75% (2005). Im Produzierenden Gewerbe liegt sie bei 21,3%. Das Verarbeitende Gewerbe kommt auf einen Anteil von 19%.<sup>2</sup> Anfang der 1990er Jahre wies der Dienstleistungssektor noch einen Anteil von knapp 68% und das Produzierende Gewerbe einen Anteil von rund 26% aus.<sup>3</sup>

Der aufgezeigte Anteilsverlust der Industrie darf nicht dazu führen, einen zunehmenden Bedeutungsverlust der Industrie anzunehmen. Vielmehr ist zu berücksichtigen, dass die amtlich verfügbaren Daten nicht in der Lage sind, die Bedeutung der beiden Sektoren zutreffend abzubilden. Die Wechselbeziehungen, die zwischen Industrie und Dienstleistungen bestehen, bleiben ausgeblendet. Nach wie vor hat die Industrie eine entscheidende Bedeutung für die gesamte Wirtschaft. Immerhin fast 90 Prozent der Exporte Deutschlands entfallen auf Leistungen des Verarbeitenden Gewerbes.<sup>4</sup> Zudem ist für den Anstieg der Dienstleistungsproduktion die Nachfrage nach unternehmensbezogenen Dienstleistungen ausschlaggebend. So ist die gestiegene Nachfrage der Unternehmen nach Vorleistungen verantwortlich für den Anstieg und nicht etwa ein erhöhter Konsum durch die Endnachfrager. Hier ist die Industrie der Impulsgeber. Auch im Vorleistungsverbund hat die Verflechtung von Industrie und Dienstleistungen zugenommen.<sup>5</sup>



## II. Eckpunkte für eine zukunftsfähige Industriepolitik in Hessen

Aufgabe des DGB Hessen ist es, in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsgewerkschaften auf eine kontinuierliche Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hinzuwirken. Die sozialverträgliche und humane Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, stehen im Fokus unseres Handelns. Einen Kostensenkungswettbewerb über Lohndumping, Tarifabweichungen und den Abbau von Arbeitnehmerrechten lehnen wir ab. Das ist der falsche Weg, um im globalen Wettbewerb zu bestehen. Stattdessen setzen wir uns ein für einheitliche Tarif-, Qualitäts- und Sozialstandards in den einzelnen Branchen, als Grundlage für Innovation und Beschäftigung.

Ausgangspunkt einer zukunftsorientierten Industriepolitik ist die Annahme, dass der Markt allein nicht in der Lage ist leistungsfähige und nachhaltige wirtschaftliche Strukturen herzustellen. Daher muss die Steuerung des Marktes in einen politischen Rahmen eingebettet sein.

Ziele und Aufgaben einer Industriepolitik müssen an einem nachhaltigen und damit zukunftsfähigen Leitbild orientiert sein. Nachhaltigkeit beinhaltet drei Dimensionen: die soziale, die wirtschaftliche und die ökologische Entwicklung.

Die moderne Industrieproduktion zeichnet sich durch die Verbindung von industrieller Produktion mit unternehmensbezogenen Dienstleistungen aus. Eine wettbewerbsfähige Industrie ist die Basis für die Entwicklung des Dienstleistungssektors. Sie setzt die wesentlichen Impulse für Produktion und Beschäftigung im Dienstleistungssektor. Vor diesem Hintergrund sollte die Landesregierung eine Politik zur Stärkung der industriellen Basis verfolgen, um durch leistungsfähige und nachhaltige wirtschaftliche Strukturen einen Beitrag zur Si-

cherung und Schaffung von Beschäftigung zu leisten.

Grundsätzlich muss eine zukunftsorientierte Industriepolitik in einen Politikansatz eingebettet sein, der sowohl die Wirtschafts- als auch die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik mit in den Blick nimmt. Neben der Gestaltung der Rahmenbedingungen des Wirtschaftens beinhaltet dies somit auch die Arbeits- und Lebensbedingungen in der Region. Nicht zu vernachlässigen ist, arbeitsmarktpolitisch auf die Entwicklung und Anpassung des regionalen Arbeitskräftepotentials an sich verändernde Bedingungen hinzuwirken. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist darauf hinzuwirken, die gewerkschaftliche Organisations- und Gestaltungsmacht im stattfindenden Strukturwandel zu erhalten und zu stärken.

Eine zukunftsfähige Industriepolitik bedarf einer vernünftigen strategischen Ausrichtung, die sich in ein Bündel von Maßnahmen übersetzen lässt. Folgende Punkte sollte die Strategie berücksichtigen:

1. **Qualität der Arbeit erhöhen**
2. **Tarifautonomie und Mitbestimmung stärken**
3. **Zukünftigen Fachkräftebedarf vorausschauend aufbauen**
4. **Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer erhöhen - Potentiale nutzen**
5. **Innovationen anstoßen**
6. **Erweiterten Innovationsbegriff zu Grunde legen**
7. **Breitere Basis für Innovationen schaffen**
8. **Gesamte Innovationskette in den Blick nehmen**
9. **Effiziente Wirtschaftsförderung umsetzen und Früherkennung stärken**
10. **Ökologisch nachhaltiges Wirtschaften fördern**

## 1. Qualität der Arbeit erhöhen

Auch wenn sich durch den konjunkturellen Aufschwung Bewegung auf dem hessischen Arbeitsmarkt zeigt, die Arbeitslosenquote (bezogen auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen) sank auf 7,6% im November 2007, spiegelte sich dies zunächst nicht in der Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wider. Hessen hinkte noch bis zum August 2007 im Vorjahresvergleich dem Bundesdurchschnitt hinterher. Erst seither erreichen die hessischen Zahlen den Bundesdurchschnitt.<sup>6</sup> Während die Erwerbstätigkeit in Hessen zwischen 1999 und 2006 um 2,4% stieg, ging die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 1,3%<sup>7</sup> zurück. Zum Großteil lässt sich diese negative Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auf den starken Anstieg geringfügiger Beschäftigung zurückführen. Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Hessen von 315.000 auf 497.000 (in 2005) gestiegen, was einen Zuwachs von 57% bedeutet.<sup>8</sup>

Zwar sinkt die Zahl der Arbeitslosen, doch gleichzeitig sinkt auch die Qualität der Beschäftigung durch Zunahme von Zeitarbeit und freier Mitarbeit sowie unfreiwilliger Teilzeitarbeit. Die atypische Beschäftigung in Form von Befristungen, Leiharbeit, geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitarbeit stellt mit 56% (in 2005) mittlerweile die Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland dar. Arbeit in Vollzeit, unbefristet und sozialversichert wird immer mehr zurückgedrängt.<sup>9</sup>

