

Forschungs Informations Dienst

1/2011

- 1. Neue Forschungsvorhaben**
- 2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten**
- 3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten**

Forschungs

Informations

Dienst

1/2011

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Forschungsförderung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (0211)7778-0

Redaktion

Michaela Kuhnhenne, Linda Zebri
Abt. Forschungsförderung

Umschlaggestaltung

Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck

kk.Design, Ratingen

Düsseldorf, April 2011

Inhalt

1. Neue Forschungsvorhaben

Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

| | |
|--|----|
| Deinert, Olaf: Internationales Arbeitsrecht | 7 |
| Ludwig, Thorsten u.a.: Potenzialanalyse des deutschen Schiffbaus unter besonderer Berücksichtigung der Offshore-Windkraft..... | 8 |
| Sprute, Christian u.a.: Beteiligungsorientierte Verbesserung der Ressourceneffizienz in der Kunststoffindustrie | 10 |

Erwerbsarbeit im Wandel

| | |
|---|----|
| Priller, Eckhard: Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse | 12 |
|---|----|

Zukunft des Sozialstaates/ Sozialpolitik

| | |
|---|----|
| Bahle, Thomas u.a.: Sozialer Schutz und Arbeitsmarktintegration familiärer Risikogruppen. Politiken und Lebenslagen im europäischen Vergleich | 14 |
| Dingeldey, Irene u.a.: Was kommt nach dem Familienlohn? Probleme und Möglichkeiten der Regulierung von Einkommensrisiken bei Normalarbeitnehmern im Ländervergleich | 16 |

Bildung für und in der Arbeitswelt

| | |
|---|----|
| Klump, Matthias: Bestandsaufnahme und Rahmenbedingungen zum Erfolg von Technikern im Hochschulstudium | 18 |
|---|----|

Geschichte der Gewerkschaften

| | |
|---|----|
| Schildt, Axel u.a.: Erinnerungserzählungen eines sozialen Milieus und lokale gewerkschaftliche Erfahrungsräume - Lebensgeschichtliche Interviews mit gewerkschaftspolitischen Akteuren in ausgewählten Regionen der Bundesrepublik Deutschland..... | 19 |
|---|----|

2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten

Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

| | |
|--|----|
| Bohnenkamp, Ulrike u.a.: Arbeit für die Werften - kurzfristige Maßnahmen für die deutsche Schiffbauindustrie zur Überwindung der Krise | 23 |
| Flege, Dirk u.a.: Die zukünftige Rolle des Schienenverkehrs in einer nachhaltigen Mobilität - Potenziale, Handlungsoptionen und ihre Relevanz für die Träger der Mitbestimmung in Deutschland..... | 25 |
| Maack, Klaus: Zukunft der Brauwirtschaft - Beschäftigungsperspektiven in der deutschen Brauwirtschaft vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Konsolidierungsprozesse | 27 |
| Neumann, Lars: Trends und Perspektiven der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland - Chancen und Risiken für die Beschäftigten | 29 |
| Neumann, Lars: Zukünftige Trends des Schienengüterverkehrs in Deutschland und Europa - Chancen und Perspektiven..... | 31 |
| Richter, Gerhard u.a.: Regionale Clusteranalyse Forst / Holz und arbeitsorientierte Gestaltungskorridore der Clusterpolitik auf Länderebene | 33 |
| Voß, Werner u.a.: Benchmark Arbeitszeiten - Regelungen und Praxis bei Infrastrukturgesellschaften in Chemie- und Industrieparks..... | 35 |

Mitbestimmung im Wandel

| | |
|--|----|
| Grunow, Dieter: Die europäische Dienstleistungsrichtlinie (DLR) in der Umsetzung - praktische Beispiele auf der örtlichen Ebene - | 37 |
| Kay, Rosemarie u.a.: Belegschaften als Initiatoren von Betriebsratsgründungen - Die Haltung von Belegschaften zur Gründung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen..... | 39 |

| | |
|--|----|
| Reichard, Christoph: Rekrutierung sowie Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst..... | 41 |
| Schardt, Vanessa u.a.: Europäische Betriebsräte in der deutschen, englischen und französischen Forschung. Eine Literaturstudie..... | 43 |
| Schroeder, Wolfgang u.a.: Neue Vielfalt: Vom Wandel der Arbeitnehmerverbandslandschaft und neuen Akteurskonstellationen in der deutschen Tarifpolitik..... | 45 |
| Warich, Bert: Umstrukturierung im Lebensmitteleinzelhandel am Beispiel der Handelskonzerne Rewe und Edeka- Auswirkungen auf die Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen | 47 |
| Erwerbsarbeit im Wandel | |
| Bartsch, Klaus: Eine ökonomische Simulation der Beschäftigungseffekte, der fiskalischen Wirkungen und weiterer relevanter makroökonomischer Effekte eines "Gesetzes zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung" | 49 |
| Dingeldey, Irene: Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung plus ALG II- Bezug | 51 |
| Klammer, Ute u.a.: Flexible Familienernährerinnen. Eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland | 53 |
| Mayer, Udo: Zulässigkeit von Tarifverträgen zum Mindestlohn von Leiharbeitnehmern unter Übernahme eines gesamten Tarifgitters | 55 |
| Schweres, Manfred: Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften?..... | 57 |
| Stadler, Silke: Open Space Büros. Eine Studie über die Machbarkeit und Umsetzung von offenen Bürostrukturen | 59 |
| Wegener, Bernd u.a.: Determinanten der beruflichen Karriere von Hochschulabsolvent(inn)en unter Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte | 61 |
| Zukunft des Sozialstaates/ Sozialpolitik | |
| Eisenmann, Lothar u.a.: Strategien und Praxishilfen für eine effiziente, bedarfsgerechte Energieanwendung in ALG II- und Sozialhilfe-Haushalten..... | 63 |
| Freigang-Bauer, Ingra: Handlungsbedarf aus Sicht betrieblicher Akteure zur betrieblichen Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Störungen oder Erkrankungen | 65 |
| Gissel-Palkovich, Ingrid u.a.: Der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) im Strukturwandel - Ein Praxisvergleich..... | 67 |
| Kuhlmei, Adelheid u.a.: Informationen für eine partizipative Gesundheitsversorgung: Beschwerden und Informationsanfragen an die Bundespatientenbeauftragte als Indikator für Versorgungs-, Informations- und Interaktionsdefizite im deutschen Gesundheitswesen..... | 69 |
| Thole, Werner: Brüche und Unsicherheiten in der sozialpädagogischen Praxis | 71 |
| Wagner, Alexandra: Für eine wissenschaftliche Zusammenfassung der Diskussion zur Neuorganisation der ARGEn | 73 |
| Bildung für und in der Arbeitswelt | |
| Evers, Adalbert u.a.: Essensangebote an Schulen - unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Akzeptanz? | 75 |
| Geschichte der Gewerkschaften | |
| Scharrer, Manfred: Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/90 - ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Einigungsprozess..... | 77 |
| Zimmermann, Rüdiger: Pilotprojekt zur Sicherung und 'Demokratisierung' zentraler gewerkschaftlicher Quellenbestände der Angestelltenbewegung | 79 |
| 3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten | |
| Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten | 83 |

An die Leserinnen und Leser des F.I.D.

Die erste Ausgabe des "Forschungsinformationsdienstes" (F.I.D.) der Hans-Böckler-Stiftung erschien vor neunzehn Jahren. Die seitdem kontinuierlich steigende Nachfrage hat gezeigt, dass unser Anliegen, regelmäßig über neue Forschungsvorhaben in der Projektförderung zu informieren, auf eine breite Resonanz stößt. Wir wollen ausgewählte Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung in knapper Form und möglichst zeitnah vorstellen.

Dieser Anspruch des F.I.D. wäre ohne die Mitarbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht einzulösen. Sie liefern uns als Projektbearbeiter/innen Beschreibungen des Vorhabens und Zusammenfassungen der Ergebnisse. Wir möchten ihnen an dieser Stelle für ihre Mitarbeit am F.I.D. ganz herzlich danken.

Die Kurzzusammenfassungen der neu angelaufenen Forschungsvorhaben, jeweils im ersten Teil des F.I.D. enthalten, ermöglichen einen ersten Einblick in die jeweiligen Zielsetzungen und in das methodische Vorgehen der von uns geförderten Forschungsarbeiten. Weitergehende Informationen können direkt bei den Projektbearbeiterinnen und -bearbeitern oder in der Abteilung Forschungsförderung nachgefragt werden. Gleiches gilt selbstverständlich für die Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten, die ebenfalls präsentiert werden. Bei umfangreichen Projektergebnissen, die in absehbarer Zeit als Publikation erscheinen, verweisen wir auf die Veröffentlichungen.

Hinweise auf Publikationen aus Forschungsvorhaben der Hans-Böckler-Stiftung enthält der letzte Teil des F.I.D. Die mit einer ISBN-Nr. versehenen Veröffentlichungen können über den Buchhandel oder direkt beim Verlag bezogen werden. Mit einer Bestell-Nr. gekennzeichnete Publikationen sind über unseren Auslieferer "Der Setzkasten" erhältlich. Informationsbroschüren dagegen werden in der Regel über die herausgebenden Institutionen vertrieben.

Ein Teil der Projektberichte, aber auch weiteres Material steht auf den Internetseiten der Hans-Böckler-Stiftung unter Forschungsförderung/Projekte zum download zur Verfügung. Eine Auswahl aktueller Informationen zu neuen und abgeschlossenen Projekten, Veröffentlichungen und Veranstaltungen der Abt. Forschungsförderung können Sie außerdem unserem newsletter entnehmen, zu bestellen unter: http://www.boeckler.de/159_1455.html.

Für Anregungen, Kritik und konstruktive Vorschläge zur Verbesserung des F.I.D. sind wir offen und dankbar. Wir hoffen, dass dieser Informationsdienst den Anforderungen aus Gewerkschaften und Wissenschaften gleichermaßen genügt.

Das Forschungsförderungsprogramm der Hans-Böckler-Stiftung finden Sie im Internet unter www.boeckler.de. Es konzentriert sich auf sechs Forschungsfelder:

- Erwerbsarbeit im Wandel
- Strukturwandel - Innovation und Beschäftigung
- Mitbestimmung im Wandel
- Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik
- Bildung für und in der Arbeitswelt
- Geschichte der Gewerkschaften

Anträge an die Hans-Böckler-Stiftung haben sich an der Schwerpunktbildung zu orientieren.

Wichtiger Hinweis:

Wer den F.I.D. beziehen möchte, wird freundlich gebeten, den beiliegenden Bestellschein an unsere Forschungsinformation und -dokumentation (Frau Linda Zebri) zu senden. Damit stellen Sie sicher, dass Sie den F.I.D., der dreimal jährlich erscheint, kostenlos erhalten.

1. Neue

Forschungsvorhaben

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Internationales Arbeitsrecht |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-397-1 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Olaf Deinert Georg-August Universität Göttingen Institut für Arbeitsrecht Platz der Göttinger Sieben 5 37073 Göttingen olaf.deinert@jura.uni-goettingen.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 18 Monate |

Das Internationale Arbeitsrecht (IAR) entscheidet, nach welchem nationalen Recht ein Sachverhalt zu beurteilen ist. Diese Weichenstellung hat zentrale Auswirkungen darauf, welche Rechte Arbeitnehmer haben. Da das IAR seit 2009 europäisch vereinheitlicht ist, die Auslegungsfragen aber weitgehend ungeklärt sind, soll das Thema umfassend monographisch bearbeitet werden.

1. Kontext / Problemlage

Das IAR wurde 1959 erstmals von Franz Gamillscheg (Internationales Arbeitsrecht [Arbeitsverweisungsrecht], Tübingen 1959) grundlegend umfassend systematisiert und dargestellt. Er hat damit erstmalig ein dogmatisches Konzept erarbeitet und dazu insbesondere rechtsvergleichende Erkenntnisse genutzt. Die Thematik bedarf einer grundlegenden Neubearbeitung, nicht nur wegen der neuen europäischen Regelungen. Vielmehr sind in den letzten 50 Jahren neue Entwicklungen hinzugetreten, die ihrerseits einer konzeptionellen Einbindung bedürfen.

2. Fragestellung

Das IAR wurde erstmals 1986 teilweise gesetzlich geregelt. Hinzu gekommen sind weitere partielle Regelungen sowie Entwicklungen der Rechtsprechung. So wurde 1996 das Entsenderecht geschaffen, das eine Erstreckung tariflicher und gesetzlicher Mindeststandards auf entsandte Arbeitskräfte erlaubt. Das Entsenderecht hat zugleich Rückwirkungen auf andere grenzüberschreitende arbeitsrechtliche Fragestellungen, etwa auf die gewerkschaftliche Durchsetzung tariflicher Standards zu Gunsten entsandter Arbeitnehmer (EuGH DB 2008, 71 - Laval). Die europarechtlichen Schranken für eine grenzüberschreitende Durchsetzung von Arbeitnehmerrechten, wie sie der EuGH in der Rechtssache Viking (EuGH NZA 2008, 124) aufgestellt hat, betreffen etwa das internationale Arbeitskämpfrecht.

3. Untersuchungsmethoden

Die angesprochenen Fragen und die Gesamtsystematisierung des Internationalen Arbeitsrechts sollen mit den gängigen Methoden juristischer Dogmatik bearbeitet werden. Das setzt die argumentative Auseinandersetzung nicht nur mit Rechtsprechung und Literatur des Inlands, sondern auch mit dem Meinungsstand im europäischen Ausland auseinander. Darüber hinaus soll die rechtsvergleichende Auslegung und Qualifizierung genutzt werden. Dazu kann u.a. auf von Gamillscheg zur Verfügung gestelltes Material aus dem In- und Ausland zurück gegriffen werden, das er während der letzten 50 Jahre gesammelt hat.

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Potenzialanalyse des deutschen Schiffbaus unter besonderer Berücksichtigung der Offshore-Windkraft |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-410-1 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Thorsten Ludwig Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH Anne-Conway-Str. 5 28359 Bremen thorsten.ludwig@ags-info.de Dr. Jochen Tholen Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universitätsallee 21-23 28359 Bremen jtholen@uni-bremen.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Manuel Kühn Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universitätsallee 21-23 28359 Bremen mkuehn@iaw.uni-bremen.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 15 Monate |

Der Ausbau der Offshore-Windkraft ist von herausragender Bedeutung für die industrie-, struktur- und beschäftigungspolitische Entwicklung insbesondere in Norddeutschland. Die Energiegewinnung aus Windkraftanlagen auf hoher See bietet Werften und maritimen Zulieferbetrieben neue Zukunftsmärkte. Das Projekt ermittelt die gemeinsamen Zukunftsperspektiven beider Branchen.

1. Kontext / Problemlage

Die Offshore Windkraft ist nicht nur von großer Bedeutung für die Energieversorgung in Deutschland im Allgemeinen (weg von fossilen hin zu regenerativen Energiequellen), sondern auch für die struktur- und beschäftigungspolitische Entwicklung besonders in Norddeutschland.

Zugleich sind Werften und ihre Zulieferer seit langem Produzenten hochkomplexer maritimer Systeme, die Schlüsseltechnologien auf einem hohen Qualifikationsniveau verarbeiten und anwenden.

Der geplante Ausbau der Energiegewinnung durch Offshore-Windkraftanlagen bietet diesen Unternehmen neue Zukunftsmärkte, von deren Erschließung unter anderem auch der Erhalt der Schiffbaukapazitäten und damit der Erhalt der daran geknüpften Arbeitsplätze abhängig ist.

Umgekehrt kann sich die Offshore Windenergie um so schneller entwickeln und international wettbewerbsfähiger werden, wenn sie auf vorhandenes Know How, Qualifikation der Beschäftigten etc. aus den traditionellen maritimen Branchen zurückgreifen kann.

2. Fragestellung

- Welche Bedarfe resultieren aus dem geplanten Ausbau der Offshore-Windenergie für die Werften/maritime Zulieferindustrie?
- Welche Voraussetzungen gibt es auf den Werften/maritimen Zulieferern für die Gewinnung neuer Geschäftsfelder in der Offshore Windenergie?
- Welche technischen Gegebenheiten und Qualifikationen im Offshore-Windenergiebereich können die Kernkompetenzen der Werften - den Schiffbau - und der maritimen Zulieferer stärken und vergrößern?
- Welche Werften/maritimen Zulieferer sind bereits am Windkraftanlagenbau beteiligt oder planen einen Einstieg?
- Wieviele Werften können durch das Engagement im Offshore Windkraft Sektor überleben? Wieviele Arbeitsplätze insgesamt könnten dadurch gesichert werden?
- Gibt es bereits Pläne der bisherigen Offshore-Windenergie Unternehmen zur Zusammenarbeit mit den Werften?
- Welche Voraussetzungen gibt es seitens der Politik, um die Chance zur Reorganisierung des maritimen Clusters industriepolitisch zu flankieren und zu fördern?

3. Untersuchungsmethoden

Der empirische Schwerpunkt des Projektes liegt neben Dokumentenanalysen in Expertengesprächen aus den beiden Industrien (Werften/maritimer Zulieferindustrie und der Offshore-Windenergie), aus Politik (5 Küstenländer, Bund, EU) sowie von großen Energieunternehmen. Eine standardisierte repräsentative Befragung der Werften/maritimen Zulieferindustrie und der Offshore-Windenergie zu den Schnittstellen der beiden Branchen sowie hinsichtlich der Entwicklung eines gemeinsamen Marktes schließt sich daran an. Auf dieser Basis werden dann zwei Fallstudien zu bereits konkretisierten gemeinsamen Projekten durchgeführt. Zum Schluss erfolgt dann die Erstellung des Berichts sowie ein Transfer- und Beratungsteil.

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Beteiligungsorientierte Verbesserung der Ressourceneffizienz in der Kunststoffindustrie |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-409-1 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Christian Sprute Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE Königsworther Platz 6 30167 Hannover cs@arbeit-umwelt.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Dr. Torsten Sundmacher SUSTAIN CONSULT Beratungsgesellschaft für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung mbH Kaiserstr. 24 44135 Dortmund sundmacher@sustain-consult.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 11 Monate |

Im Rahmen des Projektes untersucht die Stiftung Arbeit und Umwelt und die SUSTAIN CONSULT GmbH gute Ansätze für Ressourceneffizienz in der Kunststoffindustrie.

1. Kontext / Problemlage

Bereits heute helfen innovative Kunststoffanwendungen Energie und Ressourcen auf vielen Gebieten einzusparen:

- Gewichtsreduzierung (z.B. im Automobil- und Flugzeugbau)
- Gewinnung erneuerbarer Energien (z.B. Rotoren für Windenergieanlagen, polymere Solarzellen)
- Verbesserung der Gebäudetechnik (z.B. Dämmstoffe, Latentwärmespeicherputz, moderne Fenster) und
- Effizienzsteigerung im Elektro- und Elektronikbereich (z.B. Organische Leuchtdioden (OLED), PEM-Brennstoffzelle, Membrane für Lithiumzellen).

In diesem Projekt soll das Potential innovativer Kunststoffe für zukünftige Energie- und Versorgungskonzepte aufgezeigt und der Beitrag der Branche für Wachstum und Beschäftigung sichtbar gemacht werden.

In ausgewählten Referenzbetrieben werden Ressourceneffizienzpotentiale entlang der betrieblichen Wertschöpfungskette identifiziert. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auf die Einbindung und Rolle von Betriebsräten gelegt werden.

2. Fragestellung

Ziele des Projektes sind, sowohl Beispiele guter Praxis zu identifizieren als auch den hohen Beitrag von Kunststoffherzeugnissen zum Umwelt- und Klimaschutz aufzuzeigen. Es sollen aus den Ergebnissen Handlungsoptionen für Mitbestimmungsträger diskutiert und gute Beispiele zur Nachahmung einer breiteren Öffentlichkeit bekannt gemacht werden. Die Sozialpartner begleiten dieses Projekt aktiv im Rahmen eines Branchendialogs.

3. Untersuchungsmethoden

Folgende Projektphasen sind geplant:

1. Erstellung eines Branchenbildes aus vorhandenen Materialien
2. Qualitative Interviews (Geschäftsführungen, Fachexperten, Betriebsratsvorsitzende)
3. Quantitative Befragungen von Beschäftigten (500 Fragebögen)
4. Transferworkshop und Abschlussveranstaltung mit Fachdokumentation

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Veränderungen in Dritte-Sektor-Organisationen und ihre Auswirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-380-3 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Eckhard Priller Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH Projektgruppe "Zivilengagement" Reichpietschufer 50 10785 Berlin priller@wzb.eu |
| <i>Laufzeit:</i> | 23 Monate |

Im Fokus des Projektes steht die Frage, wie sich Ökonomisierungstendenzen in Dritte-Sektor-Organisationen auf die Arbeitsverhältnisse, Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen auswirken. Weitergehend wird untersucht, wie die Prozesse von den hier Beschäftigten bewertet werden, wie sich die Organisationen verändern und die Qualität der erbrachten Leistungen betroffen ist.

1. Kontext / Problemlage

Zum Dritten Sektor gehört in Deutschland ein breites Spektrum von Organisationen. Es reicht von großen Wohlfahrtsverbänden über freizeitorientierte Sport- und Hobbyvereine bis hin zu kleinen Initiativen und Projekten. Diese Organisationen wandeln sich, da sie in den letzten Jahren einem zunehmenden Ökonomisierungs- und Wettbewerbsdruck ausgesetzt sind. Trotz der Anstrengungen und Veränderungsbereitschaft der Organisationen wird ihre Finanzlage zunehmend schwieriger. Die Arbeitsbedingungen und -beziehungen wandeln sich unter dem verstärkten Einsatz betriebswirtschaftlicher Methoden und Kriterien. Eine Folge dessen sind Veränderungen der Beschäftigungssituation mit Tendenzen hin zu einem Niedriglohnsektor und zu atypischer, zum Teil prekärer Beschäftigung. Dritte-Sektor-Organisationen werden zu einem Anwendungsfeld umstrittener arbeitsmarktpolitischer Instrumente wie Ein-Euro-Jobs und Bürgerarbeit. Die Entwicklungen könnten beispielgebend für andere Beschäftigungsfelder sein.