Die Leiharbeit ist in den vergangenen Jahren rasant angestiegen. In Hessen stieg sie von rd. 37 Tsd. in 1999 auf rd. 121 Tsd. in 2006. Das entspricht einem Anstieg von mehr als 220%. Bundesweit betrug der Anstieg im gleichen Zeitraum 120%.<sup>10</sup> Rd. 70% aller Leihbeschäftigten sind in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt. Einerseits wird mit Hilfe von Leiharbeit versucht, Auftragsspitzen abzufangen, ohne neue Beschäftigte fest einzustellen. Andererseits ist sie verstärkt Bestandteil einer festen Personalplanung. So liegt der Anteil der Leiharbeiter/innen an der Belegschaft in einigen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie bereits bei rd. 20 Prozent.<sup>11</sup> Die Beschäftigungsdauer beträgt bei 60% der Leihbeschäftigten bis zu drei Monate. Das bedeutet, dass bei 40% das Leiharbeitsverhältnis länger andauerte. Leiharbeiter/innen verdienen weniger, ihre

Arbeitsplätze sind weniger sicher und die Mitbestimmungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bleiben hinter denen der Gesamtwirtschaft zurück.

Diesen Entwicklungen gilt es entgegen zu treten. Wirtschaft und Politik sind in der Verantwortung, ihren Beitrag zu „Guter Arbeit“ zu leisten. D.h. Arbeitsplätze bereitzustellen und zu schaffen, die die Gesundheit nicht belasten, Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten, menschenwürdige Arbeitsbedingungen beinhalten, die Arbeitsfähigkeit erhalten und existenzsichernd sind sowie dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitnehmerschutzrechte eingehalten werden.

Die Möglichkeiten, die der DGB-Index „Gute Arbeit“ bietet, sollten für betriebliche Projekte in Hessen genutzt werden. Der DGB Hessen fordert die Landesregierung auf, gemeinsam mit den Gewerkschaften in verschiedenen Branchen Pilotprojekte in hessischen Betrieben zu starten, um Fragen nachzugehen, wie die betriebliche Innovationsfähigkeit insgesamt gestärkt werden kann, um damit einen Beitrag zur Sicherung und Schaffung von Beschäftigung zu leisten.

### Index „Gute-Arbeit“ als Basis für betriebliche Projekte nutzen

Seit September 2007 gibt es den DGB-Index „Gute Arbeit“. Der Index bietet die Möglichkeit fundierte Analysen zur Qualität der Arbeit auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene zu erstellen. Auf der betrieblichen Ebene können durch Mitarbeiterbefragungen Hinweise zu akutem Handlungsbedarf, sowie zu den Auswirkungen von bspw. organisatorischen Veränderungen herausgearbeitet werden, die neue Ansätze für Gespräche zwischen den betrieblichen Sozialpartnern sowie auch für einzelne Beschäftigte und ihre Vorgesetzte liefern. Auf der überbetrieblichen Ebene ermöglicht der Index, die Entwicklung der Arbeitsqualität für eine ganze Branche transparent zu machen. Dadurch kann ein Wettbewerb um qualitative Arbeitsbedingungen in Gang gesetzt werden, der die ausschließliche Diskussion von Kosten um die Aspekte Innovationsfähigkeit und Qualität der Arbeit erweitert.

## 2. Tarifautonomie und Mitbestimmung stärken

Die Tarifautonomie regelt, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. ihre Verbände die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten ohne staatliche oder sonstige Eingriffe in freien Tarifverhandlungen kollektiv festlegen. In Deutschland wird dies überwiegend in Flächentarifverträgen geregelt. Tarifverträge üben eine Schutzfunktion für die Beschäftigten aus, sollen ihre Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung sichern und ihnen ermöglichen, an der autonomen Regelung der Arbeitsbedingungen teilzuhaben.

Tarifautonomie und Mitbestimmung sind eine Voraussetzung, um die technologische Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft zu verbessern. Sowohl die betriebliche als auch die unternehmerische Mitbestimmung wirken auch unter ökonomischen Gesichtspunkten positiv auf die Leistungskraft mitbe-

stimmter Unternehmen und stellen keineswegs einen Standortnachteil für Unternehmen in Deutschland und damit auch in Hessen dar.

Mitbestimmung hat auch aus ökonomischer Sicht positive Effekte. So liegt beispielsweise die Bruttowertschöpfung in Betrieben mit Betriebsrat um 25-30% höher als in Betrieben ohne Betriebsrat. Die Einführung der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat hat sich positiv auf die Produktivität von Unternehmen ausgewirkt. Mitbestimmung erleichtert und unterstützt eine gute Unternehmensführung durch eine höhere Akzeptanz der Entscheidungen des Managements bei der Belegschaft. Damit begünstigt die Mitbestimmung einen kooperativen Modernisierungspfad und unterstützt aktiv den Strukturwandel. Auch konnten mitbestimmte Unternehmen

in Relation zu den nicht-mitbestimmten Firmen mehr Patenterteilungen erwerben. Insgesamt geht sowohl betriebliche als auch unternehmerische Mitbestimmung mit einer höheren Arbeitsproduktivität einher. Die betriebliche und überbetriebliche Mitbestimmung spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Innovationsprozessen und bei unternehmerischen Entscheidungen über Innovationen. Betriebs- und Aufsichtsratsmitglieder verfügen auf Grund der Nähe zu den Beschäftigten über Erfahrungswerte der unterschiedlichen Erwartungen und Interessen der an Innovationsprozessen beteiligten Arbeitnehmer/innen.

Mitbestimmung stellt somit einen Vorteil für die Leistungskraft von Unternehmen dar und ist gegen die unzutreffende Kritik von Wirtschaftsverbänden zu verteidigen. Gerade im Übergang von der Arbeits- zur Wissenswelt bedarf es mehr Teilhabe und Partizipation und nicht weniger Mitbestimmung.<sup>12</sup>

Eine zukunftsfähige Industriepolitik umfasst insbesondere auch die Stärkung des Flächentarifvertrags, der die Grundlage für einen fairen Wettbewerb auf Basis von Innovationen liefert und Schmutzkonkurrenz durch Lohnrückerei verhindert. Flächentarifverträge wirken konkurrenzmindern und konfliktreduzierend, weil vereinbarte Laufzeiten den Unternehmen in einer Branche gleiche Voraussetzungen in Bezug auf Planungssicherheit und Kalkulation garantieren. Ein Wettlauf um niedrigere Löhne und längere Arbeitszeit wird von uns ab-

gelehnt. Es geht darum, nicht länger, sondern intelligenter zu arbeiten. Investitionen in Forschung und Entwicklung, in Qualifizierung und in die Entwicklung neuer, moderner technologisch hochwertiger Produkte und Produktionsverfahren sind der Schlüssel zu einer zukunftsfähigen Industriepolitik.