2. Fragestellung

Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes stehen Fragen, wie sich die Dritte-Sektor-Organisationen in ihrer Struktur und Arbeitsweise verändern und wie sich dies auf die Arbeitssituation der Beschäftigten in den Dritte-Sektor-Organisationen auswirkt. Dabei werden neben der Sicht der Organisationen die Einschätzungen und Bewertungen der Beschäftigten erfasst. Es wird weiterhin ermittelt, welchen Einfluss zentrale Dimensionen der Arbeitsorganisation auf das Wohlbefinden haben. Differenzierungen erfolgen hinsichtlich unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche der Dritte-Sektor-Organisationen, ihrer Rechtsformen, Größe, Organisationsebenen, regionaler Merkmale sowie spezifischer Betroffenheit von Frauen und Männern. Untersucht wird ferner, inwieweit Tarifbindung und gewerkschaftliche Interessenvertretung in Dritte-Sektor-Organisationen vorhanden sind. Weitere Fragen befassen sich mit freiwilligem Engagement in den Organisationen und der Rolle freiwillig Engagierter in den Umgestaltungsprozessen.

3. Untersuchungsmethoden

Das Forschungsprojekt basiert auf einer Organisationserhebung und einer separaten Mitarbeiterbefragung. Die Organisationserhebung wird teils als Onlinebefragung und teils als schriftliche Befragung durchgeführt. Bei der inhaltlichen Gestaltung des Fragebogens wird an Erfahrungen aus dem von der Hans-Böckler-Stiftung in den 1990er Jahren geförderten Projekt "Arbeitsplatzressourcen im Nonprofit-Sektor" angeknüpft. Für die Adressenermittlung werden unterschiedliche Zugänge genutzt (Mitgliederlisten von Dachverbänden, Unternehmensregister, spezielle Adressbücher). Bei der Mitarbeiterbefragung wird eine Aufstockung der Stichprobe im Rahmen der Untersuchung "Gute Arbeit" vorgenommen, die einen möglichst breiten Kreis der Tätigkeitsbereiche von Dritte-Sektor-Organisationen abdeckt.

Projekttitel: **Sozialer Schutz und Arbeitsmarktintegration familiärer Risikogruppen. Politiken und Lebenslagen im europäischen Vergleich**

Projektnummer: S-2010-404-4 B

Projektleitung/-bearbeitung: Dr. Thomas Bahle
Prof. Dr. Bernhard Ebbinghaus
Universität Mannheim, MZES
A 5, 6
68131 Mannheim
thomas.bahle@mzes.uni-mannheim.de
bebbinghaus@sowi.uni-mannheim.de

Laufzeit: 27 Monate

Das Projekt analysiert die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Familien mit sozialen Risiken in Deutschland im Vergleich zu vier europäischen Nachbarländern mit unterschiedlicher Kombination von Arbeitsmarkt-, Tarif- und Sozialpolitik. Zentrale Frage ist, welche Kombination von Instrumenten der Arbeitsmarktintegration und des Sozialschutzes ein Höchstmass an sozialer Teilhabe ermöglichen.

1. Kontext / Problemlage

Der tiefgreifende gesellschaftliche Strukturwandel erhöht die Gefahr der sozialen Exklusion für benachteiligte soziale Gruppen. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft führt zu sinkenden Erwerbchancen für Geringqualifizierte, zugleich erhöht sich der soziale Druck auf Arbeitslose und Transferempfänger durch den Umbau der sozialen Sicherungssysteme und das vorherrschende Paradigma der "Aktivierung". Diese Entwicklungen stellen die betroffenen Gruppen vor große Probleme und bergen darüber hinaus die Gefahr einer schwindenden sozialen Integration der Gesellschaft. Besonders problematisch ist die Kumulation von Risikofaktoren, insbesondere für Menschen, deren individuelle Lebenschancen aufgrund familiärer Umstände eingeschränkt sind. Sozial benachteiligte Familien haben große Schwierigkeiten beim Eintritt in eine Erwerbstätigkeit und können die Erfordernisse eines flexiblen Arbeitsmarktes oft nicht erfüllen. Zugleich liegt die Schwelle für ein ausreichendes Familieneinkommen hoch.

2. Fragestellung

Das Projekt analysiert die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Familien in schwierigen Lebenslagen. Im Mittelpunkt stehen vier Risikogruppen: Geringqualifizierte Familien mit Kindern; Alleinerziehende; Niedriglohneempfänger mit Kindern; Langzeitarbeitslose und Sozialhilfeempfänger mit Kindern. Die Situation dieser Risikogruppen wird jeweils im Vergleich zu anderen relevanten gesellschaftlichen Gruppen und im internationalen Vergleich analysiert. Dabei wird Deutschland mit Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden und Frankreich verglichen. Im Mittelpunkt stehen drei Fragen:

- Wodurch ist das Profil von Risikogruppen in Deutschland im Vergleich zu den anderen vier Ländern gekennzeichnet?;
- Welche Kombination von arbeitsmarkt-, tarif- und sozialpolitischen Instrumenten ermöglicht bessere Teilhabechancen für diese familiären Risikogruppen?;
- Welche Lehren lassen sich aus dem internationalen Vergleich für die deutsche sozialpolitische Diskussion ziehen?

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt analysiert die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Risikogruppen im internationalen Vergleich vor dem Hintergrund des in den einzelnen Ländern vorherrschenden Problemdrucks. Die Analyse verbindet drei Ebenen: die strukturelle Ebene des sozialen Wandels, die institutionelle Ebene arbeitsmarkt-, tarif- und sozialpolitischer Instrumente und die Ebene individueller Merkmale der Erwerbsbeteiligung und Einkommenssituation im Haushalts- und Familienkontext. Zunächst wird die Entwicklung der Problemlage in den vier Ländern mit Hilfe von Makroindikatoren untersucht. Zweitens werden die arbeitsmarkt-, tarif- und sozialpolitischen Instrumente analysiert. Dabei liegt das Augenmerk der Analyse auf der Kombination der verschiedenen Instrumente und deren Wechselwirkung mit Hilfe des Modellfamilienansatzes. Drittens werden die Konsequenzen der unterschiedlichen Politiken im Hinblick auf die Erwerbsintegration und Einkommenslage der Risikogruppen mit Hilfe von Mikrodaten analysiert.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Was kommt nach dem Familienlohn? Probleme und Möglichkeiten der Regulierung von Einkommensrisiken bei Normalarbeitnehmern im Ländervergleich |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-375-4 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Irene Dingeldey Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universitätsallee 21-23 28359 Bremen dingeldey@iaw.uni-bremen.de Prof. Dr. Karin Gottschall Universität Bremen Zentrum für Sozialpolitik Mary-Sommerville-Str. 5 28359 Bremen k.gottschall@zes.uni-bremen.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 36 Monate |

Das Projekt greift die Debatte um die 'gefährdete soziale Mitte' auf und analysiert die Entwicklung des 'Familienlohns' in verschiedenen Branchen. Ziel ist es, die Armutsgefährdung von Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern sowie deren Ursachen aufzuzeigen, aber auch Kompensationsstrategien im Rahmen der Sozialpolitik oder durch die Familien zu analysieren, z.B. in Form der Orientierung am 'adult worker model'.

1. Kontext / Problemlage

Das Konstrukt des Familienlohns galt als ein Bestandteil des Normalarbeitsverhältnisses, ursprünglich gültig für männliche Facharbeiter in industriellen Kernsektoren. Die mit der Veränderung der Tarifpolitik und -struktur einhergehende Entwicklung der Bruttolöhne stellt das Erzielen eines Familienlohns zunehmend in Frage. Ob sozialstaatliche Transfers bzw. Steuern in Anlehnung an das männliche ErnährermodeLL dies "kompensieren" können oder aber Dienstleistungsangebote zur Stärkung des Zweiverdienermodells mit Blick auf die Armutsvermeidung sinnvoller sind, ist zu prüfen.

Da die Prekarisierung bestimmter Berufsgruppen im Dienstleistungssektor vielfach mit gewandelten Familienformen, i.e. Alleinerziehende, kumuliert, wird anhand des Vergleichs von Einkommen nach Branchen (Metallverarbeitung u. Automobil, Banken u. Versicherungen bzw. Gesundheit und Pflege) dargelegt, ob eine doppelte Geschlechtsspezifik der Armutsgefährdung für Frauen in Dienstleistungsbranchen entsteht.

2. Fragestellung

- Welchem Trend folgen die Erwerbseinkommen von Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern in relevanten Industrie- und Dienstleistungsbranchen in Deutschland? Wo wird noch ein Familienlohn erzielt, wo ist dieser bereits erodiert?
- Inwiefern werden Armutsrisiken aufgrund niedriger Einkommen im Haushaltskontext, z.B. durch modernisierte Geschlechterarrangements, und/oder 'sozialstaatlich' durch Transfers bzw. das Steuer- und Abgabensysteme, aufgelöst?
- Inwiefern hat sich die Governance der Familieneinkommen im Zeitverlauf verändert, i. e. welche Effekte entstehen aufgrund des Wandels der Tarifpolitik in Interaktion mit Reformen staatlicher Sozialleistungen?

- Wie gestaltet sich die soziale Inklusion der Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer und ihrer Familien in Ländern wie Großbritannien und Dänemark, die sich bereits seit längerem vom Konzept des Familienernährerlohns verabschiedet haben?
- Welche Reformbedarfe lassen sich auf der Basis der Analyse für Deutschland formulieren?

3. Untersuchungsmethoden

Die Etablierung bzw. Erosion des "Familienlohns" wird anhand des IAB LIAB Datensatzes für die Gruppe der Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer auf der Basis der Bruttomarktlöhne für ausgewählte Branchen nachgezeichnet.

Das potentielle Armutsrisiko auf Haushaltsebene wird anhand des SOEP untersucht, zur Erklärung werden log lineare bzw. probit Schätzungen genutzt. Längsschnittanalysen bilden Substituierungsprozesse zwischen verschiedenen Lebensbereichen und Armutsdynamiken ab.

Die Entwicklung der Tarifpolitik sowie sozialstaatlicher Regulierungen von Steuern, Transfers und Dienstleistungen werden als Einflussfaktoren für die Entwicklung der Markt- bzw. äquivalenzgewichteten Haushaltseinkommen auf der Basis qualitativer Methoden im Rahmen eines Mehrebenenmodells analysiert.

Der Ländervergleich basiert auf Auswertungen von EU-SILC Daten (im Querschnitt) sowie Primär- und Sekundärquellen von tarif- und sozialpolitischen Regelungen.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Bestandsaufnahme und Rahmenbedingungen zum Erfolg von Technikern im Hochschulstudium |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-408-5 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Matthias Klumpp FOM Hochschule für Oekonomie & Management GmbH Institut für Logistik- & Dienstleistungsmanagement Leimkugelstr. 6 45141 Essen matthias.klumpp@fom-ild.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 5 Monate |

BERATEC - Ermittlung des spezifischen Studienerfolgs von Technikern im Hochschulstudium mit Herausarbeitung von Hürden und Problembereichen.

Auf der Basis der Ergebnisse können bspw. Hochschulen Studienbedingungen speziell für Techniker verbessern und tragen damit zu einer höheren Bildungsqualität und Beschäftigungs-/Wettbewerbsfähigkeit bei.

1. Kontext / Problemlage

In der Bildungspolitik ist die Frage der Durchlässigkeit des Bildungssystems und hierbei insbesondere der Übergang von beruflichen Bildungsgängen in hochschulische Studiengänge von Interesse. Der Untersuchungsbereich umfasst die besondere Personengruppe der Techniker, welche in einer beruflichen Weiterbildung für technische Berufe qualifiziert wurden und fallweise großes Interesse an einem weiterführenden Studium im Bereich der Ingenieurwissenschaften zeigen.

Weiterhin zeigt sich von Seiten der Rechtslage in den Landeshochschulgesetzen, dass die meisten Bundesländer wie beispielsweise NRW eine weitgehende Regelung zur Öffnung des Zugangs zum Hochschulstudium für weiterführende berufsbildende Abschlüsse vorsehen: In der Regel besteht durch den Abschluss Techniker formal eine Gleichstellung mit der Allgemeinen Hochschulreife, d.h. alle Fächer können an allen Hochschulen studiert werden. Interessant ist nunmehr, welche Erfahrungen betroffene Personen in einem Hochschulstudium machen.

2. Fragestellung

Forschungsfragen - Im Detail ergeben sich abgeleitet aus der Oberzielsetzung einer Erfahrungs- und Erfolgsanalyse von Technikern im Hochschulstudium u.a. folgende Forschungsfragen:

- Was waren die wesentlichen Motivationspunkte zur Aufnahme eines Hochschulstudiums nach Absolvieren des Techniker-Abschlusses?
- Welche Anerkennungsregelungen von Vorqualifikationen wurden an der Hochschule vorgefunden und in welcher Form genutzt (Einstufung, Anrechnung von Credit Points, Einstufungstest o.ä.)?
- Welche Erfahrungen machen die Techniker im Hochschulstudium, welche Bereiche werden als schwierig oder weniger schwierig wahrgenommen?
- Wo ergeben sich aus Sicht der Techniker konkrete Hürden im Hochschulstudium (z.B. fachliche Vorqualifikation Mathematik, Lernmethoden und Lernerfahrung, Kontakt zu Mitstudierenden etc.)?
- Wie sind die Erfahrungen der Techniker nach dem Hochschulabschluss (berufliche Entwicklung, persönliche Entwicklung, Abgleich mit Erwartungen)?

3. Untersuchungsmethoden

Das Forschungsprojekt wird mit Hilfe qualitativer Interviews sowohl bei aktuell studierenden Technikern als auch bereits graduierten Technikern nach einem Hochschulstudium durchgeführt.

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Erinnerungserzählungen eines sozialen Milieus und lokale gewerkschaftliche Erfahrungsräume - Lebensgeschichtliche Interviews mit gewerkschaftspolitischen Akteuren in ausgewählten Regionen der Bundesrepublik Deutschland |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-412-5 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Axel Schildt Prof. Dr. Dorothee Wierling Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg - FZH Beim Schlump 83 20144 Hamburg schildt@zeitgeschichte-hamburg.de wierling@zeitgeschichte-hamburg.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Dr. Knud Andresen Forschungsstelle für Zeitgeschichte in Hamburg (FZH) Beim Schlump 83 20144 Hamburg andresen@zeitgeschichte-hamburg.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 24 Monate |

In dem Forschungsprojekt soll durch die lebensgeschichtliche Befragung von gewerkschaftlichen Akteuren auf lokaler Ebene aufgehellt werden, in welcher Form und Ausprägung die gewerkschaftlichen Aktivitäten unter Bezügen auf den eigenen Lebenslauf erinnert und verarbeitet werden. Mit lokalen Akteuren besteht die Möglichkeit, den lebensweltlichen Austausch mit Nicht-Gewerkschaftern zu untersuchen.

1. Kontext / Problemlage

Der Beitrag von Oral History zur Sozialgeschichte ist umstritten. Sind die individuellen Erzählungen in lebensgeschichtlichen Interviews eine Quelle für sich, die keine Repräsentanz über die individuelle Erzählung hinaus beanspruchen kann, oder lassen sich so qualitative Einblicke gewinnen? In dem Projekt werden die Interviews als individuelle Erzählungen verstanden, die in einem qualitativen Sinne ausgewertet werden. Die angestrebte Zahl von 30 Interviews aus fünf Regionen ist im quantitativen Sinne kein repräsentativer Querschnitt. Aber es ist davon auszugehen, dass sich vergleichbare Erzählmuster und -strategien zeigen werden, die als Erinnerungen eines sozialen Milieus analysiert werden können.

2. Fragestellung

Erinnerungen an gewerkschaftliche Aktivitäten in der Bundesrepublik konzentrieren sich zumeist auf Aufzählung gewerkschaftlicher Erfolge oder ausgewählte Teilaspekte. Die Mehrzahl der Interviewprojekte mit Gewerkschaftern richteten sich darauf, die Erfahrungen älterer Gewerkschafter zu sichern. Mit dem Projekt wird ein anderer Weg beschritten: Die lebensgeschichtlichen Interviews zielen darauf ab, die individuellen Erinnerungen zu erkunden und vor dem Erzählhintergrund der Gegenwart zu analysieren. Mit diesem Vorgehen kann geprüft werden, ob es in dem sozialen Milieu der Gewerkschaften spezifische Erinnerungsmuster gibt, die sich in den Interviews widerspiegeln und welche Bezüge zur bundesdeutschen Geschichte insgesamt und zu gewerkschaftseigenen Darstellungen gibt. Der Fokus auf eine Aktivität in den 1970er Jahren ermöglicht auch, ein subjektzentriertes Bild über die Transformationsprozesse der Arbeitswelten seit den 1970er Jahren bis heute zu gewinnen.

3. Untersuchungsmethoden

Mit dem Projekt soll unter der Anwendung von Oral-History ein innovativer Ansatz zur Erforschung der bundesrepublikanischen Sozialgeschichte geleistet werden. Mittels lebensgeschichtlichen Interviews kann erkundet werden, wie die Interviewpartner in den fünf ausgewählten Regionen ihre Aktivitäten erzählen und welche narrativen Sinnstrukturen dabei deutlich werden. So kann die Erinnerung in einem spezifischen sozialen Milieu erkundet werden und Differenzen und Gemeinsamkeiten mit der öffentlichen Erinnerung an gewerkschaftliche Aktivitäten verbunden werden. Die Interviewpartner sind hauptamtliche Gewerkschafter oder betriebliche Funktionäre, die in den 1970er Jahren bereits Funktionen innehatten. Eine Streuung der Geburtsjahrgänge ist daher zu erwarten.

2. Ergebnisse

aus abgeschlossenen

Forschungsprojekten

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitle:</i> | Arbeit für die Werften - kurzfristige Maßnahmen für die deutsche Schiffbauindustrie zur Überwindung der Krise |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-287-1 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Ulrike Bohnenkamp Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH Anne-Conway-Str. 5 28359 Bremen ulrike.bohnenkamp@ags-info.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Thorsten Ludwig Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH Anne-Conway-Str. 5 28359 Bremen thorsten.ludwig@ags-info.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 4 Monate |

Die Kurzstudie widmete sich den in der maritimen Industrie diskutierten Möglichkeiten, Beschäftigungs- und Auslastungsmöglichkeiten für die deutschen Werften zu realisieren, die besonders vom Auftragsrückgang und von Stornierungen in der Folge der Weltwirtschaftskrise betroffen sind. Dies soll weitere Werft-Insolvenzen sowie die Vernichtung industrieller Kapazitäten in Norddeutschland verhindern.

1. Kontext / Problemlage

Der deutsche Schiffbau befindet sich in einer seit Sommer 2008 andauernden Krise, deren Ende noch nicht abgesehen werden kann. Allein von Januar 2008 bis Ende September 2009 wurden 56 Neubaufträge (davon 27 in 2009) mit einem Volumen von rund zwei Milliarden Euro bei deutschen Werften storniert. Die Zahl der Aufträge, die in den letzten anderthalb Jahren neu akquiriert werden konnten, liegen deutlich unter der Zahl der jährlichen Ablieferungen und reichen bei weitem nicht aus, die vorhandenen Schiffbaukapazitäten mittelfristig auszulasten.

Die deutsche Schiffbauindustrie durchläuft zur Zeit einen Strukturwandel, der von der Krise angetrieben wurde. Mit sechs insolventen Werften und einem Beschäftigungsabbau auf den Werften von rund 15 Prozent im Zeitraum vom Herbst 2008 bis Herbst 2009 ist schnelles und strategisches Handeln aller Akteure innerhalb der Schiffbauindustrie gefordert.

2. Fragestellung

Die vorliegende Studie geht der zentralen Fragestellung nach, auf welche Art und Weise kurzfristig "Arbeit auf die Werften" kommen kann, um die Kapazitäten auszulasten und die Zeit bis zur der Umorientierung der Werften bzw. einer wieder ansteigenden Nachfrage nach Schiffsneubauten zu überbrücken. Vor dem Hintergrund massiver Staatsprogramme für den Schiffbau in Asien wurde der Frage nachgegangen, inwiefern die deutsche Bundesregierung der Werftindustrie flankierende Hilfe leisten kann. Die Berücksichtigung der Schiffbauindustrie im Rahmen der Entwicklungshilfe wurde dabei ebenso erörtert wie das Potenzial vorgezogener öffentlicher Beschaffungsvorhaben. Weiterhin wurde der Frage nachgegangen, inwiefern die deutschen Werften vom Aufbau der russischen Schiffbauindustrie profitieren könnten und wie sich ein europäisches Programm zur Modernisierung des europäischen Fährverkehrs in Aufträgen für deutsche Werften niederschlagen könnte.

3. Untersuchungsmethoden

Die Ergebnisse der Studie basieren im Wesentlichen auf der Analyse von (Fach-)Literatur und Statistiken. Ergänzend dazu wurden mit Vertretern von Industrieverbänden, Gewerkschaften, Betriebsräten und weiteren Experten Gespräche geführt, um die Realisierungschancen der skizzierten kurzfristigen Maßnahmen einschätzen zu können.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Vorziehen öffentlicher Beschaffungen: Hier sind die meisten Beschaffungen bereits für 2010/2011 geplant, finanziell knapp bemessen und bieten kein zusätzliches Potenzial für die meisten Werften.
- Einbeziehung des Schiffbaus in die Entwicklungshilfe: Es könnte nur in wenigen Fällen maximal die Auftragsrealisierung beschleunigt werden.
- Erschließung des russischen Marktes: Auch wenn der Erneuerungsbedarf der russischen Flotte enorm ist: Dieser Modernisierungsbedarf in Russland soll durch russische Werften gedeckt werden. Wo dies aufgrund technischer Rückständigkeit nicht möglich ist, geht der russische Schiffbau Kooperationen mit ausländischen Werften ein. Hier haben Koreaner, Chinesen und Japaner in den beiden vergangenen Jahren bereits Tatsachen geschaffen. Deutsche Werften haben es unterlassen, frühzeitig Partnerschaften mit russischen Akteuren einzugehen.
- Modernisierung der europäischen Fährlotte: Hier kann am ehesten damit gerechnet werden, dass Aufträge für deutsche Werften resultieren können, da viele Werften (auch wenn sie bislang auf den Containerschiffbau gesetzt hatten) das Know-How für diesen Schiffstyp besitzen.

Ergebnisse:

Ludwig, Thorsten: Arbeit für die Werften: Kurzfristige Maßnahmen für die deutsche Schiffbauindustrie zur Überwindung der Krise. Abschlussbericht.- Bremen, Oktober 2010.- 42 S.
(Publikation geplant)

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Die zukünftige Rolle des Schienenverkehrs in einer nachhaltigen Mobilität - Potenziale, Handlungsoptionen und ihre Relevanz für die Träger der Mitbestimmung in Deutschland. |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-403-1 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Dirk Flege Allianz pro Schiene e.V. Reinhardtstr. 18 10117 Berlin dirk.flege@allianz-pro-schiene.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Andreas Geißler Allianz pro Schiene e.V. Reinhardtstr. 18 10117 Berlin andreas.geissler@allianz-pro-schiene.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 3 Monate |

Die Herausforderungen des Klimawandels und die Verknappung fossiler Energieträger entfalten wachsenden Veränderungsdruck auf die Verkehrssysteme u.a. auch auf die Schienenverkehrsbranche. Das Projekt identifiziert ausgehend von den Potenzialen des Schienenverkehrs bestehende Handlungsoptionen und Gestaltungsmöglichkeiten aus Sicht der dort Beschäftigten.

1. Kontext / Problemlage

Die EU-Kommission hat im Juni 2009 in ihrer Mitteilung "Eine nachhaltige Zukunft für den Verkehr" festgestellt: "Das nächste Jahrzehnt wird für das Verkehrssystem wahrscheinlich ein Jahrzehnt des Übergangs werden".

In der Tat ist absehbar, dass Umwelt- und Ressourcenschonung sowie Energie- und damit Kosteneffizienz zukünftig deutlich stärker als bisher Bestimmungsfaktoren für den Verkehrssektor sein werden. Es ist unstrittig, dass sich die einzelnen Verkehrsträger in dieser Hinsicht beträchtlich unterscheiden und der Schienenverkehr hier eine Reihe von Vorteilen aufweist. Eine Stärkung des Schienenverkehrs könnte die Mobilität nachhaltiger machen.

Ob und wie die absehbaren Veränderungen des Verkehrssystems gestaltet werden sollen und welche Rolle dabei der Schienenverkehr spielen kann, hat die Politik allerdings noch nicht entschieden.

2. Fragestellung

Vor dem Hintergrund einer notwendigen und auch gewollten Mobilität einerseits sowie den aktuell gravierenden unerwünschten Begleiterscheinungen der Mobilität andererseits stellt sich die Frage nach der zukünftigen Entwicklung und Gestaltung des Verkehrs. Die Kurzstudie will mögliche Antworten, die sich am Leitbild einer nachhaltigen Mobilität orientieren, aufzeigen und dabei schwerpunktmäßig den Beitrag des Schienenverkehrs beleuchten. Zugleich werden Handlungsoptionen und Strategiepfade für Akteure in Politik und Gesellschaft aufgezeigt, insbesondere auch für die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

Im Zentrum der Untersuchung standen dabei:

- Klimawandel und Energiekrise und ihre Relevanz für die Mobilität
- Status quo: Wo steht der Schienenverkehr in Deutschland?
- Mobilität im Wandel - Risiken und Chancen für den Schienenverkehr
- Handlungsoptionen mit Bezug zum Schienenverkehr

3. Untersuchungsmethoden

Zuerst wurden wesentliche Treiber für den zukünftigen Wandel der Mobilität (Klimawandel, Ressourcenverknappung, politische Weichenstellungen) sowie der Status quo des Schienenverkehrs in Deutschland mit Bezug auf die Themenfelder Beschäftigung, Marktanteile, Wettbewerb der Verkehrsträger und Umweltbilanz analysiert.

Die Analysen erfolgten auf Basis von Statistiken und der vorliegenden Literatur. Dabei wurden Publikationen aus amtlicher Quelle (Statistisches Bundesamt, Bundesministerien, EU) verwendet, sowie einschlägige wissenschaftliche Literatur und Studien. Einbezogen wurden sowohl primäre Forschungsarbeiten als auch sekundäre Literatur (Überblicksartikel). Danach wurden Chancen und Risiken für den Schienenverkehr sowie Handlungsoptionen für Akteure in Politik, Unternehmen und Gesellschaft identifiziert.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die positive Entwicklung des Schienenverkehrs in den letzten Jahren bietet gute Anknüpfungspunkte dafür, dass der Schienenverkehr tatsächlich einen nennenswerten Beitrag zu einer Umstrukturierung des Verkehrssystems hin zu mehr Nachhaltigkeit leisten kann. Den Unternehmen und Beschäftigten im Schienenverkehr bietet diese Situation bedeutende Entwicklungschancen.
- Ein Automatismus in diese Richtung ist aber nicht feststellbar. Ob der Schienenverkehr zukünftig tatsächlich seine Potenziale ausschöpfen kann, wird vielmehr zu einem ganz erheblichen Teil von politischen Weichenstellungen abhängen.
- Neben der Politik sind bei der Gestaltung des Wandels ebenso Unternehmen und Beschäftigte gefordert.
- Entscheidend wird die Bereitschaft von Politik und Gesellschaft sein, Wandel im Verkehr zu akzeptieren und die vor dem Hintergrund von Klimawandel und Energieverknappung notwendigen Veränderungen aktiv mitzugestalten.
- Dabei mangelt es nicht an Handlungsmöglichkeiten, wohl aber an Klarheit über die anzustrebenden Ziele. Dies bedeutet, dass der Großteil der Gestaltungsaufgabe, nachhaltigere Formen der Mobilität zu erreichen, noch vor den Akteuren in Politik und Gesellschaft liegt.

Ergebnisse:

Flege, Dirk; Geißler, Andreas: Die zukünftige Rolle des Schienenverkehrs in einer nachhaltigen Mobilität - Potenziale, Risiken und Handlungsoptionen. Abschlussbericht.- Berlin, 2011.- 82 S.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Zukunft der Brauwirtschaft - Beschäftigungsperspektiven in der deutschen Brauwirtschaft vor dem Hintergrund nationaler und internationaler Konsolidierungsprozesse |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-345-1 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Klaus Maack Wilke, Maack und Partner Schaarsteinwegsbrücke 2 20459 Hamburg klaus.maack@wilke-maack.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 8 Monate |

Der Markt für Bierprodukte und die deutsche Brauwirtschaft sind geprägt von einem starken Preis- und Wettbewerbsdruck und einer seit Jahren anhaltenden Absatzkrise infolge eines rückläufigen Bierkonsums. Die Studie untersucht Entwicklungen und Perspektiven der Brauwirtschaft (Markttrends, Strukturwandel) und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation und -entwicklung.

1. Kontext / Problemlage

Der Pro-Kopf-Bierkonsum in Deutschland zählt mit 110 Litern (2009) bis heute zu den höchsten der Welt. Allerdings ist der Konsum von Bier seit den 1970er Jahren kontinuierlich um 1 bis 2% pro Jahr gesunken. Gleichzeitig ist der Konsum von alkoholfreien Getränken und Wein angestiegen. Diese Entwicklung wird maßgeblich durch demografische und soziokulturelle Veränderungen (Wandel der Berufs- und Freizeitwelt) und einen wachsenden Gesundheits- und Wellnessstrend bestimmt. Aufgrund der sinkenden Absatzzahlen und der hohen Anzahl an Braustätten (rd. 1.300) hat der Markt mit Überkapazitäten in der Produktion zu kämpfen. Dies hat den Wettbewerb und die Preiskonkurrenz unter den Brauereien weiter verschärft. Der Brauwirtschaft steht ein stark konzentrierter Einzelhandel und Discount gegenüber, der einen erheblichen Preisdruck ausübt. Vor diesem Hintergrund entwickeln sich insbesondere die Absatzmengen einiger Premiummarken rückläufig, während der Verkaufsanteil der billigeren Biere ansteigt.

2. Fragestellung

Ziel der Studie ist die Analyse der Strukturen und Entwicklungen innerhalb der Brauwirtschaft und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation und -entwicklung. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Untersuchungsfelder Markt im Wandel, nationaler Wettbewerb, Strukturwandel und Konsolidierung, internationale Wachstumsmärkte sowie Beschäftigungsstruktur und -entwicklung. Auf Basis der Ergebnisse dieser Analyse wird die zukünftige Entwicklung der Beschäftigung und Beschäftigungsstruktur im Rahmen eines Trend-Szenarios prognostiziert.

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchungsmethodik besteht in einer Verknüpfung quantitativer und qualitativer Methoden. Die Ergebnisse der Studie basieren auf

- der Auswertung und Analyse aktueller Literatur und Quellen (Branchen- und Unternehmensberichte, Zeitschriften, Zeitungen, Branchenmeldungen etc.) zur nationalen und internationalen Entwicklung der Brauwirtschaft
- Expertengesprächen mit betrieblichen und überbetrieblichen Branchenvertreterinnen und -vertretern (Unternehmensvorstände und Geschäftsleitungen, Betriebsräte, nationale und internationale Gewerkschafts- und Verbandsvertreterinnen und -vertreter)

- der Auswertung und Analyse statistischer Daten (Deutschland, Europa, international) zur Entwicklung der Brauwirtschaft, insbesondere mit Blick auf die Beschäftigung
- der Ableitung von Prognosen zur Beschäftigungsentwicklung und -struktur sowie zur Umsatzentwicklung (bis 2015) sowie der Ableitung von Szenarien zur Entwicklung der Struktur des Anbietermarktes und der Beschäftigung (bis 2020).

4. Darstellung der Ergebnisse

Der anhaltend sinkende Absatz von Bier in Deutschland kann auch in den nächsten Jahren weder durch Biermischgetränke und alkoholfreies Bier noch durch den Export kompensiert werden. Die Überkapazitäten steigen, die Automatisierung schreitet voran und die betrieblichen Strukturanpassungsprozesse (u.a. durch Outsourcing) werden fortgesetzt. Mittelfristig wird es zu keiner Konsolidierung des Marktes kommen. Als Folge dieser Entwicklung wird sich der Arbeitsplatzabbau kontinuierlich fortsetzen. Es ist davon auszugehen, dass der heute bereits im Branchenvergleich der Ernährungswirtschaft überdurchschnittlich hohe Anteil älterer Beschäftigter in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird. Gleichzeitig wird die Zahl der Jüngeren weiter abnehmen - mit der Folge, dass die Verfügbarkeit junger Fachkräfte sinkt. Sollte es mittel- bis langfristig zum Zusammenschluss großer Braukonzerne in Deutschland kommen und ein Konsolidierungsprozess eingeleitet werden, wird dies zur Schließung zahlreicher Produktionsstätten, einem sukzessiven Abbau von Überkapazitäten und einem beschleunigten Personalabbau führen.

Ergebnisse:

Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland / Klaus Maack u. a.- Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011.- 142 S.- (edition der Hans-Böckler-Stiftung; 260)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Trends und Perspektiven der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland - Chancen und Risiken für die Beschäftigten |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-394-1 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Lars Neumann SCI Verkehr GmbH Büro Berlin Novalisstraße 7 10115 Berlin l.neumann@sci.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 3 Monate |

In der vorliegenden Studie werden die aktuelle Situation für das Instandhaltungsgeschäft für Schienenfahrzeuge vor dem Hintergrund des Strukturwandels im europäischen Schienenverkehr beleuchtet sowie die mittel- und langfristigen Trends benannt. Damit sollen mögliche Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten entwickelt und geschärft werden.

1. Kontext / Problemlage

Seit über einem Jahrzehnt durchlebt der Schienenverkehr in Europa einen umfassenden Strukturwandel. Den Impuls für diese Umstrukturierung hat die europäische Richtlinie 91/440/EWG mit dem Ziel einer besseren Effizienz und Konkurrenzfähigkeit im Schienenverkehr gegeben. Die in der Folge verabschiedeten Richtlinien der sog. Eisenbahnpakete haben umfassende Änderungen für die Struktur und Organisation des Markts für Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland und Europa mit sich gebracht, mit Auswirkungen auf den Beschäftigungsgrad sowie die Arbeitsbedingungen in der Branche.

2. Fragestellung

Der Bericht analysiert zunächst die rechtlichen Rahmenbedingungen und geht dann auf die bestehenden Markt- und Wettbewerberstrukturen ein. Anhand der Analyseergebnisse wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet. Kernmärkte für die Betrachtung sind neben Deutschland Spanien, Großbritannien und Österreich.

Aus den dargestellten inhaltlichen Schwerpunkten leiten sich folgende Fragestellungen ab:

- Welche Rahmenbedingungen und Regulierungen sind für die zukünftige Entwicklung der Schienenfahrzeuginstandhaltung in Deutschland und Europa relevant?
- Wie ist der Markt für Schienenfahrzeuginstandhaltung in Deutschland und europäischen Kernländern strukturiert? Wie hat sich der Wettbewerb entwickelt und wie wird er sich weiterentwickeln?
- Welche Veränderungen und Entwicklungsperspektiven des deutschen Instandhaltungsgeschäftes sind zu erwarten?
- Welche Handlungsempfehlungen leiten sich für die Träger der Mitbestimmung ab?

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung ist entsprechend räumlicher, zeitlicher und sachlicher Dimensionen eingegrenzt. Im Rahmen unserer Studie wurden vier europäische Länder Deutschland, Großbritannien, Österreich und Spanien als Kernmärkte definiert und anhand verschiedener Statistiken und vorliegender Literatur analysiert.

Wesentliche Auswahlkriterien für die Kernmärkte waren deren besondere historische Entwicklungen in Bezug auf die Instandhaltung von Schienenfahrzeugen und die daraus resultierenden Marktsituationen und -strukturen.

Die Markt- und Wettbewerberentwicklung sowie die Auswertung wesentlicher Marktkennzahlen erfolgten für das Jahr 2010.

Der vorliegende Bericht analysiert den Markt für die Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland und ausgewählten europäischen Kernländern, indem er auf Rahmenbedingungen, Marktstrukturen und Wettbewerber in diesen Kernmärkten eingeht.

4. Darstellung der Ergebnisse

Auf Grundlage der vorliegenden Analyseergebnisse konnten folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden:

- Den Instandhaltungsmarkt von Schienenfahrzeugen in Deutschland beobachten und das dauerhaft hohe Potenzial für Beschäftigung in der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen sichern
- Instandhaltungs-, Qualitäts- sowie Qualifikationsstandards bei den Mitarbeitern stärken
- Antworten auf die Diversifikation des Markts für Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland finden
- die Instandhaltung von Schienenfahrzeugen ist ein Wettbewerbsfaktor für die Verkehrsunternehmen
- Die Schnittstellen zwischen Betrieb, Instandhaltung und Herstellung aktiv gestalten
- Den Liberalisierungsprozess der Instandhaltung in Deutschland und Europa gestalten

Ergebnisse:

Neumann, Lars; Sander, Aline: Trends und Perspektiven der Instandhaltung von Schienenfahrzeugen in Deutschland - Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Abschlussbericht.- Berlin, Dezember 2010.- 54 S.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Zukünftige Trends des Schienengüterverkehrs in Deutschland und Europa - Chancen und Perspektiven |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-393-1 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Lars Neumann SCI Verkehr GmbH Büro Berlin Novalisstraße 7 10115 Berlin l.neumann@sci.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 3 Monate |

In der vorliegenden Studie werden vor dem Hintergrund des Strukturwandels im europäischen Schienenverkehr die mittel- und langfristigen Entwicklungstendenzen des Schienengüterverkehrsmarktes analysiert und Handlungsempfehlungen für die Vertreter von Beschäftigten entwickelt.

1. Kontext / Problemlage

Seit über einem Jahrzehnt durchlebt der Schienenverkehr in Europa einen umfassenden Strukturwandel. Den Impuls für diese Umstrukturierung hat die europäische Richtlinie 91/440/EWG mit dem Ziel einer besseren Effizienz und Konkurrenzfähigkeit im Schienenverkehr gegeben.

Die von der Europäischen Union festgelegten und nationalstaatlich umgesetzten rechtlichen Rahmenbedingungen haben umfassende strukturelle Änderungen in den jeweiligen europäischen Ländern ausgelöst. Infolge dieser Änderungen wurde die Struktur aber auch die Organisation des europäischen Schienenverkehrsmarktes heterogener. Das hat unter anderem Auswirkungen auf die Beschäftigten sowie deren Arbeitsbedingungen in der Bahnbranche.

2. Fragestellung

Ziel der Studie war es, die mittel- und langfristigen Entwicklungstendenzen des Schienengüterverkehrsmarktes zu bewerten, um mögliche Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu entwickeln und zu schärfen.

Aus den dargestellten inhaltlichen Schwerpunkten leiten sich folgende Fragestellungen ab:

- Welches sind die wesentlichen europäischen und nationalen Regulierungen / Vereinbarungen des Schienengüterverkehrs auf europäischer Ebene und in relevanten Kernländern?
- Welche nationalstaatlichen Programme zur Entwicklung des Schienengüterverkehrs in den europäischen Kernländern gibt es und wodurch zeichnen sie sich aus?
- Wie hoch sind die relevanten Marktvolumina des Schienengüterverkehrs und wie werden sich diese entwickeln?
- Wie ist die aktuelle Güterstruktur und welche Wachstumsfelder können identifiziert werden?
- Wie ist die aktuelle Wettbewerbssituation?
- Welche Handlungsempfehlungen leiten sich für die Träger der Mitbestimmung ab?

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung wurde entsprechend räumlicher, zeitlicher und sachlicher Dimensionen eingegrenzt. Im Rahmen unserer Studie wurden sechs europäische Länder als Kernmärkte definiert und analysiert: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweiz, Österreich.

Auswahlkriterien waren das absolute und relative Marktvolumen, die Wettbewerbsintensität im Schienengüterverkehr sowie die strategische Bedeutung des Marktes aus der Perspektive deutscher Verkehrsunternehmen.

Der Analysezeitraum der Studie umfasst die Jahre 2000 bis 2009. Die Markt- und Wettbewerberentwicklung sowie die Auswertung wesentlicher Unternehmenskennzahlen erfolgte soweit möglich für diese Periode. Auf mögliche Entwicklungsszenarien wird in einem Ausblick eingegangen.

4. Darstellung der Ergebnisse

Auf der Grundlage der vorliegenden Analyseergebnisse können folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden:

- a) Durch stabiles Wachstum des Schienengüterverkehrs Beschäftigung sichern:
 - Wachstum im Schienengüterverkehr ist die Basis zur Sicherung und Stärkung der Beschäftigten in diesem Sektor
 - Nationale Rahmenbedingungen zu Stärkung des Verkehrsträgers Schiene richtig setzen
 - Verbesserung der Infrastruktur durchsetzen, um die Leistungsfähigkeit der Schiene zu erhöhen
 - Binnenländische Wachstumspotenziale im deutschen Schienengüterverkehr aufgreifen
- b) Im Wettbewerb Arbeitsbedingungen zur Stärkung der Wachstumspotenziale verbessern:
 - Gleiche Arbeitsbedingungen für Beschäftigte nationaler wie internationaler Wettbewerber
 - Arbeitsbedingungen verbessern, um den Arbeitgeber Bahn zu stärken

Ergebnisse:

Neumann, Lars; Scharfschwerdt, Jana: Zukünftige Trends des Schienenverkehrs in Deutschland und Europa. Abschlussbericht.- Berlin, Dezember 2010.- 91 S.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Regionale Clusteranalyse Forst / Holz und arbeitsorientierte Gestaltungskorridore der Clusterpolitik auf Länderebene |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-321-1 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Gerhard Richter IMU-Institut Berlin GmbH Schlesische Str. 28, Haus S 10997 Berlin imu-institut@imu-berlin.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 6 Monate |

Die Literaturstudie sichtet die in jüngerer Zeit vorgelegten Clusterstudien Forst Holz in Deutschland und gibt einen synoptischen Überblick über die Untersuchungsgegenstände und Handlungsempfehlungen der Studien. Das Ziel des Berichtes bestand darin, Gestaltungskorridore und -vorschläge der regionalen Cluster Forst Holz aus arbeitsorientierter Sicht zu identifizieren.

1. Kontext / Problemlage

In elf Bundesländern wurden in den letzten Jahren regionale Clusterstudien "Forst Holz" vorgelegt. Die Mehrheit dieser Länder entwickelte Clusterkonzeptionen, die als wirtschafts- und industriepolitische Entwicklungskonzepte mit zahlreichen, thematisch breit gefaßten Gestaltungsvorschlägen und Umsetzungsmaßnahmen untersetzt sind. Je nach Standpunkt und Perspektive der Autoren differieren die Erkenntnisinteressen und die Handlungsvorschläge. Der Faktor Arbeit taucht in den vorliegenden Studien widersprüchlich auf: Zum einen als Kostenfaktor, der sich je nach Teilbranche vermeintlich konkurrenzschädlich auswirkt, zum anderen als lebendige, qualifizierte Facharbeit, die als Quelle der Wertschöpfung und Grundlage der Wettbewerbsfähigkeit gesehen wird. Daraus resultiert das spezifische Erkenntnisinteresse dieser Kurzstudie, arbeitsorientierte Gestaltungskorridore der regionalen Holzcluster zu identifizieren und Handlungsvorschläge zur Diskussion zu stellen.