Zur Tarifautonomie und zum Flächentarifvertrag gehören auch Arbeitgeberverbände, die sowohl die Bindung ihrer Mitglieder an den Verband als auch die Verbindlichkeit geschlossener Verträge zusichern können. Es geht um die Sicherung und den Erhalt des Flächentarifvertrages. Es ist zu verzeichnen, dass Unternehmer aus den Arbeitgeberverbänden austreten, Tarifverträge unterlaufen werden und einzelne Verbände eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung anstreben. Dem gilt es entgegenzutreten. Das Land Hessen muss hier eine Vorbildfunktion einnehmen. Daher fordert der DGB Hessen das Land als Arbeitgeber auf, in die Tarifgemeinschaft der Länder zurückzukehren.

Der DGB fordert von der Landesregierung ihren Beitrag zu leisten, die Tarifautonomie zu stützen, indem sie sich öffentlich dazu bekennt und auch entsprechend handelt und sich für die Einhaltung und Stärkung betriebsverfassungsrechtlicher Bestimmungen und der Mitbestimmung auf allen Ebenen einsetzt. Dazu zählt auch die Anerkennung der Tarifautonomie als den Gestaltungsrahmen, um Arbeits- und Lohnbedingungen zu vereinbaren.





### 3. Zukünftigen Fachkräftebedarf vorausschauend aufbauen

In Hessen waren im November 2007 insgesamt 210.497 Menschen als Arbeitslose registriert. Das entspricht bezogen auf die abhängig zivilen Erwerbspersonen einer Quote von 7,6% (Deutschland: 9,0%). Trotz der weiterhin hohen Arbeitslosigkeit nehmen Diskussionen um einen Fachkräftebedarf in den vergangenen Monaten in den Medien verstärkt Raum ein. Vor dem Hintergrund des konjunkturellen Aufschwungs und der Bewegung am Arbeitsmarkt, beklagen die Unternehmen einen spürbaren Fachkräftemangel. Demgegenüber stellte das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg jüngst fest, dass es flächendeckend noch keinen bedrohlichen Mangel an Ingenieuren in Deutschland gibt. So waren im August 2007 noch immer 24.100 Ingenieure und Ingenieurinnen in Deutschland arbeitslos gemeldet.<sup>13</sup>

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Ursache eines drohenden Fachkräftemangels in den Unternehmen selbst zu suchen. Das kurzfristige Verwertungsinteresse der Unternehmen verhindert häufig eine strategische und nachhaltige Personalpolitik. Sinkende Weiterbildungsanstrengungen und eine nach wie vor unzureichende Ausbildungsbereitschaft spiegeln die fehlgeleitete Personalentwicklung in den Unternehmen wider.

So sind die Investitionen der Unternehmen in Weiterbildung in Deutschland rückläufig. Im Jahr 2005 führten nur noch 69% der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch. 1999 lag die Quote noch bei 75%.<sup>14</sup> Im Rhein-Main-Gebiet führten in 2005 52% der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen durch. Gegenüber 1999 blieb der Anteil damit nahezu unverändert.<sup>15</sup> Nach wie vor besteht im Bereich der betrieblichen Weiterbildung

beträchtlicher Nachholbedarf. Hinzu kommt neben der Bildungsunwilligkeit der Unternehmen die nachlassende bzw. stagnierende Bereitschaft zu Bildungsinvestitionen seitens der öffentlichen Hand. Insbesondere durch den starken Rückgang der Mittel bei der Bundesagentur für Arbeit, sank die Teilnehmerzahl an öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildung in den letzten fünf Jahren auf ein Drittel.<sup>16</sup>

Während die Arbeitgeber auf der einen Seite einen Mangel an Fachkräften beklagen, bauen sie auf der anderen Seite weiterhin Ausbildungsplätze ab. So ziehen sich seit Jahren weite Teile der Wirtschaft aus der beruflichen Bildung zurück. Mittlerweile bilden nur noch 5,2% aller hessischen Betriebe aus. Von „Hessen vorn“ kann keine Rede sein. Hessen liegt mit dieser Quote unterhalb des Durchschnitts aller westdeutschen Länder (5,6%). Nach wie vor bilden fast 30% aller ausbildungsberechtigten Betriebe in Hessen nicht aus. Hochgerechnet gibt es über 40.000 Betriebe in Hessen, die trotz Berechtigung nicht ausbilden. Damit zeigt sich, wie bereits in der Vergangenheit, ein beträchtliches ungenutztes Ausbildungspotential.<sup>17</sup>

Ohne vollwertige berufliche Ausbildung treten Maßnahmeabsolventen jedes Jahr als so genannte Altbewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit stetig sinkenden Chancen auf. Diese Bugwelle beträgt zwischenzeitlich 50% der Bewerber. Wenn die Unternehmen auch weiterhin ihrer sozialen Verpflichtung zur Ausbildung nicht nachkommen, eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen anzubieten, werden sich die Zukunftsperspektiven der jungen Generation nicht verbes-

sern lassen. Ohne Ausbildung drohen diese jungen Menschen dauerhaft vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden. Den Einstieg in ein eigenständiges Leben wird ihnen von vornherein verwehrt. Die Konsequenzen dieses Ausschlusses und die damit einhergehenden gesellschaftlichen Folgekosten sind enorm.

Wenn nicht in allen Bereichen und Branchen eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt wird, muss vorrangig auf tarifvertragliche Regelungen abgezielt werden, um diesen Mangel an Ausbildungsplätzen zu beseitigen. Ist dies nicht möglich, müssen gesetzliche Regelungen zur Anwendung kommen, um die Situation am Ausbildungsmarkt zu verbessern und den Jugendlichen zukünftig einen beruflichen Perspektive geben zu können. Der DGB Hessen fordert das Land auf, alle Möglichkeiten zu nutzen, die Betriebe an den Kosten der beruflichen Bildung zu beteiligen. Die Landesregierung muss Initiativen

anstoßen und unterstützen, die zu einer bundesgesetzlichen Ausbildungsplatzumlage zwischen allen Betrieben führt. Auf der landespolitischen Handlungsebene müssen ausbildende Betriebe unterstützt werden, etwa bei öffentlichen Auftragsvergaben.

Den Ergebnissen des einzelwirtschaftlichen Handelns wollen wir entgegensteuern und durch Ausbildungs- und Qualifizierungsprojekte den unzureichenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten entgegenzutreten. Uns geht es hierbei nicht nur um die Quantität, sondern auch um die Qualität der Arbeit. Nur qualifizierte, zukunftsfähige Ausbildungsplätze nutzen den Jugendlichen. Ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten, die Qualität in der Ausbildung, die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung und die Weiterentwicklung der Voraussetzungen für lebensbegleitendes Lernen müssen im Rahmen einer nachhaltigen Industriepolitik gewährleistet sein und gefördert werden.



#### 4. Beschäftigungsmöglichkeiten Älterer erhöhen, Potentiale nutzen

In Hessen waren im November 2007 51.478 bzw. 24,5% der registrierten Arbeitslosen zwischen 50 und 64 Jahre alt.<sup>18</sup> Damit ist der Anteil der über 50-jährigen an den hessischen Arbeitslosen nach wie vor sehr hoch. Auch im Bundesdurchschnitt zeigt sich kein besseres Bild, hier lag der Anteil bei 26%. Im Juli 1999 entfielen noch 81.470 bzw. 34,3% der Arbeitslosen auf diese Altersklasse (Deutschland: 1.352.522 bzw. 33,6%).<sup>19</sup> Auch wenn sich anhand dieser Zahlen ein Rückgang ergibt, sind die Chancen für ältere Arbeitslose in neue Beschäftigung zu kommen, nach wie vor unzureichend. Noch immer sind ältere Beschäftigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt wenig gefragt. Während in Däne-

mark 60% der 55- bis 60-Jährigen arbeiten und in Schweden 70%, sind es in Deutschland knapp 42%. Wird bedacht, dass der Europäische Rat als Ziel für 2010 vorgegeben hat, dass jeder zweite Europäer zwischen 55 und 65 Jahre berufstätig sein soll, bleibt noch einiges zu tun, um die Chancenlosigkeit der Älteren am Arbeitsmarkt zu beseitigen.<sup>20</sup>

Dabei sind zwei Blickwinkel zu beachten. Zum einen geht es darum, (noch) beschäftigte ältere Arbeitnehmer/innen in der Erwerbstätigkeit zu halten. Zum anderen gilt es, ältere Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.



Bei Diskussionen um die Auswirkungen der demographischen Veränderungen, stehen häufig eine mögliche Belastung der Sozialsysteme und bisherige Formen der Frühverrentung im Fokus. Vernachlässigt wird neben den bislang geringen Chancen für Ältere am Arbeitsmarkt, die altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Belastende Arbeitsbedingungen, zunehmende Intensität, ein zu hohes Tempo, überlange Arbeitszeiten und arbeitsorganisatorische Mängel, führen dazu, dass die Älteren nicht mithalten können. Bisher werden in den Betrieben die Möglichkeiten einer über die gesamte Erwerbsbiographie gestreckten präventiv ausgerichteten Personal- und Unternehmenspolitik wenig genutzt.<sup>21</sup>

Daher fordert der DGB Hessen von den Unternehmen eine Personalpolitik ein, die geeignet ist, Beschäftigte während ihres gesamten Erwerbslebens in die Lage zu bringen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu halten und die gesetzliche Regelaltersgrenze auch erreichen zu können. Wir brauchen nicht nur altersgerechte, sondern altersgerechte Arbeitsbedingungen und damit einen Kurswechsel weg von einem kurzatmigen betriebswirtschaftlichen Denken hin zu einer langfristigen Sicherung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Beschäftigten.

Gerade ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben in ihrem Erwerbsleben spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten erworben, die wirtschaftlich und gesellschaftlich sinnvoll sind. Während die Unternehmen aus dem Erfahrungsschatz älterer Beschäftigter ihren Nutzen ziehen, profitiert die Gesellschaft

## 5. Innovationen anstoßen

Zwischen den hessischen Regionen gibt es ein deutliches Innovationsgefälle. So arbeiteten in 2003 rund 87% des FuE-Personals in Hessen im Regierungsbezirk Darmstadt, knapp 90% der FuE-Ausgaben wurden hier getätigt und 76% aller Patente wurden hier angemeldet. Demgegenüber sind in Mittel- und Nordhessen je 6,5% des FuE-Personals beschäftigt. Die FuE-Ausgaben lagen bei 5,6% in Mittel- und bei 4,7% in Nordhessen. 14,5% der Patentanmeldungen wurden in Mittel- und 10% in Nordhessen gemeldet.<sup>22</sup>

Bei Betrachtung der Forschungs- und Entwicklungsintensität, also dem Anteil der Ausgaben für Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt, im Ländervergleich zeigt Baden-Württemberg mit 4% (2003) im Vergleich zu Hessen mit 2,7% (2003) eine weitaus stärkere FuE-Intensität. Daraus schließt das Hessische Statistische Landesamt, dass dies in Baden-Württemberg auf Aktivitäten in mehreren Regionen beruht. Anders ist die Lage in Hessen. Hier zeigt sich im Regierungsbezirk (RB) Darmstadt ein Anteil von 3,3%, im RB Gießen nur noch 2% und im RB Kassel gerade einmal 0,9%. Das EU-Ziel von 3%, das in 2010 erreicht werden soll, ist nur im RB Darmstadt bereits erreicht.

Eine Politik nach der Devise „Stärken stärken“, wie sie von der Landesregierung verfolgt wird, trägt nicht zwangsläufig zu einer Angleichung der Arbeits- und Lebensbedingungen in den hessischen Regionen bei. Statt die Agglomerationsvorteile in den Ballungsgebieten, also ein hohes Angebot an qualifizierten Fachkräften, gut ausgebaute Infrastruktur im Bereich Forschung und Entwicklung, einseitig zu stärken, muss es das Ziel sein, auch in den strukturschwächeren Regionen Nord-

von einer sinkenden Arbeitslosigkeit und der damit einhergehenden Kostenentlastung. Auch arbeitslose Fachkräfte erhalten kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz, weil ihr Alter und ihre Qualifikation nicht mit den Einstellungsvorstellungen der Unternehmen übereinstimmen. Der selektiven Einstellungspolitik der Betriebe muss durch eine nachhaltige Förderung älterer Beschäftigter entgegengewirkt werden und dafür alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Ansatzpunkte bieten Modellprojekte für altersgerechte Arbeitsplätze, altersgemischte Teams, Weiterbildungsaktivitäten, etc., die von der Landesregierung aktiv unterstützt und finanziell gefördert werden müssen.

Der DGB Hessen fordert auch hier die Landesregierung auf gemeinsam mit den Gewerkschaften betriebliche Projekte unter Nutzung des DGB-Index „Gute Arbeit“ zu initiieren, um den Unternehmen Gründe für die Änderung ihrer bisherigen Personalpolitik für die Beschäftigung Älterer als wichtigen Beitrag zur Zukunftssicherung ihres Unternehmens aufzeigen zu können.