2. Fragestellung

Die Analyse ging zunächst der Fragestellung nach, wie die Clusteranalysen und -konzeptionen länderspezifisch ausgeprägt sind und wie sie in Politik umgesetzt werden. Dann wurde untersucht, wie der Clusterbegriff in den Studien und Konzeptionen (auch methodisch) angewendet wird und welche Stärken bzw. Probleme damit verbunden sind. In jenen Bundesländern, in denen die Studien SWOT-Analysen beinhalten, wurden deren Ergebnisse für die einzelnen Produktionsstufen zusammengetragen und verallgemeinert. Schließlich wurde gefragt, welche typischen Gestaltungskorridore der Clusterpolitik in den Studien und Konzeptionen zu finden und an welche Adressaten diese gerichtet sind. Im nächsten Schritt wurden in den Konzeptionen die Aufgabenfelder des Clustermanagements gesichtet. Abschließend wurde der Frage nachgegangen, wie arbeitsorientierte Zugänge zur Clusterkonzeption der Länder im Komplex Forst Holz identifiziert und geöffnet werden können.

3. Untersuchungsmethoden

Die Kurzstudie beruht auf der Literaturanalyse der vorliegenden regionalen Clusterstudien. Darüber hinaus wurden per Internet-Recherche die Clusterkonzeptionen der Bundesländer im Komplex Forst Holz zusammengestellt. In den Studien und Konzeptionen wurde nach Gestaltungskorridoren gesucht, die für arbeitsorientierte Vorschläge zugänglich sein können. Daneben werden eigenständige arbeitsorientierte Handlungsvorschläge als Ergänzung zu den Vorschlägen in den Studien vorgelegt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Holzclusterstudien der Bundesländer bieten eine Reihe von Ansatzpunkten zur Gestaltung einer Netzwerk- bzw. Clusterstrategie, an die aus arbeitsorientierter Sicht angeknüpft werden kann. Daneben kann es zielführend sein, eigene arbeitsorientierte Themen und Akzente in der Diskussion um regionale Holzcluster zu setzen. Vorschläge werden auf drei Ebenen zur Diskussion gestellt:

- Der landespolitischen Ebene: Es werden die Beteiligung an einer gesellschaftlichen Leitbilddiskussion zur Holznutzung, die Teilnahme an Fachkonferenzen auf Landesebene und die Gestaltung der industrie- und branchenpolitischen Rahmenbedingungen diskutiert,
- Regionale und betriebliche Ebene: Als arbeitsorientierter Clusterzugang wird das Thema Fachkräftesicherung im demographischen Wandel identifiziert. Zudem wird die Beteiligung an regionalen Netzwerken und Innovationsprojekten vorgeschlagen,
- Die Beteiligung von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen an der Gestaltung der Cluster Forst Holz kann dann erfolgreich sein, wenn sie von einer gewerkschaftlichen Branchenpolitik getragen wird.

Dazu werden Überlegungen vorgestellt.

Ergebnisse:

Krippendorf, Walter: Stand der regionalen Clusteranalysen und arbeitsorientierte Gestaltungskorridore der regionalen Clusterpolitik im Cluster Forst / Holz. Abschlussbericht.- Berlin, September 2010.- 46 S.

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Benchmark Arbeitszeiten - Regelungen und Praxis bei Infrastrukturgesellschaften in Chemie- und Industrieparks |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-390-1 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Werner Voß arbeco GmbH Friedrichstraße 24 45468 Mülheim an der Ruhr wvoss@arbeco.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 3 Monate |

Im letzten Jahrzehnt sind bei den Betreibergesellschaften von Chemieparks bzw. entsprechenden Abteilungen in den Chemieunternehmen zwecks Sicherung der Beschäftigung flexiblere Regelungen in den Flächentarifverträgen in Form von Öffnungsklauseln verankert worden.

1. Kontext / Problemlage

Je nach Entstehungskontext sowie Größe und Struktur des Chemieparks zeichnen sich die Betreiberfirmen durch vielfältige Geschäftsportfolios aus. Vielerorts läßt sich zwar ein Trend zu Kernkompetenzen (Basisdienstleistungen) erkennen; bislang überwiegt jedoch der sog. Komplettanbieter. Zur Stabilisierung der Unternehmensstrukturen der Betreiber haben u.a. Arbeitsplätze sichernde Öffnungsregelungen auf tariflicher Basis beigetragen. Das nahende Auslaufen diverser Vereinbarungen hat die Debatte mit dem Verweis auf angeblich kostengünstigere externe Lösungen neu belebt. Von den Beschäftigten werden wiederum Zugeständnisse bei Arbeitszeiten und/oder Entgelt gefordert. Im Rahmen der Kurzstudie wurde der aktuelle Stand tariflicher Regelungen zu Arbeitszeit und Entgelt bei sieben ausgewählten Betreibergesellschaften ausgeleuchtet. Sechs Firmen zählen dabei zum Tarifbereich der chemischen Industrie, ein Unternehmen zur Metallwirtschaft.

2. Fragestellung

Um den jeweiligen Aktivitätsrahmen der Betreibergesellschaften auszuleuchten, wurde eine Charakterisierung der zugehörigen Chemieparks vorgenommen und entsprechende Parameter aufbereitet. Dazu zählen Größe des Chemieareals, Freiflächen, Anzahl der auf dem Gelände tätigen Unternehmen, Gesamtbeschäftigung, stoffliche Ausrichtung der Haupt-Gesellschaften und weitere Indikatoren. Danach erfolgte die Erhebung und Auswertung aktueller tariflicher Regelungen zu Arbeitszeit und Entgelt.

3. Untersuchungsmethoden

Zur Charakterisierung der Chemieparks wurden methodisch unterschiedlichste Quellen wie Internet, Bücher, Zeitschriften, Marketingbroschüren usw. herangezogen und ausgewertet. Neben der Sekundäranalyse wurden zudem leitfadengestützte Interviews mit sechs Interessenvertretungen durchgeführt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Im Gegensatz zu der häufig von Fachleuten geäußerten Einschätzung, dass im industrienahen Dienstleistungsgeschäft der Chemieparks mittlerweile regelmäßig die 40 h/Woche praktiziert wird, verweist die betrachtete Unternehmensstichprobe auf eine weitaus vielfältigere Praxis.

Während in zwei Unternehmen die 37,5 h/Woche mit (fast) keinen Öffnungen praktiziert wird, gilt in anderen Gesellschaften seit Mitte des letzten Jahrzehnts eine regelmäßige Arbeitszeit in Höhe von 40 h/Woche (ohne Entgeltausgleich).

Aktuelle für 2010 vereinbarte Regelungen im Kerngeschäft der Betreibergesellschaften (ohne Wirtschaftsdienste und Logistik) bleiben bisher durchweg unterhalb der 40 h/Woche als Regelarbeitszeit und nähern sich wieder den tariflichen Flächenregelungen an.

Es bleibt zu beobachten, ob sich der Trend von längeren Arbeitszeitregelungen wieder Abstand zu nehmen und eine Umkehr hin zu der flächentariflichen Arbeitszeit zu vollziehen, fortsetzen wird.

Ergebnisse:

Voß, Werner: Benchmark Arbeitszeiten - Regelungen und Praxis bei Betreibergesellschaften in Chemieparks. Abschlussbericht.- Mülheim, September 2010.- 24 S.
(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Die europäische Dienstleistungsrichtlinie (DLR) in der Umsetzung - praktische Beispiele auf der örtlichen Ebene - |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-279-2 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Dieter Grunow Rhein-Ruhr-Institut f. Sozialforschung und Politikberatung e.V. Heinrich-Lersch-Str. 15 47057 Duisburg dieter.grunow@uni-due.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 11 Monate |

Im Mittelpunkt des Projektes steht die Einrichtung eines Einheitlichen Ansprechpartners (EA) als zentrales Instrument der Dienstleistungsrichtlinie (RL 2006/123/EG) - zur Förderung des grenzüberschreitenden Dienstleistungsverkehrs in der EU und die Frage, welche Effekte für die Modernisierung der Verwaltung in Deutschland zu erwarten sind. Dazu gehört auch ein Blick über die Grenzen.

1. Kontext / Problemlage

Die Dienstleistungsrichtlinie (DL-R) sollte zur Komplementierung des Binnenmarktes die Grundlage für einen offenen, transparenten und dynamischen Dienstleistungssektor schaffen. Der Kommissions-Entwurf der DL-R von 2004 wies Schnittmengen zu drei sensiblen politischen Themen auf: Konkurrenz auf dem europäischen Markt, private vs. öffentliche Dienstleistungen und administrative Regelwerke u. Kontrollarchitekturen. Zwei wichtige Ziele des DL-R Entwurfes wurden durch ein breites Bündnis von Akteuren aus Wirtschaft, Gewerkschaften und öffentlichem Sektor "ausgebremst": die freie Bewegung der Dienstleister mit eigenen Standards (Herkunftslandprinzip) und die dafür notwendige De-Regulierung der administrativen Niederlassungs-Bedingungen in den jeweiligen Mitgliedsländern. Die Umsetzung der DL-R von 2006 konzentriert sich auf den Einheitlichen Ansprechpartner (EA) für Niederlassungsprozeduren und die Verpflichtungen zur Vereinfachung der Verwaltungsverfahren und zum Ausbau von E-Government.

2. Fragestellung

Das Projekt untersucht die Frage, inwieweit es in Deutschland gelingt, die Funktionen des Einheitlichen Ansprechpartners zur Erleichterung der Verwaltungsverfahren für Dienstleister zur Genehmigung bzw. Anmeldung eines Gewerbes so auszugestalten und in die Verwaltungsarchitektur zu integrieren, dass sie nicht (nur) zu einem Mehr an Verwaltungsaufwand führen, sondern als Impulse zur Vereinfachung und Verschlanung der Verwaltungsprozesse innerhalb und zwischen den Verwaltungen genutzt werden. Die Verortung des EA, die Organisation der Aufgaben und Zusammenarbeit mit den Behörden, Entscheidungsprozesse und IT-Lösungen, sind Indikatoren, an denen sich Entwicklungstendenzen erkennen lassen. Insbesondere war zu erfassen, ob damit die von der EU beabsichtigte Reduktion bzw. Vereinheitlichung der Niederlassungsprozeduren in Deutschland gelingt. Insofern ist die Analyse der Implementation eine Frage an die Koordinationsfähigkeit des politisch-administrativen Mehrebenensystems.

3. Untersuchungsmethoden

Als empirische Untersuchungsmethoden wurden die Inhaltsanalyse von Dokumenten und qualitative Experten-Interviews angewendet. Angesichts der während der Untersuchung anhaltenden Entwicklungsdynamik mussten bei den Experteninterviews ergänzende telefonische Rückfragen durchgeführt werden. Der Hauptfokus der Interviews bezog sich auf die Einrichtung des EA, als eine der wenigen

auch zeitlich fixierten Anforderungen der DL-R. Angesichts der Variationsbreite der praktischen Umsetzung wurden Interviews in NRW, Niedersachsen, Bayern, Berlin, Hessen, Schleswig-Holstein, Brandenburg, Baden-Württemberg, Thüringen durchgeführt. Dabei waren jeweils 2 Gesprächspartner - einer für organisatorische, verfahrensbezogene Angelegenheiten und einer für die IT-Dimension - erforderlich. Besonders detaillierte Interviews und Analysen betreffen die Fälle in NRW, wobei auch Implementationsprozesse rekonstruiert wurden. Schriftliche Anfragen wurden für einen Blick über die Grenzen eingesetzt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Das empirische Projekt konzentriert sich auf die Einrichtung des EA für die Niederlassungsprozeduren von EU-Ausländern. Andere Anforderungen der DL-R spielen eine Nebenrolle. Nachdem die Nutzung des EA-Angebotes auch durch Inländer breiten Konsens erzielte, verblieben für die Implementationsgestaltung vor allem die (organisatorische) Anbindung des EA und das Aufgabenspektrum zu klären. Dabei wurden Kontroversen von 2004 fortgesetzt, da es keine Vereinheitlichungsinitiativen des Bundes gegeben hat. Die Umsetzungsergebnisse von Anfang 2010 zeigen "die Uneinheitlichkeit des EA in Deutschland". Beinahe jede denkbare Variante ist praktisch vorfindbar: kommunale Modelle, kammerzentrierte Modelle, staatliche Modelle sowie Mixturen verschiedener Art; weitergehende Ziele der Rechtsbereinigung und der Harmonisierung von Verwaltungsarchitekturen sind z.T. zusätzlich erschwert. Die elektronische Abwicklung ist meist auf einem Minimalniveau implementiert und lässt kostenintensive Parallelarbeiten erwarten. Dem erhöhten Verwaltungsaufwand zur Wahrnehmung neuer Aufgaben steht derzeit nur eine geringe Entlastung durch standardisierte, elektronisch gesteuerte Prozesse gegenüber.

Ergebnisse:

Dickert-Laub, Margit; Grunow, Dieter: Die europäische Dienstleistungsrichtlinie: kontroverser Start und divergierende Umsetzung. Abschlussbericht.- Duisburg, März 2011.- 236 S.

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Belegschaften als Initiatoren von Betriebsratsgründungen - Die Haltung von Belegschaften zur Gründung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2008-190-2 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Dr. Rosemarie Kay Institut für Mittelstandsforschung Bonn Maximilianstr. 20 53111 Bonn kay@ifm-bonn.org |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Meike Hiermes Nadine Schlömer Institut für Mittelstandsforschung Bonn Maximilianstr. 20 53111 Bonn hiermes@ifm-bonn.org schloemer@ifm-bonn.org |
| <i>Laufzeit:</i> | 13 Monate |

Obwohl nach dem Willen des Gesetzgebers in Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten ein Betriebsrat gegründet werden soll, passiert dies in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) selten. Um die Gründe hierfür zu eruieren, wurde die Rolle der Belegschaften bei der Gründung von Betriebsräten in KMU näher untersucht.

1. Kontext / Problemlage

Anders als in Großunternehmen ist in KMU Mitbestimmung über Betriebsräte nach wie vor nicht die Regel. Auch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 und die damit geschaffene Möglichkeit des vereinfachten Wahlverfahrens für Klein- und Mittelbetriebe konnte an dieser Situation bisher nichts Grundlegendes ändern. Zwar liegt eine Reihe von Forschungsarbeiten zu den Faktoren, die auf die Existenz von Betriebsräten Einfluss nehmen, vor, allerdings beruhen diese Arbeiten vorwiegend auf Befragungen von Geschäftsführern, die naturgemäß nur über den Teilbereich Auskunft zu geben vermögen, den sie beobachten können. Dazu gehört nur in eingeschränktem Maße das Denken und Handeln ihrer Beschäftigten, die aber am häufigsten die Wahl von Betriebsräten in KMU initiieren. Demnach liegen bisher kaum gesicherte Erkenntnisse über die Entscheidungskalküle mittelständischer Belegschaften bei Betriebsratsgründungen vor.

2. Fragestellung

Damit stellt sich die Frage, ob es mittelstandsspezifische Merkmale bzw. Faktoren gibt, die verhindern, dass Belegschaften Betriebsratsgründungen initiieren. Im Zentrum der Untersuchung standen daher drei Fragen: Erstens galt es zu klären, aus welchen Gründen und unter welchen Umständen Arbeitnehmer die Gründung eines Betriebsrats einleiten. In diesem Zusammenhang wurde zweitens die Frage untersucht, wie der jeweilige Betriebsratsgründungsprozess vonstatten ging. Und drittens wurden in Unternehmen ohne Betriebsrat Antworten auf die Frage gesucht, warum Belegschaften bisher von einer Betriebsratsgründung absahen.

3. Untersuchungsmethoden

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein qualitativer Ansatz in Form von Fallstudien gewählt. Die Grundgesamtheit der Untersuchung bildeten Unternehmen, die zwischen 20 und 99 Arbeitnehmer beschäftigen und in den Branchen Baugewerbe, Handel sowie unternehmensnahe Dienstleistungen tätig sind. Da sich die Gewinnung von Unternehmen als sehr schwierig erwies, wurde die Grundgesamtheit im Laufe der Feldarbeiten erweitert. Insgesamt konnten 22 Unternehmen für die Fallstudien gewonnen werden. Zehn davon verfügten über einen Betriebsrat. In den Fallstudien fanden die Belegschaft, die Geschäftsführung und, sofern vorhanden, Betriebsratsmitglieder Gehör: Die Geschäftsführer sowie die Betriebsratsmitglieder wurden mittels eines halbstandardisierten Gesprächsleitfadens persönlich befragt, wohingegen die Arbeitnehmer (inkl. Führungskräfte) einen schriftlich auszufüllenden Fragebogen erhielten.

4. Darstellung der Ergebnisse

Grundlage für alle Analysen ist ein Prozessmodell: Bestimmte Auslöser führen dazu, dass bei Arbeitnehmern die Idee einer Betriebsratsgründung aufkommt. Der oder die Arbeitnehmer setzen die Idee aber nur dann um, wenn das Kosten-Nutzen-Verhältnis einer Betriebsratsgründung für diese(n) positiv ist. Ist dies der Fall, folgt ein interner Meinungsbildungsprozess, in dem die Idee einer Betriebsratsgründung innerhalb der Belegschaft diskutiert wird. Sofern ein Großteil der Belegschaft die Idee teilt, kommt es zur erstmaligen Wahl eines Betriebsrats. Dieser idealtypische Entstehungsprozess eines Betriebsrats wurde beim Gros der untersuchten Unternehmen mit Betriebsrat vorgefunden. Bei zwei Unternehmen wich der Gründungsprozess allerdings vom idealtypischen Modell insofern ab, als die Initiatoren der Betriebsratswahl auf den Meinungsbildungsprozess verzichteten.

Betriebsratsgründungen bleiben dagegen aus, wenn es entweder keinen Auslöser gibt oder ein Auslöser zwar vorhanden ist, aber die Kosten einer Betriebsratsgründung deren Nutzen für die Arbeitnehmer übersteigt. Letzteres war beim Gros der Unternehmen ohne Betriebsrat der Fall.

Ergebnisse:

Schlömer, Nadine; Kay, Rosemarie: Belegschaften als Initiatoren von Betriebsratsgründungen. Die Haltung von Belegschaften zur Gründung von Betriebsräten in kleinen und mittleren Unternehmen. Abschlussbericht.- Bonn, Oktober 2010.- 152 S.

(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Rekrutierung sowie Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-293-2 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Christoph Reichard Universität Potsdam August-Bebel-Straße 89 14482 Potsdam reichard@t-online.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 7 Monate |

Es erfolgte eine Bestandsaufnahme der Qualifizierungslandschaft im öffentlichen Dienst mit Schwerpunkt allgemeine Verwaltung. Es wurden die Institutionen, Strukturen und Inhalte der Verwaltungsbildung auf den verschiedenen Laufbahnstufen für Beamte und Angestellte dargestellt und kritisch analysiert und die quantitative Entwicklung der Einstellungszahlen von Nachwuchskräften betrachtet.

1. Kontext / Problemlage

Die Qualifizierungslandschaft im föderal differenzierten öffentlichen Dienst ist extrem unterschiedlich ausgestaltet und es hat in den letzten Jahren verschiedenartige Entwicklungen gegeben, die kaum dokumentiert sind. Bezogen auf die Ausbildungsinhalte wird vermutet, dass traditionelle, juristisch dominierte Wissensbereiche weiterhin im Vordergrund stehen und aktuelle Tätigkeitsanforderungen nicht voll erfüllt werden. Länder und Kommunen haben zudem unterschiedliche Rekrutierungsstrategien entwickelt, die nicht immer konsistent zu sein scheinen. Auch die Anpassungen im Zusammenhang mit den aktuellen Reformen des Laufbahnrechts bei Bund und Ländern erscheinen untersuchungsbedürftig.

2. Fragestellung

Die Projektstudie strebt zunächst einen Überblick über die Entwicklung der Einstellungszahlen von Nachwuchskräften im allgemeinen Verwaltungsdienst sowie die daraus resultierenden Ausbildungszahlen in den vergangenen 20 Jahren an. Zudem werden die Ausbildungsinstitutionen (z.B. Verwaltungsschulen, Studieninstitute, Fachhochschulen) und die von ihnen angebotenen Ausbildungsgänge, -inhalte und -methoden dargestellt und kritisch-vergleichend analysiert. Auch die verschiedenen Statusvarianten der Auszubildenden (z.B. Beamtenanwärter, Studierende) werden erörtert. Aus analytisch-interpretativer Sicht wird vor allem diskutiert, inwieweit die Ausbildungspraxis dem Wandel von Staat und Verwaltung Rechnung trägt und auf die aktuellen Anforderungen Bezug nimmt. Ferner wird untersucht, inwieweit die Rekrutierungspraxis von Bund, Ländern und Kommunen in der Lage ist, aktuelle und künftige Personalbedarfe zu decken.

3. Untersuchungsmethoden

Die Projektstudie stützt sich zum einen auf umfangreiche Dokumentenanalysen (Rechtsgrundlagen, Darstellungen von Ausbildungskonzepten, Studien- und Prüfungsordnungen, Jahresberichte von Ausbildungseinrichtungen, einschlägige Publikationen usw.). Zum anderen wurden vom Projektteam ausführliche leitfadengestützte Interviews mit den Aus- und Fortbildungsreferenten in den Innenministerien aller 16 Bundesländer sowie im BMI durchgeführt. Hinzu kamen eine größere Anzahl von Experteninterviews, z.B. mit Vertretern von Aus- und Fortbildungseinrichtungen. Die Ergebnisse sind in zahlreichen Dokumenten erfasst worden, z.B. in 16 "Länderprofilen" sowie dem entsprechenden Bundesprofil. Darüber hinaus wurden Kurzprofile je Land angelegt, um die vergleichende Analyse zu vereinfachen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Im mittleren Dienst werden kaum noch Beamte, sondern vornehmlich Angestellte ausgebildet. Die Ausbildungsinhalte haben sich seit Jahrzehnten kaum verändert. Der gehobene Dienst bildet nach wie vor das "Rückgrat der Verwaltung", hier ist der Beamtenstatus vorherrschend.
- Während einige Länder in den letzten Jahren ihre internen FHs externalisiert haben, hält die Mehrzahl der Länder am Modell der internen FH fest. Hier haben die Studierenden weiterhin den Doppelstatus als Student und (bezahlter) Beamtenanwärter.
- Die Ausbildungsinhalte auf Ebene gehobener Dienst sind weiterhin durch rechtliche Inhalte geprägt, wenngleich es teilweise gewisse "Aufweichungen" und Erweiterungen in Richtung Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaften gibt.
- Im höheren Dienst gibt es nur gelegentlich einen nichtjuristischen Vorbereitungsdienst (Wirtschafts- oder Verwaltungsreferendariat), es dominiert - auch bei der Rekrutierung - ganz eindeutig der Jurist.
- Systematische Vorbereitung auf Führungsfunktionen gibt es eher selten. Nachwuchskräfte werden meist aufgrund kurzfristiger Bedarfsermittlungen rekrutiert, künftige demographische Herausforderungen spielen nur eine geringe Rolle.