Zudem fordert der DGB Hessen von der Landesregierung, die Einführung einer Bonus-Malus-Regelung für Arbeitgeber voranzutreiben, wie sie bereits in Österreich existiert. Unternehmen, die langjährig beschäftigte Arbeitnehmer/innen ohne zwingenden Grund entlassen, müssen sich finanziell an den sozialen Folgekosten beteiligen. Arbeitgeber, die Ältere einstellen, sollen unterstützt werden, allerdings nicht in Form der Förderung von Niedriglöhnen, sondern beispielsweise durch verringerte Sozialbeiträge.

und Mittelhessen gezielt Entwicklungsprozesse anzustoßen. Der DGB Hessen fordert bei der Förderung von FuE-Aktivitäten Mittel- und Nordhessen stärker zu berücksichtigen.

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sollen der Zugang zu Finanzressourcen gesichert werden und Forschung und Entwicklung sowie Innovation gefördert werden. Unter der Berücksichtigung, dass einzelbetriebliche Förderungen in der Regel nicht zielführend für eine nachhaltige Stärkung von Wettbewerbsstrukturen, Arbeitsplätzen und Einkommen sind, muss der Vorrang auf einer Förderung der Innovationspotenziale in den regionalen Wertschöpfungsklustern<sup>23</sup>, Branchen und Kompetenzfeldern liegen. Der Auf- und Weiterbau von Wertschöpfungsketten oder regionalen Kompetenzfeldern bietet wichtige Ankerpunkte für regionalen Entwicklungs- und Förderstrategien. Dort, wo diese Kooperationsförderung um einzelbetriebliche Förderung ergänzt wird, muss es vorrangig um die Überwindung definierter Kompetenzlücken bei den Beschäftigten und um die Stärkung von Neuausrichtungspotenzialen in überwindbaren Unternehmenskrisen gehen.

Neben der Unternehmensförderung durch Förderung der unternehmerischen Initiative und Schaffung von Finanzierungsquellen für Innovationen in KMU durch Finanzierungsinstrumente sollten die Unternehmen in Ihren Innovationstätigkeiten durch die Verbesserung der Verbindung zwischen KMU, dem Bereich der tertiären Bildung sowie den Forschungseinrichtungen unterstützt werden. Die Möglichkeiten eines effizienten und effektiven Wissens- und Innovationsmanagements müssen für die Unternehmen erschlossen werden.



## 6. Erweiterten Innovationsbegriff zu Grunde legen

Eine weitere Voraussetzung für Innovationen sind die Potenziale der Beschäftigten, die Träger von betrieblichen Innovationen sind und damit einen wesentlichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit leisten. Angesichts der Herausforderungen, vor denen Deutschland im Wandel zur Wissensgesellschaft steht, erscheinen Investitionen in Beschäftigte eine vielversprechende Strategie zu sein, weil sie alle Ressourcen – auch die betrieblichen – mobilisiert. Die Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter – Betriebsräte, Gewerkschaften – in Innovationsprozesse ist auch über die betriebliche Ebene hinaus unverzichtbar.

Innovation im gewerkschaftlichen Verständnis heißt, es handelt sich um einen sozialen Prozess, bei dem es um Mitbestimmung und Teilhabe im weitesten Sinne geht. Werden in Unternehmen neue Produkte oder Produktionsprozesse entwickelt, dann handelt es sich nicht um kurzfristige Schnellschüsse, sondern um komplizierte Prozesse, an denen alle im Unternehmen Tätigen zeigen müssen, was sie können. Erst im Zusammenwirken aller entstehen Innovationen. Den Entwicklungsprozess von Innovationen gilt es durch eine innovationsfreundliche Organisationskultur der Unternehmen bestmöglich zu unterstützen. Eigentlich einleuchtend, dass es hier auf die Menschen ankommt, auf ihre Qualifikationen, ihre Zusammenarbeit und ihre Offenheit oder auch Neugierde auf Neues.

Allerdings werden Innovationen häufig zu technikorientiert aufgefasst. Soziale und auch organisatorische Innovationen

bleiben dagegen oft ausgeblendet. Ebenso, dass immer die Menschen Quelle von Innovationen sind. Denn: Nur Menschen sind innovativ, nicht die Technik. Die Technik stellt höchstens das Ergebnis von Innovation dar. Die Gewerkschaften bezeichnen das als einen erweiterten Innovationsbegriff. Nicht Technik oder Technologie stehen im Fokus, sondern Innovation wird als ein Prozess gesehen, in dem vor allem auf die sogenannten weichen Faktoren, also auf Bildung, Wissen, Qualifikation, Teamfähigkeit und Teamarbeit, Netzwerke, Kommunikation und Information, Managementsysteme, Organisationsstrukturen, gesetzt wird. Die Förderung von Kompetenz und Kreativität als Quelle von Innovation steht damit im Mittelpunkt.

Die Operationalisierung des Innovationsbegriffs darf also nicht zu eng gefasst werden. Innovationen im ökonomischen Sinne sind erstmalige bzw. verbesserte Problemlösungen technischer und/oder wirtschaftlicher, organisationaler bzw. sozialer Art, die von Unternehmen am Markt platziert oder in ihren Leistungsprozess eingeführt werden und geeignet sind Unternehmensziele effektiv und effizient zu erreichen. Innovationen sollten somit sowohl die Produkt- als auch Prozess- und Sozialinnovationen umfassen.

Auch hier fordert der DGB Hessen, die Möglichkeiten, die der Index „Gute Arbeit“ bietet zu nutzen, indem von der Landesregierung gemeinsam mit den Gewerkschaften Pilotprojekte auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene initiiert und gefördert werden.



## 7. Breitere Basis für Innovationen schaffen

Die Förderung der Innovationsfähigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil einer nachhaltigen Industriepolitik. Eng damit verbunden ist neben der Förderung von FuE die Förderung von Bildung und Qualifizierung. Damit die Beschäftigungspotenziale der Industrie genutzt werden können, muss sich die Industrie auf zukunftsfähige, qualitativ hochwertige neue Produkte ausrichten und hierfür das entsprechende Personal aus- und weiterbilden. Investitionen in Bildung von Menschen sind deswegen entscheidend. Im Forschungsbereich müssen Synergieeffekte zwischen Hochschulen und Unternehmen hergestellt und genutzt werden.

Der Zugang zu Bildung muss ohne jede Ungleichheit möglich sein. Wir fordern eine Bildungspolitik, die die Bildungschancen aller Kinder, Jugendlicher und Erwachsener vom Einkommen, den häuslichen Lernbedingungen, dem Alter, der Ethnie und dem Geschlecht unabhängig macht. Eine moderne und zukunftsfähige Bildungspolitik darf sich nicht auf einzelne Handlungsfelder beschränken. Sie muss den gesamten Bildungsweg des Individuums berücksichtigen – von der frühkindlichen Bildung über die Schule, Phasen der beruflichen Qualifizierung bis hin zu Hochschule und den Weiterbildungsphasen im laufenden Erwerbsleben. Die Bildungssysteme müssen durchlässig gestaltet werden.

Die soziale Ungleichheit des gesamten Bildungssystems wird in der hochschulischen Bildung am deutlichsten. Seit 30 Jahren sinkt der Anteil von Studierenden aus einkommensschwachen Familien. Dieser Trend muss umgekehrt werden. Die Einführung von Studiengebühren in Hessen wirkt kontraproduktiv und wird die bestehende soziale Ungleichheit weiter verstärken. Hessen lässt Begabungsreserven ungenutzt, die in wenigen Jahren fehlen werden. Der DGB Hessen fordert die sofortige Abschaffung der Studiengebühren.

Der Zugang zu den Hochschulen muss erleichtert werden. Eine abgeschlossene Berufsausbildung muss zur Aufnahme eines entsprechenden Studiums berechtigen. Dadurch leisten die Hochschulen einen wichtigen Beitrag zur Weiterbildung Erwerbstätiger.

Stattweniger aufwändig geförderter Spitzenforschungsleuchttürme brauchen die hessischen Hochschulen Rahmenbedingungen und Personal für Verbesserung der Lehre. Die Freiheit von Forschung und Lehre muss gesichert werden. Der DGB Hessen lehnt eine einseitig auf die Verwertungsinteressen der Wirtschaft orientierte Ausrichtung der Hochschulen ab.



## 8. Gesamte Innovationskette in den Blick nehmen

Mit der High-Tech-Strategie der Bundesregierung stehen bis 2009 für Deutschland insgesamt 15 Mrd. Euro an Finanzvolumen für Innovationspolitik zur Verfügung. Im Vergleich mit den Bundesländern nimmt Hessen in 2004 bezogen auf die Zahl der Patentanmeldungen beim Europäischen Patentamt den dritten Rang ein. Im Bereich der High-Tech-Patentanmeldungen erzielte Hessen in 2002 „nur“ den fünften Platz. Gemessen an der Zahl der Patentanmeldungen in 2000 hat Hessen besondere Stärken in den Technikfeldern „Organische Chemie“, „Medizinische, zahnärztliche und kosmetische Präparate“, „Gesundheitswesen“, „Farbstoffe, Mineralölindustrie“ und dem „Hüttenwesen“. Die Bereiche „Kraft- und Arbeitsmaschinen“, „Elektronik, Nachrichtentechnik“ sowie „Zeitmessung, Steuern, Regeln, Rechnen, Kontrollieren“ dagegen liegen unter dem entsprechenden Bundesdurchschnitt.<sup>24</sup> Jedoch zählt nicht nur alleine Spitzentechnik.

Rohstoffarme, exportorientierte Hochlohnländer wie die Bundesrepublik Deutschland können sich nur so lange am Weltmarkt behaupten, wie sie in der Lage sind, einerseits innovative Spitzenprodukte zu erbringen und andererseits in den traditionellen Produktbereichen durch fortwährende

Prozessinnovationen konkurrenzfähig zu bleiben. Permanente Innovation ist die Grundlage für die Wettbewerbsfähigkeit, die Voraussetzung für die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze und die Schaffung neuer Arbeit. Innovation ist demnach mehr als High-Tech- und technikzentrierte Förderung. Die Förderung von Spitzentechnologien ist zwar wichtig, aber dabei dürfen nicht andere Stärken vernachlässigt werden. Auch im hoch entwickelten Industriestaat Deutschland können Low-Tech-Unternehmen mit guten Produkten und Ideen erfolgreich sein. Ihre Produkte entstehen mit hoch technisierten Anlagen, in diesen Unternehmen arbeiten immer noch die meisten Beschäftigten in Deutschland. So arbeiteten in 2001 im Verarbeitenden Gewerbe 63% Beschäftigten im Low-Tech-Sektor, 14% im Medium-High-Tech-Sektor und 23% im High-Tech-Sektor. Auch gemessen am Umsatz weist der Low-Tech-Sektor mit 56% den höchsten Anteil auf. Der Medium-High-Tech-Sektor kommt auf 13% und der High-Tech-Sektor auf 31%.<sup>25</sup>

Der DGB Hessen fordert von der Landesregierung eine Innovationspolitik, die die gesamte Innovationskette im Blick hat und die Zusammenhänge zwischen Low- und High-Tech stärker nutzt.



## 9. Effiziente Wirtschaftsförderung umsetzen und Früherkennung stärken

In Hessen besteht eine Trennung von monetärer und nicht-monetärer Wirtschaftsförderung. Das führt zu doppelten Wegen zwischen der Hessen-Agentur und der Investitionsbank Hessen (IBH), die für die finanzielle Förderung zuständig ist. Eine effiziente Wirtschaftsförderung ist Wirtschaftsförderung in einer Hand, wie dies auch andere Bundesländer praktizieren. Die Rücknahme der Trennung der monetären und nicht-monetären Wirtschaftsförderung bietet mit dem gesamten Leistungsspektrum unter einem Dach Vorteile gegenüber dem Ist-Zustand, wie bspw. vereinfachte Antragsverfahren, kurze Bearbeitungszeiten und Finanzierungs-konzepte aus einem Guss.

Der DGB Hessen fordert, die Gewerkschaften in angemessener Weise an der Wirtschaftsförderung zu beteiligen. Das Know-how aus den Betrieben, und damit auch der Beschäftigten, muss als Ressource erkannt und genutzt werden. Neben einer qualifizierten Mitbestimmung sind Beiräte, Branchendialoge o.ä. mögliche Formen der Beteiligung.

Der DGB Hessen fordert, dass nur solche Unternehmen gefördert werden, die die arbeitsrechtlichen und tarifvertraglichen Mindeststandards einhalten und ihren Beschäftigten existenzsichernde Löhne zahlen.

Wirtschaftsförderung umfasst die Neuansiedlung und Bestandssicherung von Unternehmen. Die Bestandssicherung hat in den vergangenen Jahren in den Wirtschaftsförderungsgesellschaften an Bedeutung gewonnen. Neben der

Vermarktung von Gewerbeflächen für Erweiterungs- oder Verlagerungsvorhaben umfasst Bestandssicherung auch Unterstützung bei Restrukturierungen oder auch in betrieblichen Krisensituationen. Unternehmen, die in die Krise geraten, wenden sich allerdings häufig zu spät an die Wirtschaftsförderer.