Ergebnisse:

Weiß, Juliane: Die Ausbildung im öffentlichen Dienst. Herausforderungen und Perspektiven für den gehobenen Verwaltungsdienst.- Leipzig: Institut für Öffentliche Finanzen und Public Management, November 2010.- 62 S.- (Arbeitspapier; 43)

Röber, Manfred: Rekrutierung und Aus- und Fortbildung im öffentlichen Dienst. Abschlussbericht.- Leipzig, November 2010.- 3 S.

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Europäische Betriebsräte in der deutschen, englischen und französischen Forschung. Eine Literaturstudie |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-212-2 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Vanessa Schardt Börsinghauser Str. 65 44627 Herne vanessa-schardt@t-online.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Axel Hauser-Ditz Ruhr-Universität Bochum Lehrstuhl Organisationssoziologie GB 04 / 149 Universitätsstr. 150 44780 Bochum axel.hauser-ditz@rub.de Prof. Dr. Ludger Pries Ruhr-Universität Bochum Allgemeine Soziologie Arbeit und Wirtschaft GB 04 / 42 Universitätsstr. 150 44801 Bochum ludger.pries@rub.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 10 Monate |

Anderthalb Jahrzehnte sind seit der Einführung des Europäischen Betriebsrats, eines neuen Akteurs in den grenzüberschreitenden europäischen Arbeitsbeziehungen, vergangen. Die Forschungsliteratur zur EBR-Praxis erscheint derzeit kaum noch überschaubar. Die Studie liefert einen systematischen Überblick über jüngere Arbeiten zu diesem Thema.

1. Kontext / Problemlage

In den letzten Jahren hat die Forschung über Europäische Betriebsräte (EBRs) eine Vielzahl an neuen Forschungsergebnissen und Publikationen hervorgebracht, die für den interessierten Leser kaum noch überschaubar erscheint. EBRs werden mittlerweile von Wissenschaftlern in zahlreichen Ländern und von unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen untersucht. Ergebnisse aus Studien finden sich in akademischen wie auch in eher praxisorientierten Publikationen. Übersichtsarbeiten, die die Forschung zu EBRs anhand einheitlicher Kriterien systematisieren und auf diese Weise eine Orientierung im Forschungsfeld ermöglichen, wurden jedoch zuletzt zu Beginn des Jahrzehnts erstellt. Die vorliegende Studie will diese Lücke zumindest ein Stück weit schließen, indem einschlägige jüngere EBR-Studien anhand eines einheitlichen Analyserasters systematisiert und zusammengefasst werden.

2. Fragestellung

Die Literaturstudie widmet sich folgenden Fragen:

- Welche Forschungen existieren in den einzelnen EWR-/EU-Ländern zu Europäischen Betriebsräten? Welche theoretische Basis und welches methodische Vorgehen nutzen die Studien? Welches sind die zentralen Befunde?
- Wie sieht die Forschungslandschaft in Bezug auf unterschiedliche Branchen aus?

- Welche Forschungen beziehen sich explizit auf den französischsprachigen Raum? Welche Forschungsergebnisse liegen also originär in französischer Sprache vor?

3. Untersuchungsmethoden

Die gesichtete Literatur wurde anhand eines einheitlichen Rasters tabellarisch systematisiert. Dabei wurden für jede der Literaturquellen folgende Aspekte ausgewertet: Es wird untersucht, (1) welche Theorien und Methoden eingesetzt wurden, (2) welche Branchen, Länder und Unternehmen in den jeweiligen Forschungszusammenhang einbezogen wurden, (3) welche zentralen Ergebnisse und Aussagen der Beitrag enthält. Zudem wird angegeben, in welcher Sprache die entsprechende Literatur vorliegt. In einer anschließenden Querauswertung der gesichteten Literatur werden die wichtigsten Ergebnisse entlang zentraler Themenfelder - u.a. Qualität der EBR-Vereinbarungen, EBR-Typologien und -Beziehungsmuster, Handlungsfähigkeit des EBRs, Ursachen für die Nicht-Einrichtung von EBRs - dargestellt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Das Literaturneutraler bietet insgesamt einen systematischen Überblick über die in den Quellen untersuchten Länder und Branchen. Die in den Forschungsarbeiten verwendeten Theorien und Methoden konnten allerdings nur lückenhaft aufgenommen werden, da sie in vielen Arbeiten nicht explizit ausgewiesen werden. Erkennbar wird durch das Raster auch, dass bestimmte Forschungsfragen nur für bestimmte Länder untersucht wurden, so dass sich hier Ansatzpunkte für zukünftige Forschungen ergeben. Obwohl nur wenige französischsprachige Texte zur Auswertung vorliegen, kann hinsichtlich der so erweiterten Literaturbasis gesagt werden, dass die französische EBR-Literatur durchaus zahlreiche Verweise auf die (und vielfältige Bezüge zu den) einschlägigen englischsprachigen und teilweise auch deutschsprachigen Quellen enthält. Auch werden ähnliche Themen, wie bspw. die Beziehung zwischen EBR und nationalen Interessenvertretungssystemen behandelt. Insgesamt wird das Themenfeld erwartungsgemäß von englischsprachigen Publikationen dominiert, so dass die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen in diesem Bereich - unabhängig von der Herkunft der Forscher - meist in englischer Sprache erfolgt.

Ergebnisse:

Pries, Ludger; Schardt, Vanessa: Europäische Betriebsräte in der deutschen, englischen und französischen Forschung: Eine Literaturstudie. Abschlussbericht.- Bochum, Oktober 2010.- 68 S.
(Publikation geplant)

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Neue Vielfalt: Vom Wandel der Arbeitnehmerverbandslandschaft und neuen Akteurskonstellationen in der deutschen Tarifpolitik |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2008-147-2 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Wolfgang Schroeder Universität Kassel Fachbereich 5 Gesellschaftswissenschaften Nora-Platiel-Str. 1 34109 Kassel wolfgang.schroeder@uni-kassel.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Samuel Greef Viktoria Kalass Universität Kassel Fachbereich 5 - Gesellschaftswissenschaften Nora-Platiel-Str. 1 34109 Kassel greef@uni-kassel.de viktoriaKalass@gmail.com |
| <i>Laufzeit:</i> | 24 Monate |

Seit einigen Jahren erhalten Berufsgewerkschaften verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit: Kleine Verbände, die Berufsgruppen wie Lokführer, Ärzte oder Piloten organisieren, kündigen ihre Kooperation mit den Einzelgewerkschaften des DGB auf und setzen mit ihren Streiks nicht nur die Arbeitgeber unter Druck.

1. Kontext / Problemlage

Unzureichende Kenntnisse über die Berufs- oder Spartengewerkschaften, aber vor allem das Aufsehen, das die Frage nach Tarifeinheit und Gewerkschaftskonkurrenz in der politisch interessierten Öffentlichkeit und vor allem unter Juristen erregt, sprach dafür, dieses Thema in einem eigenständigen Forschungsprojekt aufzugreifen. Diese Untersuchung befasst sich mit dem Phänomen des Wandels von Berufsverbänden zu eigenständigen Tariforganisationen und hinterfragt dessen Bedingungen und Ursachen. In diesem Sinne versteht sich die Studie als grundlagenorientierter Beitrag zu der Frage: Was sind die wesentlichen Elemente des Wandels des deutschen Gewerkschaftsmodells und welche Konsequenzen resultieren daraus für dessen Funktions- und Leistungsfähigkeit?

2. Fragestellung

Um die Ursachen und Folgen tarifpolitischer Überbietungskonkurrenz durch Berufsgewerkschaften verstehen und erklären zu können, ist ein detaillierter, empiriegeleiteter Blick auf die zugrundeliegenden Bedingungen und Akteure bereits erfolgter Transformationen unerlässlich. Folgende Fragen sind für diese Untersuchung erkenntnisleitend:

- Um welches Phänomen handelt es sich bei der Integrationskrise? Wie lässt sich dieses Phänomen in die Krisensymptome des deutschen Gewerkschaftsmodells einordnen?
- Was sind die Ursachen der doppelten Integrationskrise? Worauf basiert die neue Offensivität der Berufsverbände, die nunmehr als gewerkschaftliche Akteure auftreten?

- Welche Auswirkungen hat die Integrationskrise auf das deutsche Modell der industriellen Beziehungen? Handelt es sich um eine Teilinfragestellung, eine vorübergehende oder eine dauerhafte Infragestellung des deutschen Gewerkschaftsmodells? Was bedeutet dieses Phänomen für die Zukunft des deutschen Modells?

3. Untersuchungsmethoden

In die Untersuchung wurden vier Organisationen einbezogen: der Marburger Bund, Verband der angestellten und beamteten Ärztinnen und Ärzte Deutschlands (MB), der Verein Deutscher Ingenieure (VDI), die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und der Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der Chemischen Industrie (VAA).

Der qualitativen Untersuchung der Einzelfälle liegt eine große Bandbreite an Empirie, Material und Zugängen zu den Verbänden zugrunde. Neben Sekundärliteratur sowie schriftlichen Verbandsquellen und -materialien basiert die Studie auf qualitativen Interviews, die die Autoren mit Vertretern sowohl der vier untersuchten Organisationen als auch weiterer Verbände und Gewerkschaften sowie mit Experten im unmittelbaren Umfeld der ausgewählten Fallbeispiele auf unterschiedlichen Organisationsebenen führten. Darüber hinaus wurden vielfältige Daten zur Entwicklung von Beruf und Branche herangezogen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Der Überbietungswettbewerb durch Berufsgewerkschaften ist Ausdruck einer doppelten Integrationskrise: Integrationsdefizite der Branchengewerkschaften in Bezug auf einzelne Berufsgruppen (Hochqualifizierte). Integrationskrise des deutschen Modells gegenüber den Berufsverbänden, die vormals durch die DAG eingebunden waren.
- Die Transformation von Berufsverbänden zu Gewerkschaften ist ein voraussetzungsvolles Phänomen. Sie bedarf einer spezifischen Gelegenheitsstruktur (Umweltwandel der Branche, Beruf, Arbeitsbedingungen und des Verhaltens der etablierten Akteure). Um diese Gelegenheit nutzen zu können, muss ein Verband aber auch über Ressourcen verfügen und diese mobilisieren können.
- Der voraussetzungsvolle Charakter der Transformation lässt auf eine allenfalls begrenzte Ausbreitung des Phänomens schließen und nicht auf eine umfassende Erosion des gesamten Systems.
- Die doppelte Integrationskrise, macht dennoch Lösungsstrategien auf zwei Ebenen erforderlich: Entwicklung neuer Kooperationsmodell im Fall berufsgewerkschaftlicher Konkurrenz. Neue Integrationsansätze zur Aufnahme differenzierter Interessenlagen um weiteren Abspaltungen entgegenzuwirken.

Ergebnisse:

Schroeder, Wolfgang; Kalass, Viktoria; Greef, Samuel: Neue Vielfalt: Vom Wandel der Arbeitnehmerverbandslandschaft und neuen Akteurskonstellationen in der kollektiven Interessenvertretungspolitik.- Vorläufiger Abschlussbericht.- Kassel, Juli 2010.- 364 S.
(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Umstrukturierung im Lebensmitteleinzelhandel am Beispiel der Handelskonzerne Rewe und Edeka- Auswirkungen auf die Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-330-2 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Bert Warich WABE-Institut Berlin Kniprodestr. 46 10407 Berlin info@wabe-institut.com |
| <i>Laufzeit:</i> | 6 Monate |

Die beiden großen genossenschaftlichen Einkaufskooperationen im Lebensmittelhandel, die EDEKA- und die REWE-Gruppe verstärken seit einigen Jahren ihre Bemühungen, konzernbetriebene und damit mitbestimmte Lebensmittelfilialen an selbständige Einzelhändler zu veräußern. Die Studie beleuchtet unternehmensstrategisches Kalkül und mitbestimmungsrelevante Konsequenzen.

1. Kontext / Problemlage

Die konzerneigenen Filialen werden über ein Marktmanagermodell als sogenannte Regiemärkte betrieben. Die dafür verantwortlichen Regionalgesellschaften sind aufgrund ihrer Bedeutung und Unternehmensgröße gewerkschaftlich organisiert und Betriebsräte sind eingerichtet, die auch für die Interessenvertretung in den Regiemärkten verantwortlich zeichnen.

Seit einigen Jahren werden die Bemühungen verstärkt, den Anteil des selbständigen Einzelhandels durch Überführung von Regiemärkten an selbständige Einzelhändler zu erhöhen. Allein die Edeka hat in den vergangenen fünf Jahren 650 Märkte über diesen Weg dem selbständigen Einzelhandel zugeführt. Bislang liegen keine Untersuchungen zu den Auswirkungen des Eigentümerwechsels auf die Interessenvertretung in den selbständigen Handelsunternehmen vor. Erfahrungen besagen, dass bestehende Mitbestimmungsstrukturen mit dem Eigentümerwechsel häufig aufbrechen.

2. Fragestellung

Ziel der explorativ angelegten Studie ist es, die von Edeka und Rewe strategisch ausgerichtete Ausweitung des selbständigen Lebensmitteleinzelhandels (SEH) im Bereich Vollsortiment auf deren Auswirkungen auf die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Lebensmitteleinzelhandel empirisch gestützt abzuschätzen. Neben der aktuellen Vertriebslinienstruktur der Konzerne wurden exemplarisch die inhabergeführten Mehrbetriebsunternehmen des SEH der Edeka und Rewe in je einer Vertriebsregion (EDEKA Minden-Hannover, REWE-Nord) identifiziert und deren Mitbestimmungsstatus erhoben. Auf Basis dieser Bestandsaufnahme sind Handlungsoptionen zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im selbständigen Lebensmitteleinzelhandel der Edeka und Rewe und Perspektiven in diesem wichtigen Beschäftigungssegment des Einzelhandels diskutiert worden.

3. Untersuchungsmethoden

- Leitfaden gestützte (überwiegend Telefon-) Interviews zur Systematisierung vorliegender Informationen bei den für Handel zuständigen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre in den Landesbezirken der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und Betriebsräten der Edeka (Region Minden/Hannover) und Rewe (Region Nord), mit Konzernsprechern der EDEKA und REWE.

- Erschließung und Systematisierung aller öffentlich verfügbaren Informationsquellen über die Größen- und Regionalstrukturen selbständiger Einzelhändler der Rewe und Edeka, Nutzung elektronischer Firmenregister und des elektronischen Bundesanzeigers.
- Quellenkritik und Bewertung der Informationslage zur Struktur des selbständigen Lebensmittel-einzelhandels innerhalb der Rewe und Edeka.
- Abstimmung der Datenbank mit den zuständigen Betriebsräten mit dem Ziel der Identifizierung mitbestimmungsfreier Zonen (Unternehmen) innerhalb der Untersuchungsregionen, d.s. Unternehmenskonglomerate im Besitz einzelner Händler.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Mit der zur Existenzsicherung und zum Marktausbau notwendig gewordenen Errichtung, Akquisition und Betrieb von eigenen, modernen und großflächigeren Regiefilialen, bei der EDEKA ab Ende der 60er Jahre und bei REWE ab Anfang der 70er Jahre, wurde die mitbestimmungsrechtliche Verantwortung von den Großhandlungen der Konzerne auch auf den Regie-Einzelhandel erweitert.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nach einem Marktmanagermodell als Supermarkt oder Verbrauchermarkt geführten Lebensmittelfilialen sind gegenwärtig durch Gesamtbetriebsräte (EDEKA) oder Regionalbetriebsräte (REWE) mitbestimmungsrechtlich vertreten.
- Die Interessenvertretung endet, wenn die Filialen an selbständige Einzelhändler veräußert werden. Im klein- und mittelständischen selbständigen Lebensmitteleinzelhandel der EDEKA und REWE tendiert der Anteil von Super- und Verbrauchermärkten mit Betriebsrat gegen null. Das zeigen exemplarisch für zwei Vertriebsregionen erhobene Statuszustände.
- Zur Verringerung mitbestimmungsfreier Zonen sollten a. Kampagnenansätze für große Mehr-Filialunternehmen bzw. b. politische Initiativen zu einem verpflichtenden Status des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) angeregt werden.

Ergebnisse:

Warich, Bert: Umstrukturierung im Lebensmitteleinzelhandel am Beispiel der Handelskonzerne REWE und EDEKA: Auswirkungen auf die Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen. Abschlussbericht.- Berlin, 2010.- 50 S.
(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Eine ökonomische Simulation der Beschäftigungseffekte, der fiskalischen Wirkungen und weiterer relevanter makroökonomischer Effekte eines "Gesetzes zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung" |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-310-3 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Klaus Bartsch Klaus Bartsch Econometrics Ökonometrische Prognose- und Simulationsmodelle Koppenbrücker Str. 9 16845 Neuendorf (Gemeinde Zernitz-Lohm) bartscheconometricmodels@t-online.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 3 Monate |

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden Modellrechnungen für eine Konzeption altersunabhängig geförderter Teilzeit durchgeführt, welche auf einem Vorschlag der Arbeitnehmerkammer Bremen für ein "Gesetz für Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung (GBA)" beruht. Grundgedanke ist es, die Vorteile einer verbesserten "work-life-balance" mit zusätzlicher Beschäftigung zu kombinieren.

1. Kontext / Problemlage

Die Massenarbeitslosigkeit ist nach wie vor das wirtschaftspolitische Kernproblem in Deutschland. Alle bisherigen Versuche, die Arbeitsmarktlage durch auf der Arbeitsangebotsseite ansetzende Modifikationen der Arbeitsmarktpolitik zu verbessern, haben sich diesbezüglich als nicht hinreichend erwiesen. Vor dem Hintergrund des krisenbedingt stark sinkenden Arbeitsvolumens verdienen Konzeptionen zur Verkürzung der effektiven Periodenarbeitszeit und speziell auch der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit als Instrument der Sicherung bzw. Neuschaffung von Arbeitsplätzen durch Arbeitsumverteilung verstärkte Beachtung, welche die Interessen der Beschäftigten, vor allem auch an existenzsichernder Vergütung, berücksichtigen. In diesem Kontext stehen die untersuchten Varianten einer auf die Arbeitnehmerkammer Bremen zurückgehende Konzeption eines "Gesetzes zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung".

2. Fragestellung

Hinsichtlich des Untersuchungsgegenstandes ergeben sich für den Evaluationsprozess drei aufeinander aufbauende Fragestellungen:

- Die Frage der grundlegenden qualitativen Zieleffizienz, d. h. verbessert das vorgeschlagene Gesetz bzw. seine Varianten die Beschäftigungssituation und weitere makroökonomische Größen in Hinblick auf die Zielkriterien oder nicht?
- Die Frage der quantitativen Zieleffizienz: Falls positive Beschäftigungs- und Wachstumseffekte zu erwarten sind: Wie hoch sind die zu erwartenden Wirkungen numerisch? Welche Wirkungen auf weitere relevante fiskalische und sonstige relevante Makrodaten sind zu erwarten? Welche Entwicklungen sind kurz-, mittel- und langfristig zu erwarten?
- Welche Modifikationen des Gesetzesvorschlages wären gegebenenfalls angebracht, um die qualitative und quantitative Zieleffizienz zu optimieren ?

3. Untersuchungsmethoden

Die Fragestellungen wurden im Wesentlichen unter der Anwendung der Szenariotechnik auf der Basis eines großen gesamtwirtschaftlichen Modells für die Bundesrepublik Deutschland ("LAPROSIM") bearbeitet. Dieser Ansatz erlaubt es, die komplexen Wechselwirkungen zwischen der Einführung der Gesetzesvarianten und der Gesamtwirtschaft simultan und unter Berücksichtigung der zeitlichen Dynamik abzubilden. Die Szenarien wurden unter intensiver Auswertung der Empirie des TVBFörd 1998 und der geförderten Altersteilzeit formuliert.

4. Darstellung der Ergebnisse

- In der Simulation ergab sich, dass der Gesetzesvorschlag zu eng gefasst wäre, um substantielle Beschäftigungseffekte zu erzielen. Die betriebliche Anwendbarkeit würde sich mit kurzen Vertragslaufzeiten stark auf einen kleinen Kreis von Un- und Angelernten fokussieren.
- Die größten Beschäftigungseffekte (etwa 200.000 Personen) mit dem höchsten Anteil an sozial abgesicherten Arbeitsverhältnissen ließen sich erzielen,
 - a) wenn die maximale Vertragslaufzeit sich an derjenigen der nun obsoleten geförderten Altersteilzeit orientieren würde, so dass verstärkte betriebliche Anreize zur Nutzung eines GBA auch für qualifizierte Beschäftigte entstehen.
 - b) wenn die Finanzierung eines GBA für die Bundesagentur für Arbeit in etwa kostenneutral erfolgt, auch wenn Arbeitslose des Rechtskreises SGB II gemäß ihres Anteils an der Gesamtarbeitslosigkeit vermittelt werden, so dass sonst fällige Anhebungen des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung vermieden werden.
- Trotz der damit verknüpften Bezuschussung der BA durch den Bund verbessern sich die Finanzierungsverhältnisse des Staates infolge der induzierten Mehreinkommen und zusätzlicher Steuern und Sozialabgaben.

Ergebnisse:

Bartsch, Klaus: Modellgestützte Simulationsstudien zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der Umsetzung von Varianten einer innovativen Konzeption altersunabhängig geförderter Teilzeit: Simulationsrechnungen von Szenarien geförderter Teilzeit auf der Basis eines Vorschlages der Arbeitnehmerkammer Bremen für ein "Gesetz zur Beschäftigungsförderung durch Arbeitsumverteilung". Abschlussbericht.- Neuendorf, November 2010.- 155 S.

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung plus ALG II-Bezug |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-309-3 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Irene Dingeldey Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universitätsallee 21-23 28359 Bremen dingeldey@iaw.uni-bremen.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 6 Monate |

Das Projekt will die Governance des Einkommensmix aus Erwerbseinkommen im Rahmen geringfügiger Beschäftigung und Transfereinkommen in Form von Arbeitslosengeld II (ALG II) näher beleuchten. Dabei wird überprüft, inwiefern sich die Kombination von Minijob und ALG II Bezug als Risikolage für spezifische Gruppen verfestigt.

1. Kontext / Problemlage

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten ist seit der Re-Regulierung dieser Beschäftigungsform als "Minijob" (Erhöhung der Einkommensgrenze bis zu 400 Euro im Monat) im Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt mit Wirkung zum 1.4.2003 exponentiell gestiegen. Eine zahlenmäßig relevante Gruppe kombiniert dabei einen Minijob mit ALG II. Diese Gruppe (in 2008 waren es 717 Tsd.) stellt etwa die Hälfte der so genannten Aufstocker, d.h. der Leistungsbezieher im ALG II mit Erwerbseinkommen. Der besondere "Vorteil" für diese Gruppe liegt in der Inanspruchnahme der im ALG II geregelten anrechnungsfreien oder nur bedingt anzurechnenden Hinzuverdienste.

Die damit aufgezeigte, zunehmende Relevanz einer Kombination von Transferleistungen und (geringfügiger) Beschäftigung kann als neue und spezifische Form der Governance eines Kombi-Einkommen in Deutschland verstanden werden.

2. Fragestellung

- Welche konkreten Interessen/Motive bewegen die ALG II-Bezieher, einen Minijob anzunehmen?
- Wie setzt sich die Gruppe der Minijob-Aufstocker zusammen? Wie dauerhaft ist die Konstellation der Kombination von Minijob und Transfereinkommen?
- Wie gestalten sich die konkreten Beschäftigungsbedingungen der Minijob-Aufstocker?
- Bestätigen sich Annahmen, dass die Kombination ALG II-Bezug plus Minijob von Arbeitgebern und Arbeitnehmern verstärkt genutzt wird, um irreguläre Mehrarbeit/Mehreinkommen zu kaschieren?

3. Untersuchungsmethoden

Die Literatur- und Dokumentenanalyse lieferte die Basis für die Skizzierung der gesetzlichen Grundlagen und die Erstellung der Interviewleitfäden.

Es wurden im zweiten Quartal 2010 insgesamt 11 Leitfadeninterviews mit ALG II-Beziehern und 2 Interviews mit Fallmanagern der Bremer Arbeitsgemeinschaft (ARGE) geführt, um insbesondere die Interessen- und Motivlage der Leistungsbezieher für die Annahme von Minijobs in Verbindung mit ALG II Bezug in Bremen zu analysieren. Ferner wurde anhand quantitativer Analysen des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) sowie des Panels "Arbeitsmarkt und soziale Sicherung" (PASS) am Institut für Arbeitsmarkt und

Berufsforschung (IAB) die spezifischen Merkmale der Aufstocker sowie deren Haushaltssituation erheben. In Längsschnittanalysen wurden ferner der Beschäftigungs- und Arbeitslosigkeitsverlauf untersucht. Ermittelt wurde dabei die Verfestigung der entsprechenden Risikolagen. Ziel war es, spezifische Motivlagen der Inanspruchnahme zu identifizieren.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die PASS-Auswertung zeigte, dass der Anteil der Mini-Jobber/innen im ALG II-Bezug von 11,7 % in 2007 auf 16,5 % 2008 anstieg. Für Frauen war der entsprechende Anteil etwa doppelt so hoch wie bei Männern: 8,2 % zu 20,2 % (2008).
- Der monatliche Verdienst im Mini-Job bei ALG II-Bezieher/innen liegt bei durchschnittlich 194 Euro. Eine Verstetigung der Situation der Aufstocker bestätigt sich im Rahmen der SOEP Analyse insofern, als 41 bis 60 % der Aufstocker mit Minijob auch im Folgejahr einen Minijob ausüben. Dabei wird eine hohe Teilzeitorientierung durch die starke Präsenz von Alleinerziehenden in dieser Gruppe erklärt.
- Die Auswertung der Interviews zeigt, dass die Verstetigung nicht auf Freiwilligkeit beruht. Insgesamt können drei Motivlagen unterschieden werden:
 - a) Hoffnung: Der Minijob als Übergang oder gar Brücke zur Reintegration in den Arbeitsmarkt
 - b) Sich Abfinden: Der Minijob als einzige Option der sozialen Teilhabe durch Arbeit
 - c) Sich Einrichten: Dominanz der Einkommensmaximierung durch den Minijob mit Tendenz zum Missbrauch.

Die Motivlagen korrespondieren stark mit individuellen Arbeitsmarktchancen. Die dritte Motivlage gilt als extrem und selten.

Ergebnisse:

Dingeldey, Irene: Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung plus ALG II-Bezug. Abschlussbericht.- Bremen, Oktober 2010.- 33 S.

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Flexible Familienernährerinnen. Eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2008-81-3 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Ute Klammer Universität Duisburg-Essen Fakultät für Bildungswissenschaften Berliner Platz 6-8 45127 Essen ute.klammer@uni-due.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Sabine Neukirch Universität Duisburg-Essen Fakultät für Bildungswissenschaften FB Bildungswissenschaften Berliner Platz 6-8 45127 Essen sabine.neukirch@uni-due.de Dagmar Weißler-Poßberg Hasenwinkel 34 41844 Wegberg dagmar@possberg.com |
| <i>Laufzeit:</i> | 36 Monate |

Das Projekt untersuchte auf der Basis quantitativer Analysen und einer qualitativen Studie die sozio-strukturelle Verfasstheit und die Alltagsarrangements westdeutscher Erwerbshaushalte, in denen Frauen als "Familienernährerin" den überwiegenden Teil des Haushaltseinkommens erwirtschaften. Gefragt wurde u.a. danach, wann von "Prekarität im Lebenszusammenhang" gesprochen werden kann.

1. Kontext / Problemlage

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Familienstrukturen legen die Annahme nahe, dass der Anteil der Familienernährerinnen in Paar- und Familienhaushalten steigt. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass sich die weitere Erwerbsintegration von Frauen unter den Vorzeichen atypischer Beschäftigungsbedingungen vollziehen wird. Nur ein Teil der Frauen wird infolge hoher Qualifikation und guter Erwerbsposition zur Familienernährerin. Die Familienernährerinnenposition dürfte auch Konsequenz der verunsicherten männlichen Erwerbspositionen sein und die Frauen mit ambivalenten Normvorstellungen konfrontieren. Es ist nicht davon auszugehen, dass Veränderungen in der Einkommensrelation der Partner spiegelbildlich Veränderungen in der Aufteilung der Reproduktionsarbeit nach sich ziehen. Reduzierte Gestaltungsoptionen resultierend aus atypischer Beschäftigung, familialen Erfordernissen und weiteren lebensweltlichen Faktoren können zur Entstehung von Prekarität im Lebenszusammenhang führen.

2. Fragestellung

Ziel des Projektes war es erstens, mittels quantitativer Analysen zur Beantwortung der Frage beizutragen, unter welchen Bedingungen Frauen in Westdeutschland zu Familienernährerinnen werden und wie es um die sozio-ökonomische und -strukturelle Verfasstheit dieser Gruppierung bestellt ist. Ein zweites Anliegen des Projektes war es, mittels einer qualitativen Untersuchung die Arbeits- und Lebensbedingungen von westdeutschen, abhängig beschäftigten Familienernährerinnen mit Fürsorgeaufgaben zu beleuchten. Um ergründen zu können, wann von einem prekären Lebenszusammenhang gesprochen

werden kann, wurde die Position der Ernährerinnen in ihren Familien, in den Betrieben und in der Gesellschaft in den Blick genommen und deren Entwicklung im Lebensverlauf untersucht. Es wurden Wechselwirkungen zwischen potentiell prekären Beschäftigungsverhältnissen und weiteren Lebensbereichen analysiert, wobei die Aufmerksamkeit etwaigen Widersprüchen zwischen Erwerbs- und Fürsorgearbeit galt.

3. Untersuchungsmethoden

Mittels quantitativer Auswertungen von SOEP-Daten wurden Mehrpersonenerwerbshaushalte, in denen die Frau den überwiegenden Teil (mindestens 60 %) des Einkommens erwirtschaftet, in Bezug auf ihre Charakteristika untersucht und mit anderen Einkommens- und Geschlechterarrangements (egalitäre Paare, Familien mit männlichem Familienernährer) verglichen. Im Rahmen des im Zentrum des Projekts stehenden qualitativen Untersuchungsparts wurden 45 leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit atypisch beschäftigten Familienernährerinnen mit Fürsorgaufgaben und eine Gruppendiskussion durchgeführt. Das empirische Material wurde anschließend codiert und mittels computergestützter Datenanalyse ausgewertet; weiterhin wurden fünf vertiefende Fallanalysen vorgenommen. Zu ausgesuchten Schwerpunkten erfolgt ein Vergleich der Resultate aus der Untersuchungsregion "Ruhrgebiet" mit jenen des parallel arbeitenden Kooperationsprojektes für Ostdeutschland (unter Leitung von Dr. Christina Klenner am WSI).

4. Darstellung der Ergebnisse

- Inzwischen fungiert in etwa einem Fünftel der Mehrpersonenerwerbshaushalte (Paarfamilien und Alleinerziehendenfamilien) eine Frau als "Familienernährerin".
- Für die Wahrscheinlichkeit einer Familienernährerinnenkonstellation ist die Situation des Mannes entscheidender als die Situation der Frau.
- Frauen ernähren ihre Familien unter anderen, häufig schwierigeren Bedingungen als Männer.
- Familienernährerinnenhaushalte charakterisieren sich wenig durch gewandelte Rollenbilder. Vielfach wird der Mann weiterhin als "ausgefallener Ernährer" empfunden.
- Prekarität im Lebenszusammenhang zeigt sich bei jenen Familienernährerinnen, die sich infolge früherer Lebensentscheidungen mit ihrer heutigen familiären und beruflichen Situation in dauerhaft unerwünschten und fragilen Lebensarrangements wiederfinden. Aufgrund mangelnder und nicht wirkender Ressourcen haben sie nur unzureichende Möglichkeiten, die Rolle der Familienernährerin positiv zu füllen.
- Bei beruflich etablierten und erfolgsorientierten Familienernährerinnen zeigen sich trotz noch vielfach fehlender akzeptabler Rollenmuster für die Männer Chancen für eine neue Aufgabenverteilung zwischen den Geschlechtern.

Ergebnisse:

Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weißler-Poßberg, Dagmar: Flexible Familienernährerinnen - eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland. Abschlussbericht.- Essen, März 2011.- 421 S.
(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Zulässigkeit von Tarifverträgen zum Mindestlohn von Leiharbeitnehmern unter Übernahme eines gesamten Tarifgitters |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2010-402-3 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Udo Mayer Isestr. 23 20144 Hamburg udo.mayer@wiso.uni-hamburg.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 1 Monat |

Die Leiharbeitsbranche hat bis jetzt noch keinen gesetzlichen Mindestlohn. Ab 01.05.2011 greift aber die volle Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus Ost-Europa. Dann könnten osteuropäische Verleihfirmen Leiharbeitskräfte aus den Beitrittsstaaten zu Dumping-Tarifen anbieten. Deshalb müssen Mindestlohnsätze in Form eines tätigkeitsbezogenen Lohngitters festgelegt werden.

1. Kontext / Problemlage

Es ist fraglich, ob die Leiharbeitsbranche mit einem einzigen Mindestlohn ausreichend geschützt ist, um Verwerfungen auf dem Leiharbeitsmarkt durch den Einsatz ausländischer Leiharbeitskräfte zu verhindern, wenn am 01.05.2011 die volle Freizügigkeit auch für osteuropäische Arbeitnehmer herrscht. Diese Frage stellt sich um so dringlicher, als die Leiharbeitsbranche durch die Leiharbeits-Richtlinie auf den Grundsatz der Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitskräften und Stammkräften der Entleihbetriebe festgelegt wird. Von diesem Grundsatz darf zwar durch spezielle Tarifverträge für Leiharbeitskräfte abgewichen werden. Die Richtlinie setzt dieser tariflichen Abweichungsmöglichkeit jedoch bestimmte Grenzen, auf deren Einhaltung die Mitgliedstaaten achten müssen. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob zum Schutz der Leiharbeitskräfte ein tätigkeitsbezogenes Lohngitter in eine Mindestlohnregelung aufgenommen werden müsste.

2. Fragestellung

Die Notwendigkeit eines Lohngitters könnte nach der Leiharbeitsrichtlinie gemeinschaftsrechtlich geboten sein. Sie verlangt eine Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften mit den Stammkräften des entleihenden Unternehmens.

Zwar erlaubt die Richtlinie, dass die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte in gesonderten Tarifverträgen festgelegt werden, die andere Standards enthalten dürfen als diejenigen, die für die Stammkräfte der Entleihunternehmen gelten. Diese Tarifverträge für Leiharbeitnehmer müssen sich aber von dem Ziel leiten lassen, ein Gesamtschutzniveau zu wahren, das sich am Schutzniveau der Vergleichsgruppe (Stammkräfte des entleihenden Unternehmens) orientiert.

Daraus können sich bestimmte Anforderungen an das Tarifniveau für Leiharbeitskräfte ergeben. Es kann aber auch Konsequenzen für die Festlegung von Mindestlohnsätzen für die Leiharbeitsbranche im Verfahren nach dem AEntG haben.

3. Untersuchungsmethoden

Analyse des Wortlauts sowohl der Entsende-RL als auch der Leiharbeits-RL. Auswertung der einschlägigen EuGH-Entscheidungen zur Gestaltung von Mindestlöhnen. Diese Rechtsprechung zeigt eine große Offenheit des EuGH hinsichtlich der Ausgestaltung von Mindestlöhnen: wenn solche Regelungen zum Vorteil der Arbeitnehmer sind, hat der EuGH nichts dagegen. Allerdings muss dazu das Verfahren eingehalten werden, das die Entsende-RL vorsieht: Festlegung in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

Damit will der EuGH verhindern, dass Mindestlöhne als verdeckter Protektionismus zum Schutz der einheimischen Marktanbieter benutzt wird.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Entsende-Richtlinie und das AEntG lassen es zu, dass statt eines Mindestlohnes in Gestalt eines einzigen Mindestlohnsatzes auch ein Lohngitter mit tätigkeitsbezogenen Lohnunterschieden im Rahmen eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags festgelegt wird.
- Die Leiharbeitsrichtlinie verlangt eine Gleichbehandlung zwischen Leiharbeitskräften und Stammarbeitskräften der Entleihunternehmen insbesondere bei der Entlohnung. Davon kann nur durch spezifische Tarifverträge für die Leiharbeitsbranche abgewichen werden. Als Grenze für Abweichungen legt die Richtlinie die Wahrung eines Gesamtschutzes der Leiharbeitskräfte fest.
- Es ist mit Ziel und Zweck der Wahrung eines Gesamtschutzes nicht vereinbar, wenn entsandte Leiharbeitskräfte durch Festlegung eines einzigen Mindestlohnsatzes in Entleihunternehmen auch bei hoch qualifizierten Tätigkeiten nur diesen Basis-Mindestlohn bezahlt bekommen. Dies kann nur verhindert werden, wenn ein tätigkeitsbezogenes Lohngitter eingeführt wird, das unterschiedliche, qualifikationsbezogene Anforderungen bei der Vergütung widerspiegelt.

Ergebnisse:

Mayer, Udo: Gesetzliche Mindestlöhne für die Leiharbeitsbranche - zur Zulässigkeit eines tariflichen Lohngitters. Abschlussbericht.- Hamburg, November 2010.- 21 S.

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften? |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-259-3 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Manfred Schweres Reichsstr. 42a 47229 Duisburg-Rheinhausen manfred.schweres@iadm.info |
| <i>Laufzeit:</i> | 21 Monate |

Wie weit finden sich bei (ehemals) arbeitsorientiert oder arbeitsbezogen Tätigen in den Wirtschaftswissenschaften noch - oder ggf. wieder - Ansätze der "Humanorientierung" (z. B. als Humanisierung der Arbeit)?

1. Kontext / Problemlage

Mitbestimmende Funktionsträger (u. a. Vorstandsbereich Arbeitsdirektor) montanmitbestimmter Unternehmen haben ein besonderes Selbstverständnis von "Arbeitswirtschaft" entwickelt: Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Qualität der Arbeit) bei gleichzeitiger Produktivitätssteigerung und Rentabilitätsverbesserung. Dem scheint auf der Wissenschaftsebene in den letzten drei Jahrzehnten die einseitige Orientierung der traditionellen, wirtschaftstheoretisch ausgerichteten BWL auf die (kurzfristige) Gewinnmaximierung zu widersprechen.

2. Fragestellung

Wie sieht es um die "Arbeitsorientierung" in den Wirtschaftswissenschaften aus? Hat sie mit der Überbetonung der Kapitalorientierung (s. o.) abgenommen? Was hat zu diesem Forschungswechsel in der BWL seit den 80er Jahren geführt? Wie wird die Leistungsfähigkeit einer arbeitsorientierten Denk-/Tätigkeitsausrichtung auf volks- und betriebswirtschaftlicher Ebene für die sich abzeichnenden arbeitsbezogenen Aufgaben (Überwindung der Bildungsstagnation; Erweiterung des Erwerbspersonenpotentials (demographischer Wandel); Gestaltung alterns- und altersgerechter Arbeitsprozesse/-systeme usw.) eingeschätzt?

3. Untersuchungsmethoden

Gemäß der Antragstellung umfasste das methodische Vorgehen a) die Aufarbeitung des wissenschaftlichen Materials sowie b) die ergänzenden Erhebungen.

Zu b) wurde in einer Vor-Fragerunde bei Wirtschaftswissenschaftlern/-innen (vorhandene Arbeits- und Austauschbeziehungen) getestet, wie weit überhaupt eine Antwortbereitschaft zur abnehmenden Arbeitsorientierung besteht. In zwei weiteren schriftlichen Befragungsrunden (begleitende E-Mails; Telefonate; Materialaustausch) wurden dann an ca. 50 Wissenschaftler-Personen zwei Kernfragen gestellt:

- " - Sehe ich das als außenstehender Arbeits-/Wirtschaftsingenieur richtig, dass die "Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften" seit den 70er/80er Jahren abgenommen hat?
- Wenn Ja, was hat zu diesem Wechsel in der Forschungsorientierung der BWL geführt?"

4. Darstellung der Ergebnisse

- Bei den Befragten zeichnen sich infolge des Info-Austauschs begrüßenswerte Veränderungsprozesse hin zu einer Wiederbelebung der Arbeitsorientierung ab.
- Es kamen Antworten von ca. 50 % der Befragten, teils in ausführlicher, wissenschaftlicher weiterbringender Form.
- Der wechselseitige Lernprozess ergab wertvolle Anregungen für die Ausgestaltung des Heftdesigns von Z.Arb.wiss. 2011/Heft 1. Dort konnte im Teil B. (S. 34-88) in 11 Beiträgen erörtert werden das Verhältnis trad. Arbeitswiss.(Ergonomie; Arbeitstechn./Arbeitsingenieurwesen; ...) im disziplinenübergreifenden Diskurs zu den Wirtschaftswiss. (VWL; BWL, Personalwirtschaftslehre; Arbeitsökonomie; ...). [siehe Editorial, S. 1].
- Aus dem Kreis der Befragten konnten 5 Wissenschaftler als Autoren für Z.Arb.wiss. 2011/1 gewonnen werden. Ihre ausführlichen Aufsätze erweitern die aus den Befragungen gewonnenen Erkenntnisse.
- Aus dem Befragtenkreis heraus konnte ein ausgewiesener Wirtschaftswissenschaftler gewonnen werden für die schriftliche Einschätzung "Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften - Zusammenfassende Ergebnisse einer Befragung".

Ergebnisse:

Schweres, Manfred: Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften: Zusammenfassende Ergebnisse einer Experten-Befragung. Abschlussbericht.- Hamburg; Berlin, Dezember 2010.- o. pag.

Lippoth, Karl Ulrich; Schweres, Manfred: Interdisziplinarität im Widerstreit von Arbeitswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften. Editorial.- in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft; 65. Jg.; 01/2011.- S. 1-3

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Open Space Büros. Eine Studie über die Machbarkeit und Umsetzung von offenen Bürostrukturen |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-305-3 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Silke Stadler OfficeKonzept Architektur Beratung Begleitforschung Valleystr. 48 81371 München stadler@officekonzept.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 12 Monate |

Bei Open Space Büros handelt es sich um offene Bürolandschaften. Sie sollen das konzentrierte Arbeiten des Einzelnen ermöglichen und das kommunikative Arbeiten im Team verbessern. In der Studie werden die Grundvoraussetzungen für die Einführung von Open Space Büros untersucht, und es wird der Frage nachgegangen, wie sie gestaltet sein müssen, damit sie Akzeptanz unter den Mitarbeitern finden.