Die Zahl der Unternehmensinsolvenzen in Hessen hat sich von 1.864 in 1999 bis auf ihren Höchststand von 2.383 in 2004 beständig erhöht. Seitdem sind die Zahlen rückläufig (entspricht der Entwicklung im Bund). In 2006 lagen sie bei 1.954 was einem Rückgang um 11,7% gegenüber dem Vorjahr entspricht.<sup>26</sup> Auch wenn vor dem Hintergrund der konjunkturellen Belebung weniger Unternehmen als in der Vergangenheit zahlungsunfähig werden, ist der dadurch entstehende Schaden enorm. Der Schaden durch Unternehmensinsolvenzen beläuft sich in Deutschland in 2006 auf insgesamt 31,1 Mrd.€ und liegt damit 6,4 Mrd.€ unter dem in 2005 entstandenen (1999: 27,6 Mrd.€).<sup>27</sup>

Häufig sind Insolvenzen mit dem Verlust von Arbeitsplätzen verbunden. Von insolvenzbedingten Arbeitsplatzverlusten waren in 2006 473 Tsd. Beschäftigte betroffen (1999: 471 Tsd.). In Hessen verloren in 2006 8.909 Beschäftigte aufgrund von Insolvenzen ihren Arbeitsplatz.<sup>28</sup>

Auch die Verlagerung von Industrieunternehmen ins Ausland, ist in der Regel mit dem Verlust von Arbeitsplätzen im Inland verbunden. Daneben ist oftmals ein Rückgang der inländischen Nachfrage nach unternehmensbezogenen Dienstleistungen

zu verzeichnen. Das betrifft auch den F&E-Bereich. Während ein zusätzlicher Aufbau von F&E-Kapazitäten im Ausland zur Expansion in neue Märkte sicherlich zu begrüßen ist, kann die Verlagerung von Produktionsbereichen ins Ausland zum Abbau vorhandener inländischer F&E-Kapazitäten führen. Das wiederum kann die technologische Leistungsfähigkeit Deutschlands negativ beeinflussen, was es zu vermeiden gilt. Zudem wirkt sich räumliche Nähe positiv auf den Technologietransfer aus, sodass von Innovationsprozessen in der inländischen Industrie auch positive Effekte auf die Entwicklung des deutschen Dienstleistungssektors ausgehen.<sup>29</sup> Der Verlagerung von Produktionsbereichen ist daher aus der Perspektive von Beschäftigung und auch aus der Perspektive der technologischen Leistungsfähigkeit entgegen zu steuern.

Wirtschaftsförderung und Beschäftigungsförderung stellen letztlich zwei Seiten derselben Medaille dar. Bestandssicherung und damit Beschäftigungssicherung und Beschäfti-

gungsförderung sind als Kernaufgabe der Wirtschaftsförderung anzusehen. Damit kommt ihr neben der Aufgabe, die von den Unternehmen ausgehende Nachfrage nach Arbeitskräften zu unterstützen, ebenfalls die Aufgabe zu, die Instrumente der Beschäftigungsförderung wie auch die Zusammenführung der regionalen Akteure zu koordinieren. Wirtschaftsförderung muss die Förderung des lokalen und regionalen Arbeitskräftepotentials als wichtigen Bestandteil des Standortmanagements anerkennen. Auch die Initiierung und Umsetzung von Krisenfrüherkennungssystemen, die Handlungsspielräume zur Beschäftigungssicherung ermöglichen, kann zu ihren Aufgaben gezählt werden.<sup>30</sup>

Der DGB Hessen fordert von der Landesregierung auf der Landesebene eine Task-Force unter Beteiligung der Gewerkschaften zu schaffen, die zur Intervention bei geplanten Verlagerungen und betrieblichen Krisen bereitsteht.



## 10. Ökologisch nachhaltiges Wirtschaften fördern

Erhebliche Beschäftigungswirkungen können durch nachhaltige, sozial und ökologisch ausgerichtete Innovationsstrategien erwartet werden. Schadstoffarme Produkte und Verfahren, die zudem den Verbrauch an Energie, Rohstoffen und Flächen so gering wie möglich halten, sind zu entwickeln. Dies ist sowohl das Qualitätskriterium für Energieeffizienz und Nachhaltigkeit als auch das Qualitätskriterium für die Wettbewerbsfähigkeit moderner Volkswirtschaften. Denn die Nachfrage nach energieeffizienten Gütern und Dienstleistungen wird in Zukunft steigen. Eine nachhaltige Energiepolitik ist moderne Industriepolitik, die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit sichert. Technologische Einzelinnovationen allein werden dabei nicht ausreichen. Die ökonomische und ökologische Entwicklung der Rohstoff- und Energiewirtschaft hängt nicht nur von der Innovation der Techniken und Produkte, sondern auch von der Innovation der Prozesse und Strukturen ab.

Insbesondere der Umwelttechnik wird ein steigender Anteil an der deutschen Industrieproduktion prognostiziert. Die Umwelttechnologie erscheint als ein Wachstumsmarkt mit hohen Absatz-, Produktions- und Beschäftigungspotentialen. Daher

fordert der DGB Hessen von der Landesregierung, mit einer insgesamt auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Industriepolitik auch in Hessen, die soziale, wirtschaftliche und ökologische Entwicklung voranzutreiben.

Gerade im Klimaschutz bestehen enorme Innovationspotentiale für eine nachhaltige Entwicklung. Insbesondere in den Bedarfsbereichen Infrastruktur, Energie, Mobilität sowie Wohnen und Konsum. Wesentlich sind Innovationen für Energieeinsparung, zur effizienteren Nutzung von Primärenergien sowie zum Ausbau regenerativer Energieträger. Qualitativ muss es darum gehen, den Erhalt natürlicher Ressourcen mit den Ansprüchen einer hochentwickelten Industriegesellschaft zu verknüpfen.<sup>31</sup>

Der DGB Hessen fordert von der Landesregierung, die Blockadehaltung gegenüber erneuerbaren Energien, insbesondere der Windkraft, aufzuheben und endlich die längst überfällige Abkehr von der Atomenergie zu vollziehen. Ferner ist eine Forschungs- und Technologiepolitik zu entwerfen, die zur Förderung der Entwicklung erneuerbarer Energien beiträgt.