1. Kontext / Problemlage

Die klassische Organisation der Büroarbeit mit Zellenbüros wird künftig deutlich zurückgehen, statt dessen wird es mehr Open Space Büros geben. Viele Unternehmen werden dieses Bürokonzept längerfristig an jedem Standort umsetzen, und speziell bei international agierenden Unternehmen gehört die Umsetzung zur Corporate Identity. Bürostandards aus anderen europäischen Ländern bzw. anderen Kontinenten werden für die Standorte in Deutschland ohne Rücksicht auf die deutsche Arbeits- und Unternehmenskultur vorgegeben. Begründet wird das Konzept mit der Verbesserung der Kommunikation, mit mehr Flexibilität und höherer Effizienz. Von Seiten der Mitarbeiter wird dieses Bürosystem auf Grund der Lärmbelastung, der Ablenkung und der fehlenden Möglichkeit, Luft und Licht individuell regeln zu können, als sehr kritisch eingestuft. Hinzu kommt die psychische Belastung durch den Verlust der Privatheit und durch die verstärkte soziale Kontrolle im offenen Raum.

2. Fragestellung

Wie sind die Grundvoraussetzungen, damit Open Space Büros Akzeptanz unter den Mitarbeitern finden und zu einer guten Arbeitsleistung beitragen? Können offene Bürolandschaften die Kommunikation fördern? Wie müssen die Büroarbeitsplätze und ihre Umgebung gestaltet sein, damit die gegensätzlichen Anforderungen an mehr Kooperation und Kommunikation einerseits und andererseits an konzentriertes Arbeiten miteinander in Einklang gebracht werden? Für welche Funktionen und Arbeitsaufgaben eignet sich diese Büroform besonders? Die Studie befaßt sich ebenfalls damit, ob Arbeitsplätze in Open Space Büros die notwendigen Bürostandards erfüllen - in funktionaler Hinsicht sowie mit Blick auf die gesundheitsgerechte Ausführung und Organisation. Die Studie betrachtet nicht nur den einzelnen Arbeitsplatz sondern sie bezieht die gesamte Arbeitsumgebung, die zum Open Space gezählt wird, wie Think Tanks, informelle Treffpunkte und Rückzugsmöglichkeiten, in die Untersuchung mit ein.

3. Untersuchungsmethoden

Die Studie ist explorativ angelegt und basiert auf offenen Interviews anhand eines standardisierten Fragebogen-Leitfadens. Die Interviews wurden vergleichend ausgewertet. Neben den Interviews wurden auch Hintergrundgespräche geführt. Befragt wurden Personen mit unterschiedlichen Funktionen (Planer,

Führungskräfte, Arbeitspsychologen, Mitarbeiter und auch Betriebsräte). Um Tendenzen in verschiedenen Branchen einschätzen zu können, wurden für die Befragung Personen aus verschiedenen, teilweise weltweit agierenden Unternehmen ausgewählt. Die Interviewten haben in ihren Unternehmen bereits Erfahrung mit Open Space Büros sammeln können bzw. bei der Einführung dieser Büroform beraten. Ebenfalls wird ein aktueller Praxisfall von der Deutschen Bahn AG vorgestellt. Für Bewertung und Analyse der Verbesserungspotentiale bei diesem Projekt wurden Interviews mit beteiligten Akteuren (Projektleitung und Betriebsrat) geführt.

Der Zeitraum der Befragungen war zwischen Juni 2010 und Januar 2011.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Mit der Umstellung von Zellenbüros auf offene Bürolandschaften ist mehr als ein räumlicher Umzug oder das Entfernen von Bürotrennwänden verbunden. Der Umgang mit dieser Büroform und deren Akzeptanz hat viel mit der Kultur zu tun, die in einem Unternehmen gelebt wird. Die Unternehmenskultur muss passen, dann können durch Open Space Büros Kommunikation, Transparenz und Kreativität gefördert werden.
- Open Space Büros werden nicht grundsätzlich abgelehnt, jedoch hat ihre Akzeptanz viel mit der qualitativen Ausführung und Gestaltung zu tun. Für Planung und Umsetzung sind ganzheitliche Konzepte Voraussetzung. Diese Konzepte müssen u.a. beinhalten: eine Analyse der Tätigkeiten in Hinblick Eignung für Open Space, die Überprüfung des Bürogebäudes, die Planung von vielen Einzelmaßnahmen für den Arbeitsplatz im offenen Bereich und die Schaffung von genügend ruhigen Räumen für konzentriertes Arbeiten.
- Die Einbindung der Mitarbeiter oder ihrer Interessenvertreter ist notwendig. Es gibt die Möglichkeit, neben dem gesetzlichen Beteiligungsprozess weitere Maßnahmen zu fordern, um in den Prozess eingebunden zu werden. - Der Trend zu der neuen Büroform Open Space setzt sich fort.

Ergebnisse:

Stadler, Silke: Open Space Büros: Eine Studie über die Machbarkeit und Umsetzung von offenen Bürostrukturen. Abschlussbericht.- München, Februar 2011.- 20 S.

Stadler, Silke: Open Space Büros: Eine Studie über die Machbarkeit und Umsetzung von offenen Bürostrukturen. Anhang.- München, Februar 2011.- S. 21 - 60.

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Determinanten der beruflichen Karriere von Hochschulabsolvent(inn)en unter Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2006-910-3 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Bernd Wegener Humboldt-Universität zu Berlin Institut für Sozialwissenschaften Unter den Linden 6 10099 Berlin bw@empisoz.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Dr. Martin Groß Humboldt-Universität zu Berlin Institut für Sozialwissenschaften Unter den Linden 6 10099 Berlin gross@empisoz.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 35 Monate |

Es werden die Determinanten beruflicher Karrieren von Hochschulabsolvent(inn)en im Kontext sich wandelnder Arbeitsmarktstrukturen untersucht. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Bestimmung von Schlüsselqualifikationen, sozialem Kapital und beruflichen Einstellungen, von denen angenommen wird, dass sie den Prozess der beruflichen Platzierung auf flexibilisierten Arbeitsmärkten maßgeblich steuern.

1. Kontext / Problemlage

In dem Maße, in dem die fortschreitende Ausdifferenzierung des Arbeitsmarkts atypische Beschäftigungsformen hervorbringt, ist zu erwarten, dass individuelle, nicht an Bildungstiteln ablesbare Faktoren bei der beruflichen Platzierung eine wichtige Rolle spielen. Die diesbezüglichen, von Unternehmen geforderten Qualifikationen (soft skills) werden in unterschiedlichem Maße an Universitäten und Fachhochschulen vermittelt. Vor dem Hintergrund der Diskussion um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit - liefert das Projekt einen Beitrag zu der Frage, inwieweit Hochqualifizierte nach dem Studium auf die Anforderungen von langzeitigen Beschäftigungen vorbereitet sind. Mit der Untersuchung von Schlüsselqualifikationen, sozialem Kapital und beruflichen Einstellungen als empirische Mobilitätsdeterminanten lassen sich Aussagen darüber treffen, inwieweit bestimmte "Flexibilisierungskompetenzen" für die Herstellung der Beschäftigungsfähigkeit förderlich sind.

2. Fragestellung

Welche individuellen Determinanten - Schlüsselkompetenzen, soziale Beziehungen und Berufseinstellungen - steuern die berufliche Platzierung von Hochschulabsolvent(inn)en unter Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte? Die im Verlauf des Studiums erworbenen Schlüsselkompetenzen (Bereitschaft zum Wissensaustausch, Motivation, Kooperationsbereitschaft, Selbstverantwortlichkeit, kommunikative und soziale Kompetenzen, Organisationsfähigkeit) werden bestimmt. Unter sozialem Kapital wird das persönliche Beziehungsnetzwerk verstanden, über das relevante Informationen (etwa über frei werdende Stellen) zugänglich gemacht werden. Zu den beruflichen Einstellungen zählen Karrierevorstellungen sowie sozialisierte Einstellungsmuster und Erwartungen, die sich auf die individuelle Karrieremobilität auswirken können. In diesem Sinne sollen "Flexibilisierungskompetenzen" identifiziert werden, die für Strategien der Beschäftigungsfähigkeit nutzbar gemacht werden können.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt richtete sich an Absolventen und Studierende kurz vor ihrem Abschluss. So wurden ca. 1700 Personen über Newsletter von Universitäten und in Onlinejobportalen rekrutiert und über 2,5 Jahre mittels eines Onlinefragebogens beobachtet.

Das Projekt zeichnet sich durch ein innovatives Forschungsdesign aus, das Vorher-Nachher Vergleiche ermöglicht. Die Befragten wurden über einen Zeitraum von zwei Jahren, jeweils angepasst auf ihre momentane berufliche Situation, befragt. Befanden sie sich auf Stellensuche, wurden Fragen zur Suche gestellt. Gab eine Person an, eine Stelle gefunden zu haben, wurde sie zu dieser Stelle befragt und bekam die Suchfragen nicht. So gelang es, für einige Personen Daten zu ihrer Suche mit den Merkmalen einer gefundenen Stelle zu verknüpfen. Somit lassen sich die Auswirkungen von bestimmten Suchstrategien auf Merkmale der darauf folgenden Beschäftigung direkt ableiten, ohne dass auf problematische, retrospektiv erhobene Daten zurückgegriffen werden muss.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Der Arbeitsmarkt für Akademikerinnen und Akademiker ist segmentiert. Es lassen sich drei Segmente unterscheiden: flexibilisiertes Segment, traditionelles Segment, Wissenschaftsbereich.
- Beschäftigungen im flexibilisierten Bereich sind für Absolventinnen und Absolventen mit Nachteilen verbunden.
- Der Einstieg im flexibilisierten Bereich ist auch mittelfristig für den weiteren Karriereerfolg mit Nachteilen verbunden.
- Geisteswissenschaftler sind von der Flexibilisierung stärker betroffen als Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaftler.
- Fachhochschulabsolventen können den flexibilisierten Bereich eher vermeiden und haben keine Einkommenseinbußen zu erwarten.
- Berufserfolg hängt maßgeblich von beruflichen Wertorientierungen ab.
- Wer einflussreiche Kontakte kennt, hat Vorteile bei der Stellenfindung.
- Schlüsselqualifikationen sind für die berufliche Platzierung weit weniger bedeutsam als erwartet.
- Absolventinnen und Absolventen sind hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft stark verunsichert.
- Die Nachteile der Frauen am Arbeitsmarkt lassen sich zum Teil auf ihre individuellen Einstellungen zurückführen.

Ergebnisse:

Determinanten beruflicher Karrieren unter den Bedingungen flexibilisierter Arbeitsmärkte: Eine Untersuchung des Berufseinstiegs von Hochschulabsolventen und -absolventinnen. Abschlussbericht / Jens Ambrasat u.a. unter Mitarb. von Julia Nast, Hannes Neiss; Nadiya Titova.- Berlin, November 2010.- S. 157

(Publikation geplant)

| | |
|------------------------|---|
| <i>Projekttitle:</i> | Strategien und Praxishilfen für eine effiziente, bedarfsgerechte Energieanwendung in ALG II- und Sozialhilfe-Haushalten |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2008-173-4 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Lothar Eisenmann ifeu - Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg GmbH Wilckensstr. 3 69120 Heidelberg lothar.eisenmann@ifeu.de Dr. Immanuel Stieß Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) GmbH Hamburger Allee 45 60486 Frankfurt am Main stiess@isoe.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 14 Monate |

Die Hans-Böckler-Stiftung hat im Rahmen eines Kooperationsprojektes mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit "Strategien und Praxishilfen für eine effiziente, bedarfsgerechte Energieanwendung in ALG-II- und Sozialhilfe-Haushalten" eine arbeitsmarktpolitische Wirkungsanalyse und einen Leitfaden zur Energieberatung von ALG-II- und Sozialhilfe-Haushalten entwickelt.

1. Kontext / Problemlage

Das Projekt baut auf einem früheren Forschungsvorhaben BMU auf, in dem unterschiedliche Handlungsstrategien zur Senkung der Energiekosten in Haushalten mit geringstem Einkommen (ALG-II und Sozialhilfe) untersucht wurden, insbesondere wurde der Cariteam-Energiesparservice evaluiert. Mit diesem Beratungsansatz wird das Ziel einer Energiekostensenkung für Haushalte mit geringstem Einkommen sowie ein Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebot für Langzeitarbeitslose verfolgt. Die Evaluation konnte die Energieeinsparungen in den Haushalten bestätigen, inwiefern die Ziele von Qualifizierung und Beschäftigung erreicht wurden, war nicht bekannt. Außerdem fehlte ein praktischer Leitfaden, um entsprechende Projekte in die Breite zu bringen. Zudem sollte die Frage der Angemessenheit von Heizkosten untersucht werden. Dies wurde separat vom BMU beauftragt.

2. Fragestellung

Der Cariteam-Energiesparservice stellt eine innovative Qualifizierungsmaßnahme dar, die Langzeitarbeitslosen neue berufliche Perspektiven in dem Zukunftsfeld energiebezogener Dienstleistungen vermitteln soll. Durch eine arbeitsmarktpolitische Potentialanalyse sollte die Frage beantwortet werden, inwiefern die Qualifizierungsmaßnahme dieses arbeitsmarktpolitische Ziel einlösen kann und welche konkreten Perspektiven sich für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer daraus ergeben. Zudem sollte ermittelt werden, welche Tätigkeitsfelder und Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen in Betracht kommen, die am Cariteam-Energiesparservice bzw. dem inzwischen bundesweit in leicht modifizierter Form ausgeweiteten Projektes "Stromspar-Check" teilgenommen haben, und welche Voraussetzungen dafür erforderlich sind.

3. Untersuchungsmethoden

Die Analyse der arbeitsmarktpolitischen Potenziale besitzt einen explorativen Charakter. Das methodische Design der Potenzialanalyse gliedert sich in mehrere Schritte, mit denen unterschiedliche Informationsquellen erschlossen werden. Zunächst wurden statistische Daten des Rhein-Main Jobcenters zu den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Qualifizierungsmaßnahme im Zeitraum von 2007 bis 2008 erfasst und ausgewertet. Neben soziodemographischen und sozialstrukturellen Daten (Geschlecht, Alter, Nationalität, Bildungsabschluss, Berufsausbildung) wurden Informationen über den Verbleib in Arbeitslosigkeit und die berufliche Eingliederung unmittelbar nach Abschluss der Maßnahme herangezogen. Ergänzend wurden ausgewählte ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Cariteam-Energiesparservice mit Hilfe qualitativer Interviews befragt. Außerdem wurden Expertengespräche mit an der Umsetzung der Maßnahme beteiligten sowie mit externen ExpertInnen geführt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Der Cariteam-Energiesparservice stellt sowohl aus Expertensicht wie auch in der Einschätzung der Teilnehmenden eine erfolgreiche, sinnvolle und motivationsfördernde Qualifizierungsmaßnahme dar.
- Durch die Teilnahme am Cariteam-Energiesparservice können Langzeitarbeitslose praktische Erfahrungen zu Energie- und Wassersparen sammeln und durch die Beratung in den Haushalten ihre sozialen und sprachlichen Fähigkeiten verbessern.
- Die Chancen wieder eine feste berufliche Tätigkeit aufzunehmen, verbessern sich insgesamt nach der Qualifizierung und auch 50-jährigen Langzeitarbeitslosen werden neue berufliche Perspektiven eröffnet. Einige Teilnehmer erhielten durch den Cariteam-Energiesparservice eine neue berufliche Orientierung im Bereich Energiesparberatung. Darüber hinaus sehen Experten auch in sozialen und kaufmännischen Berufen mögliche berufliche Tätigkeitsfelder für die Serviceberater.
- Auch aus Sicht ehemaliger Teilnehmer wird dem Cariteam-Energiesparservice ein großes Potenzial für die eigene persönliche und berufliche Entwicklung bescheinigt. Die Teilnahme hat zu einer veränderten Selbstwahrnehmung und einer verbesserten Motivation geführt.

Ergebnisse:

Dünnhoff, Elke; Eisenmann, Lothar; Schäferbarthold, Ulrich: Einführungen von Energiesparberatungsangeboten für einkommensschwache Haushalte. Leitfaden.- Heidelberg, August 2010.- 89 S.

Stieß, Immanuel; van der Land, Victoria: Arbeitsmarktpolitische Potenzialanalyse des Cariteam-Energiesparservice. Abschlussbericht.- Frankfurt, November 2010.- 65 S.
(Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitle:</i> | Handlungsbedarf aus Sicht betrieblicher Akteure zur betrieblichen Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Störungen oder Erkrankungen |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-256-4 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Ingra Freigang-Bauer Rationalisierungs- u. Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. Kordinatorin "Arbeitsgestaltung" Düsseldorfer Str. 40 65760 Eschborn freigang@rkw.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 10 Monate |

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist unter den betrieblichen Akteuren derzeit noch mit vielen Ungewissheiten versehen. Während aber z.B. bei Muskel-Skeletterkrankungen die Hemmschwelle, das Thema anzusprechen und Lösungen zu finden, relativ niedrig ist, ist diese Barriere bei psychischen Erkrankungen noch immer hoch.

1. Kontext / Problemlage

Mit der Einführung des § 84 Absatz 2 SGB IX im Jahr 2004 hat der Gesetzgeber die Betriebe aufgefordert, Maßnahmen des BEM nach längerer Erkrankung der Mitarbeiter zu ergreifen. Damit soll die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wiederhergestellt bzw. gesichert werden. Verschiedene Studien zeigen aber, dass die Umsetzung des BEMs - insbesondere in kleineren Betrieben (KMU) - noch ungenügend ist. Zudem wird das Feld "Eingliederung bei psychischen Erkrankungen" als besonders schwierig angesehen. Das innerbetriebliche Procedere ist oft noch nicht abgestimmt und in Vereinbarungen festgelegt. Auch bei vorhandenen betrieblichen Regelungen in diesem Bereich besteht noch viel Unsicherheit, beispielsweise wie mit persönlichen und vertraulichen Angaben, insbesondere zur Krankheit, umgegangen werden soll.

Zudem sind externe Hilfsangebote sowohl für die Personalführung, wie auch für die betrieblichen Experten und Mitarbeitervertretungen häufig nicht transparent oder unbekannt.

2. Fragestellung

Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, welchen Handlungsbedarf betriebliche Akteure bei diesem Thema sehen und welche Unterstützung sie bei der betrieblichen Umsetzung wünschen.

3. Untersuchungsmethoden

Hierzu wurde im Internetauftritt des "Sozialnetzes Hessen" (von November 2009 bis Januar 2010) eine Online-Befragung durchgeführt. An der Befragung nahmen 130 betriebliche Akteure sowie 25 externe Experten teil. Die Fragebögen der betrieblichen Akteure und der Experten unterschieden sich in einzelnen Bereichen. Anschließend wurden die Ergebnisse im Rahmen eines Workshops einem Expertenkreis präsentiert und diskutiert.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Es zeigt sich, dass BEM als Thema in den Unternehmen angekommen ist, aber ein großes Informations- und Umsetzungsdefizit in KMUs besteht.
- Kritisch wird der Erfolg des BEM eingeschätzt: Es fehlen geeignete Arbeitsplätze sowie die Akzeptanz des BEM bei psychischen Problemen.
- 63 Prozent der befragten Experten sehen hier Verbesserungsbedarf. Möglichkeiten dazu werden in einer verstärkten Hilfe durch externe Einrichtungen (vorrangig die GKV) vermutet.
- Auch nach Ansicht der Experten bleibt der Umsetzungsstand unbefriedigend. Sie sehen BEM zwar "urwüchsig" entstehen, denken aber, dass niederschwellige Unterstützungsangebote fehlen. Unternehmen bräuchten Hilfsangebote in Form "gebrauchsfertiger Muster". Die Angebotsstruktur der Sozialversicherungsträger orientiere sich weniger an den Interessen der Betriebe als an den eigenen organisatorischen Bedingungen. Regionale Wegweiser könnten helfen, die Aufgabenzuschnitte der Institutionen transparenter zu machen. Ein nächster Schritt könnten regionale Fachzentren sein.
- Der betriebsärztlichen Betreuung kommt eine Schlüsselrolle zu. Sie kann helfen, die Umsetzungsprozesse intern zu steuern und mit externen Dienstleistern zu verbinden.

Ergebnisse:

Freigang-Bauer, Ingra; Gröben, Ferdinand: Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen: Handlungsbedarf aus Sicht betrieblicher Akteuer / unter Mitarb. von Linda Barthen; Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)- Düsseldorf, Januar 2011.- 96 S.- (Arbeitspapier; 224)

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Der Allgemeine Soziale Dienst (ASD) im Strukturwandel - Ein Praxisvergleich |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2008-105-4 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Ingrid Gissel-Palkovich Fachhochschule Kiel FB Soziale Arbeit und Gesundheit Sokratesplatz 2 24149 Kiel ingrid.gissel-palkovich@fh-kiel.de Prof. Dr. Herbert Schubert Fachhochschule Köln Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften Institut für angewandtes Management (IMOS) Mainzer Str. 5 50678 Köln herbert.schubert@fh-koeln.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Marion Rädler Fachhochschule Köln Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften Mainzer Str. 5 50678 Köln marion.raedler@fh-koeln.de Julia Stegt Fachhochschule Kiel FB Soziale Arbeit und Gesundheit Sokratesplatz 2 24149 Kiel julia.stegt@fh-kiel.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 28 Monate |

Den Kern der Untersuchung stellte die Suche nach und Analyse von Organisationsmodellen des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) dar, die für die Gewährleistung sozialpädagogischer Fachlichkeit, der Wirksamkeit seiner Leistungen, einer effizienten und aus beschäftigungspolitischer Perspektive sozialverträglichen Leistungserbringung besonders geeignet erscheinen - kurz, zu gelingender Praxis führen.

1. Kontext / Problemlage

Gesellschaftliche Wandlungsprozesse wie Individualisierung, Ausdifferenzierung armutspolitischer Problemlagen sowie zunehmende Sensibilisierung der Öffentlichkeit in Bezug auf Kindeswohlgefährdungen rücken die Leistungsqualität des Allgemeinen Sozialen Dienstes in den Mittelpunkt. Als eine Schlüsselinstitution der sozialstaatlichen Intervention gegen Armuts- und Lebensrisiken sowie deren Folgen werden an seine Fach- und Leitungskräfte erhöhte professionelle Kompetenzanforderungen gestellt. Diese werden durch die anhaltenden Finanzierungs- und Beschäftigungsprobleme auf Seiten der Kommunen verschärft. Die damit verbundenen Auswirkungen und Konsequenzen für eine nachhaltige Funktionsfähigkeit des ASD und der Einfluss von Organisationsstrukturen und Handlungsansätzen auf seine Leistungsfähigkeit und -qualität erfordern eine differenzierte Betrachtung.