### III. Quellenverzeichnis

- <sup>1</sup> Vgl. IAB regional, Vergleichende Analyse von Länderarbeitsmärkten, Länderstudie Hessen, 1/2007, S. 6ff.
- <sup>2</sup> Im Jahr 1999 lag der Anteil der BWS im Dienstleistungssektor bei 73,5%, im Produzierenden Gewerbe bei 21,6% und im Verarbeitenden Gewerbe bei 19,7% (Vgl. Neueste Berechnungen des Statistischen Landesamtes Hessen).
- <sup>3</sup> Statistisches Landesamt Hessen, Statistisches Jahrbuch 2005/06, S. 22
- <sup>4</sup> Vgl. DIW Berlin, Politikberatung kompakt, 2007, Position Hessens im sektoralen Strukturwandel: gibt es Grenzen der Deindustrialisierung?, Gutachten im Auftrag des HMWVL, S. 16.
- <sup>5</sup> Vgl. Kalmbach/u.a., 2003, Die Bedeutung einer wettbewerbsfähigen Industrie für die Entwicklung des Dienstleistungssektors, Bremen, S. 4
- <sup>6</sup> Regionaldirektion Hessen, Presse Info Nr. 34 vom 30.10.2007
- <sup>7</sup> Daten der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Hessen (www.arbeitsagentur.de) und aus dem Arbeitskreis „Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder“ (www.statistik-hessen.de/erwerbstaetigenrechnung/erwerbstaetige.pdf)
- <sup>8</sup> Hessenagentur, S. 20
- <sup>9</sup> einblick 14/07, S. 3
- <sup>10</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Leiharbeiter und Verleihbetriebe im 2. Halbjahr 2006, Tab. 10. In Deutschland stieg der Anteil der Leiharbeiter von rd. 286 Tsd. in 1999 auf rd. 630 Tsd. in 2006. Bei den regionalen Zahlen, werden alle Niederlassungen eines Verleihbetriebs sowie die überlassenen Leiharbeiter/innen in diesen Fällen, komplett in dem Bezirk der Regionaldirektion gezählt, in dem der Hauptsitz des Betriebes liegt.
- <sup>11</sup> Vgl. IG Metall, Branchenspiegel
- <sup>12</sup> Vgl. DGB Bundesvorstand, Die ökonomische Effizienz der Mitbestimmung, Juli 2005
- <sup>13</sup> IAB Kurzbericht Nr. 16 vom 04.09.2007
- <sup>14</sup> FAZ vom 07.08.2007 „Unternehmen bilden weniger aus“ – mit Verweis auf Stat. Bundesamt 6.8.2007
- <sup>15</sup> Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) (2006) Qualifikation und Weiterbildung in der Region Rhein-Main, S. 4
- <sup>16</sup> Böckler Impuls 11/2007, Investitionen gegen Fachkräftemangel, S. 1
- <sup>17</sup> IWAK (2002) Betriebspanel Report Hessen. Ausbildung in Hessen 2001, S. 2f. So verfügten in 2001 58% aller hessischen Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung, aber nur rund 74% von diesen Betrieben bildeten tatsächlich aus. D.h. 26% nutzten ihre Berechtigung nicht (Vgl. ebd.). In 2006 hatten 60% der hessischen Betriebe eine Ausbildungsberechtigung. Aber 28% dieser Betriebe bildete nicht aus. Vgl. IWAK (2007) Betriebspanel Report Hessen. Betriebliche Ausbildung in Hessen 2006, S. 13
- <sup>18</sup> Regionaldirektion Hessen, Der aktuelle Arbeitsmarkt, November 2007
- <sup>19</sup> Nach Auskunft der Regionaldirektion Hessen.
- <sup>20</sup> Böckler Impuls 14/2006, Respektiert doch vernachlässigt, S. 1. Die Daten beziehen sich auf 2004
- <sup>21</sup> Prävention umfasst, nicht nur den Blick auf gezielte Anpassungsmodelle für Ältere zu richten, sondern die gesamte Belegschaft einzubeziehen. Nachhaltiges betriebliches Altersmanagement setzt bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation an und denkt die natürlichen Alterungsprozesse der Menschen von Anfang an mit. Damit werden auch unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt und der Erfahrungs- und Wissenstransfer zwischen allen Altersgruppen gewährleistet.
- <sup>22</sup> Hessisches Statistisches Landesamt (2006), Innovationsmonitor Hessen, Wiesbaden
- <sup>23</sup> Ein Cluster (englisch: Schwarm, Gruppe) ist die räumliche Konzentrationen von Unternehmen einer Branche, einer Technologie oder einer Wertschöpfungskette, die in enger Wechselwirkung miteinander stehen. Ihr insgesamt hohes Entwicklungspotenzial basiert auf ihrer engen und vielfältigen Vernetzung. Durch die Zusammenarbeit stärken die Schlüsselunternehmen einander; auch für die Zulieferfirmen ergibt sich ein breites Aufgabenfeld. Branchencluster zeichnen sich durch die Verbindung von Stufen der Wertschöpfungskette eines Produktes oder einer Produktgruppe aus, die nicht oder nicht vollständig in einem einzigen Unternehmen gefertigt werden. Neben dieser vertikalen Dimension ist oft auch eine horizontale Dimension erkennbar, z.B. bei Kooperationen von mehreren Unternehmen auf einer Wertschöpfungsstufe. Sind diese Aktivitäten räumlich konzentriert, liegen regionale Cluster vor. Vgl. Prognos Zukunftsatlas (2006), S. 7
- <sup>24</sup> Hessisches Statistisches Landesamt (2006), Innovationsmonitor Hessen, Wiesbaden, S. 50ff.
- <sup>25</sup> Vgl. Hirsch-Kreinsen, „Low-Tech-Industrien“: Innovationsfähigkeit und Entwicklungschancen, in: WSI-Mitteilungen 9/2005, S. 144.
- <sup>26</sup> In Deutschland lag die Zahl bei 31.300 Unternehmensinsolvenzen, was einem Rückgang von 15,1% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Vgl. Creditreform (2006) Insolvenzen, Neugründungen, Löschungen, Jahr 2006, www.creditreform.de
- <sup>27</sup> Ebd.
- <sup>28</sup> Statistisches Landesamt Hessen, Pressemitteilung
- <sup>29</sup> Vgl. Kalmbach/u.a. 2003, S. 7
- <sup>30</sup> Vgl. Erhardt/Jentgens/Kamm/Neumann/Di Pasquale (2007), Früherkennung und struktureller Wandel, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 182, Düsseldorf, S. 144ff.
- <sup>31</sup> Stellungnahme des DGB zur EU-Energie-Strategie „Eine Energiepolitik für Europa“ vom 10.01.2007