2. Fragestellung

Die Untersuchung verfolgte die Leitfragen,

- in welche Richtung sich kommunale soziale Dienste im Kontext gesellschaftlicher Transformationsprozesse verändern,
- in wie weit sich die Arbeitsvollzüge und -bedingungen der Fach- und Führungskräfte wandeln und
- welche Organisationsmodelle schließlich für die Zukunftsfähigkeit des ASD als tragfähig angesehen werden können?

Die Erhebung des Wandels und der Leistungsfähigkeit erfolgt unter Bezugnahme auf sechs Handlungsebenen: fachliche Konzepte und Handlungsansätze, Organisationsstrukturen, Budgetstrukturen, interne und externe Vernetzungen, interne und externe Verfahrensabläufe und Ergebnisse der Output- und Outcome-Ebene.

3. Untersuchungsmethoden

Der Untersuchungsansatz basiert einerseits auf einer erweiterten Benchmarking-Logik und andererseits auf einer Differenzanalyse.

In der Benchmarking-Perspektive wurden ASD-Organisationen tiefenscharf analysiert, in denen Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesse angestoßen worden sind. Die Gewinnung der Fallstudien erfolgte nach der Referenzlogik im Rahmen einer fernmündlichen Befragung von Schlüsselpersonen einschlägiger Institutionen der Sozialen Arbeit im Jahr 2008.

In der Differenz-Perspektive wurden diese Ansätze sowohl bezüglich ihrer fachlichen Umsetzung als auch bezüglich ihrer Wirkung auf das Interaktionssystem mit den Klienten/innen miteinander verglichen. Die unterschiedlichen Faktoren gelingender Praxis wurden anschließend zu Typologien verdichtet. Zu diesem Zwecke kamen explorative Interviews (face-to-face sowie Telefoninterviews) und schriftliche Erhebungen in 16 ausgewählten Fallstudien im Frühjahr 2009 zur Anwendung.

4. Darstellung der Ergebnisse

Anhand der 16 Fallstudien wird deutlich, dass sich eine Orientierung hin zu einer lebensweltlich ausgerichteten Reorganisation vollzieht. Die fünf Reorganisationsprinzipien aktueller Wandlungsprozesse sind

- die horizontale Bündelung von Ressorts,
- die horizontale Dekonzentration,
- die Arbeitsteilung in Teilprozesse,
- das Schaffen von Spezialprofilen in der Personalentwicklung,
- begleitende Projekte.

Die Hilfeebringung wird vielerorts dahingehend optimiert, dass die Ressourcen der Klienten nachhaltig gestärkt bzw. aktiviert werden und sie stärker als bisher am Hilfeprozess beteiligt werden. Eine effizientere Leistungserbringung erfolgt dahingehend, dass familienersetzende Hilfen zugunsten präventiver Maßnahmen reduziert werden.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass gelingende Innovationen sowohl im Organisations- als auch im Interaktionssystem unter Beteiligung der Fachkräfte des ASD ansetzen müssen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Veränderungen oftmals auf die Organisation begrenzt sind und im Zuge dessen die Interaktion vernachlässigt wird. Diesbezüglich herrschte zum Zeitpunkt der Befragung mancherorts deutlicher Nachsteuerungsbedarf.

Ergebnisse:

Der allgemeine Soziale Dienst (ASD) im Wandel - ein Praxisvergleich. Vorläufiger Abschlussbericht / Ingrid Gissel-Palkovich u.a.- Kiel; Köln, August 2010.- 427 S.

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Informationen für eine partizipative Gesundheitsversorgung: Beschwerden und Informationsanfragen an die Bundespatientenbeauftragte als Indikator für Versorgungs-, Informations- und Interaktionsdefizite im deutschen Gesundheitswesen |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2007-60-4 F |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Adelheid Kuhlmei Dr. Liane Schenk Charité-Universitätsmedizin Berlin Institut für Medizinische Soziologie Thielallee 47 14195 Berlin adelheid.kuhlmei@charite.de liane.schenk@charite.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Holger Adolph Julie Holzhausen Elke Matheis Charité-Universitätsmedizin Berlin Institut für Medizinische Soziologie Thielallee 47 14195 Berlin holger.adolph@charite.de julie.holzhausen@charite.de elke.matheis@charite.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 26 Monate |

Die Einbeziehung von Patientenurteilen in die Qualitätsbewertung im Gesundheitswesen hat an Bedeutung gewonnen. Bislang wenig genutzt werden Beschwerdedaten. Mit der Analyse von Beschwerden, Hilfesuchen und Informationsanfragen, die zwischen 2004 und 2007 an die Patientenbeauftragte der Bundesregierung gerichtet wurden, erschließt das Forschungsvorhaben eine einzigartige Datenquelle.

1. Kontext / Problemlage

Der Wert der Einbeziehung der Patientenperspektive wird u. a. darin gesehen, dass Patienten als einzigen gesamten Behandlungsverlauf über alle beteiligten Versorgungsinstanzen kennen und beurteilen können. Patientenurteile werden vor allem mittels Zufriedenheitsbefragungen erfasst. Wesentlich weniger beachtet wird bislang das Potenzial der Analyse der Beschwerden von Patienten. Der Vorteil ist hier, dass die Themen nicht durch den Forscher, sondern durch die Betroffenen selbst gesetzt werden. Seit Einrichtung des Amtes der/des Patientenbeauftragten im Jahre 2004 sind mehrere zehntausend telefonische und schriftliche Anfragen und Beschwerden von Patienten und Patientinnen eingegangen. Damit kommt der/dem Patientenbeauftragten die Funktion einer Anlaufstelle für Patientenbeschwerden sowie für Informationsanfragen zur gesundheitlichen Versorgung zu.

2. Fragestellung

Zum einen sollte geklärt werden, welche methodischen Voraussetzungen für eine systematische Dokumentation der Beschwerden und Anfragen an die Institution der/des Patientenbeauftragten der Bundesregierung gegeben sein müssen, um relevante Versorgungsprobleme und Informationsdefizite aus Patientenperspektive abzubilden. Damit verbunden ist die Frage, welche Eigenschaften ein Erfassungsinstrument aufweisen muss, damit es zu auswertbaren Ergebnissen führt und gleichzeitig den Anforderungen an die Kürze und Handhabbarkeit für den Einsatz im Bearbeitungsprozess in der Geschäftsstelle der/des Patientenbeauftragten genügt. Zum anderen sollten die in den Anfragen der Nutzer der Institution der/des Patientenbeauftragten geäußerten Probleme, Beschwerden, Hilfesuche und Informationsanfragen daraufhin untersucht werden, was sie über die Versorgungswirklichkeit in Deutschland und Verbesserungspotenziale im Gesundheitswesen aussagen.

3. Untersuchungsmethoden

Erfasst wurden 19.117 Anfragen und Beschwerden aus den ersten vier Jahren des Bestehens des Amtes der Patientenbeauftragten der Bundesregierung. Die Anliegen wurden mit Hilfe eines Kategoriensystems einer reduktiven und kategorisierenden quantitativen Inhaltsanalyse unterzogen. Die Inhalte der Briefe, E-Mails sowie der dokumentierten telefonischen Anliegen wurden nach in einem Codebuch standardisierten Regeln in Kategorien klassifiziert, um statistisch vergleichbare Daten zu erhalten. Ein Pretest diente der weiteren Optimierung des Kategorienschemas sowie der weiteren Standardisierung der Datenerfassung. Zur Überprüfung der Inter-Rater-Reliabilität wurden jeweils 34 identische Briefe durch die beteiligten Codierer erfasst und paarweise Übereinstimmungen zwischen den Codierern nach dem Reliabilitätsmaß von Holsti berechnet. Auszuwertende Analyseeinheit ist der einzelne Brief. Deskriptive Vergleiche zwischen verschiedenen Variablen wurden in Form relativer Häufigkeiten vorgenommen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Als Grund für die Kontaktaufnahme mit der Patientenbeauftragten finden sich sowohl Kritik am Gesundheitswesen (84%) als auch Informationsanfragen (16%).
- Vergleichsweise häufig wenden sich Personen im höheren Lebensalter resp. (EM/EU-) Rentner, chronisch Kranke und Erwerbslose an die Patientenbeauftragte.
- Das geäußerte Themenspektrum ist breit. Über den gesamten betrachteten Zeitraum hinweg dominiert die Kritik an finanziellen Belastungen für die Patienten. Diese stehen überwiegend mit der Verschiebung von Leistungen aus dem GKV-Leistungskatalog in den Selbstzahlerbereich sowie der Einführung neuer Zuzahlungsregelungen im Zusammenhang. Dazu kommt die Kritik, dass bestimmte von den Patienten als notwendig erachtete Leistungen nicht gewährt werden.
- Damit geht häufig eine Bewertung der Einschränkungen als sozial unausgewogen und ungerecht einher.
- Im Zeitverlauf stieg insbesondere die Bedeutung des Themas "Probleme der Kommunikation zwischen Arzt und Patienten" an (2004: 8%, 2007: 14%).
- Unter methodischen und inhaltlichen Gesichtspunkten ist die Datenquelle für eine regelmäßige Berichterstattung über Patientenbeschwerden und Informationsanfragen geeignet.

Ergebnisse:

Informationen für eine partizipative Gesundheitsversorgung (IPAGE). Abschlussbericht / Liane Schenk u. a.- Berlin, Januar 2010.- 137 S.

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Brüche und Unsicherheiten in der sozialpädagogischen Praxis |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2007-47-4 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Prof. Dr. Werner Thole Universität Kassel FB Sozialwesen Arnold-Bode-Str. 10 34109 Kassel wthole@uni-kassel.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 35 Monate |

Die Zielgruppe des Projektes bildeten Professionelle der Allgemeinen Sozialen Dienste (ASD) der Jugendämter im Bereich der Hilfen zur Erziehung der sozialpädagogischen Kinder- und Jugendhilfe. Im Projekt wurde der Umgang von ASD-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern mit Formen von Gewalt gegen Kinder und Jugendliche untersucht.

1. Kontext / Problemlage

Unterschiedliche gesellschaftliche Transformationsprozesse wie der Wandel familiärer Konstellationen und Erziehungsvorstellungen, eine zunehmende Tabuisierung und gleichzeitige Skandalisierung von familialer Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, veränderte fachliche Perspektiven auf familiäre Gewalt, die Infragestellung wohlfahrtsstaatlicher Arrangements und gesetzliche Modifikationen wirken auf das professionelle Handeln im Kontext familiärer Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Vor dem Hintergrund dieser Umbrüche untersucht das Forschungsprojekt *UsoPrax* die professionelle sozialpädagogische Praxis des Fachpersonals der Jugendämter - genauer: der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) - in Fällen des Verdachtes der Kindeswohlgefährdung.

2. Fragestellung

Die professionelle Praxis in Fällen der Kindeswohlgefährdung wurde mit Hilfe eines ethnographischen Vorgehens in vier Jugendämter aus drei verschiedenen Bundesländern untersucht. Indem die Professionellen in ihrer alltäglichen Bearbeitung von Fällen familiärer Gewalt teilnehmend begleitet wurden, konnte mit dieser mikroanalytischen Perspektive einerseits das situative und individuelle Handeln in Bezug auf die fallspezifischen Schwierigkeiten der Fallbearbeitung herausgearbeitet werden. Andererseits konnte auch die organisationelle Rahmung und die Zusammenarbeit mit anderen Professionellen bei der Verdachtsabklärung mit eingefangen werden. Zwei Fragekomplexe standen dabei im Fokus: Zum einen ging es um die konkrete Praxis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allgemeinen Sozialen Dienste, wenn diese mit einem Verdacht auf familiäre Gewalt konfrontiert werden. Zum anderen standen die speziellen Problemsituationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fällen familiärer Gewalt im Zentrum.

3. Untersuchungsmethoden

Der skizzierten Fragestellung wurde mit Methoden der qualitativ-rekonstruktiven Sozialforschung nachgegangen. Eingewoben in die ethnographische Erhebung wurden thematisch-narrative Interviews mit den sozialpädagogischen AkteurInnen sowie Aktenanalysen durchgeführt. Während durch die Akten die Dokumentationspraxis und die institutionsgebundene Sicht auf die KlientInnen rekonstruiert werden konnten, gaben die thematisch-narrativen Interviews den professionellen AkteurInnen die Möglichkeit, ihre Sicht auf das Feld darzulegen und es konnten Einblicke in berufliche Hintergründe gewonnen wer-

den. Die realisierte Triangulation sollte einen möglichst breiten Zugang zu Fragen der Professionalisierung der Verdachtsabklärung in Fällen der Kindeswohlgefährdung gewährleisten.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Zentrales Ergebnis des Forschungsprojektes ist eine rekonstruktive Analyse der Kinderschutzwirklichkeit im ASD, die sich sowohl auf die Ebene der Handlungsweise der ASD-Mitarbeiter als Einzelne (professionelle Ebene) wie auch auf deren organisationale Einbettung bezieht.
- Es wurden acht Praxismuster rekonstruiert, die typische Formen der Falldeutung und Fallbearbeitung durch die ASD-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter sowie der Arbeitsbeziehung zwischen ASD-MitarbeiterInnen und AdressatInnen reflektieren. Diese habitualisierten Umgangsweisen mit Fällen der Kindeswohlgefährdung dokumentieren sich sowohl in den Beobachtungs- und Interaktionsprotokollen wie auch in der Aktendokumentation.
- Die acht Praxismuster liegen auf einem Kontinuum von beobachtend-begleitenden über dialogisch-modifizierende bis hin zu usurpierend-übernehmenden Handlungsweisen.

Ergebnisse:

Brüche und Unsicherheiten in der sozialpädagogischen Praxis - UsoPrax - Professionelle Umgangsformen im Falle familialer Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Abschlussbericht / Werner Thole u.a.- Kassel, Dezember 2010.- 11 S.

Retkowski, Alexandra; Schäuble, Barbara: Relations that matter: Kinderschutz als professionelle Relationierung und Positionierung in gewaltförmigen Beziehungen.- In: Soziale Passagen, 2 (2); Dezember 2010.- S. 197 - 213

Brüche und Unsicherheiten in der sozialpädagogischen Praxis - eine Projektskizze / Cora Herrmann u.a.- In: Soziale Passagen, 1 (1); Mai 2009.- S. 113 - 117

| | |
|-------------------------------------|--|
| <i>Projekttitel:</i> | Für eine wissenschaftliche Zusammenfassung der Diskussion zur Neuorganisation der ARGE |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-294-4 F |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Alexandra Wagner Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH (FIA) Jägerstr. 56 10 117 Berlin fia@fia-institut.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 12 Monate |

Gegenstand sind die Diskussionen und Entscheidungen über die Organisation der Umsetzung des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (SGB II) im Kontext des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zu den ARGE. Die Hauptlinien der Debatten werden dargestellt und in den Kontext der fachlichen Auseinandersetzung um eine zweckmäßige Organisation und Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende gestellt.

1. Kontext / Problemlage

Die Frage der organisatorischen Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende hatte die Einführung des SGB II von Anfang an geprägt, basierte diese doch auf einem befristeten Kompromiss des Nebeneinander von Arbeitsgemeinschaften und zugelassenen kommunalen Trägern (Optionskommunen) und einem verabredeten Wettbewerb unter der Frage: "Wer kann es besser?". Mit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2008 und den daraus folgenden Auflagen gewann die Frage um die (Neu-) Organisation eine bis dahin nicht gekannte politische Brisanz. Nach langen kontroversen Diskussionen, mehreren verworfenen Lösungsvorschlägen und Phasen politischer Blockade wurde im Sommer 2010 von Bundestag und Bundesrat die ab 2011 umzusetzende Lösung verabschiedet.

2. Fragestellung

Was auf den ersten Blick als reine Organisationsfrage erscheinen mag, hat wesentliche Bedeutung für die Gestaltung und Steuerung der regionalen und überregionalen Arbeitsmarktpolitik, für die Qualität der Betreuung der arbeitslosen bzw. einkommensarmen Leistungsbeziehenden durch die Grundsicherungsstellen, für die Beschäftigungsbedingungen der Fachkräfte bei den Grundsicherungsstellen sowie die Einflussmöglichkeiten der mitbestimmungsorientierten Akteure. Unter diesen Fragestellungen wird die Diskussion um die Neuorganisation der JobCenter dargestellt und kommentiert.

3. Untersuchungsmethoden

Der Bericht basiert auf Literatur- und Dokumentenanalysen. Die aktuelle Diskussion wurde vor dem Hintergrund der Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation der Experimentierklausel und der arbeitsmarktpolitischen Wirkungsforschung vorgenommen.

4. Darstellung der Ergebnisse

Mit dem Gesetz zur "Weiterentwicklung der Organisation der Grundsicherung für Arbeitsuchende" wurden beide zunächst befristet implementierte Organisationsformen nunmehr auf Dauer gestellt. Der "Flickenteppich" der Arbeitsmarktinstitutionen wurde damit lediglich neu vernäht. Die politische Kontroverse zwischen Anhängern und Kritikern einer Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik hat die Auseinandersetzung um die Form der Aufgabenwahrnehmung im Allgemeinen und um die

Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts im Besonderen maßgeblich geprägt. Dabei blieb die Frage eines sinnvollen problem- und adressat/inn/engerechten Zuschnitts der arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen bei den Grundsicherungsstellen und ihrer effektiven und effizienten Umsetzung unberührt. Aufgrund der Eigeninteressen der betroffenen und beteiligten Akteure hatte sich die Diskussion vielfach verengt. Die Lösungssuche erfolgte tendenziell entlang formaler und juristischer Kriterien und in Abhängigkeit von politischen Mehrheitsverhältnissen.

Ergebnisse:

Wagner, Alexandra: Wissenschaftliche Kurzzusammenfassung der Diskussion zur Neuorganisation der ARGE n. Abschlussbericht.- Berlin, September 2010.- 71 S.

| | |
|----------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Essensangebote an Schulen - unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Akzeptanz? |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-244-5 B |
| <i>Projektleitung:</i> | Prof. Dr. Adalbert Evers Braugasse 7 35390 Gießen Adalbert.Evers@uni-giessen.de |
| <i>Projektbearbeitung:</i> | Kerstin Hämel Justus-Liebig-Universität Gießen Institut für Wirtschaftslehre der Haushaltes und Verbrauchsforschung Bismarckstr. 37 35390 Gießen kerstin.haemel@sowi.uni-giessen.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 7 Monate |

Kern der Studie war die Beschreibung und Analyse von Modellen zur Gestaltung schulischer Mittagessensangebote und ihrer Einbettung im Setting Schule. Die Studie zielte dabei darauf ab, kritische Erfolgsfaktoren für die Akzeptanz und integrative Wirkung der Angebote bei Schülerinnen und Schülern herauszustellen und Modelle guter Praxis zu identifizieren.

1. Kontext / Problemlage

Vor dem Hintergrund des Trends zu Ganztagschulen steigt die Zahl von schulischen Mittagessensangeboten. Erklärtes Ziel der Politik ist es, diese zum Teil neue Komponente im schulischen Angebot zu stärken. Die Entwicklung befindet sich in einer Anfangsphase, bei der verschiedene Konzepte miteinander koexistieren.

Von besonderem Interesse für Konzeptentwicklung in diesem Bereich ist die Kenntnis kritischer Faktoren für eine gesteigerte Akzeptanz bei Schülerinnen und Schülern. Wie geht man mit der Konkurrenz aus dem Umfeld um - Einzelhandel, Fast-Food, Bistros? Inwieweit ist das jeweilige Mittagessensangebot Teil einer erhöhten Aufmerksamkeit an den Schulen für Fragen der Gesundheitsförderung? Welche Rolle spielt die aktive Einbeziehung der Schülerinnen und Schüler und der Eltern? Wie ist das Klima im Schulalltag?

2. Fragestellung

Die Untersuchung verfolgte folgende Leitfragen:

- Wie sind die gegenwärtigen schulischen Essensangebote ausgestaltet?
- Wie werden sie angenommen?
- Welche Faktoren sind für die Akzeptanz der Angebote und deren weitere Entwicklung maßgeblich, welchen misst man eine besonders hohe Bedeutung bei?
- Inwieweit haben sich verschiedene typische Angebotskonzepte herausgeschält, die Qualitäten in je unterschiedlicher Weise bestimmen und auch von einem unterschiedlichen Umgang mit Einflussfaktoren geprägt sind - Konzepte, die sich in Leitbildern wie Essensangeboten vom Typus "Kantine" oder vom Typus "Cafeteria" fassen lassen?
- Kann man mit einem bestimmten Vorgehen und Konzept auch eine unmittelbar höhere Teilnahmequote an den schulischen Essensangeboten erreichen?

3. Untersuchungsmethoden

Auf Basis einer Literaturanalyse wurden aktuelle Diskurse und Konzepte im Themenbereich schulische Mittagessensangebote in Deutschland rezipiert und relevante Faktoren für deren Akzeptanz identifiziert. Schwerpunkt der Studie war eine explorative empirische Untersuchung. Es wurde eine semi-standardisierte schriftliche Befragung von Leitungspersonen bzw. Verpflegungsbeauftragten aus den Kollegien von Gymnasien und Gesamtschulen einer hessischen Großstadt und zweier hessischer Mittelstädte und der sie umgebenden ländlich geprägten Räume durchgeführt. Insgesamt wurden 79 Schulen angeschrieben; die Rücklaufquote betrug 61%. Auf Basis der Ergebnisse der Fragebogenerhebung wurden Thesen entwickelt, mit denen Expertinnen und Experten in Fragen der Entwicklung schulischer Essensangebote konfrontiert wurden. Deren Kommentare und Einschätzungen sind in die Darstellung der Ergebnisse der Befragung der Schulen eingeflossen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- An der Mehrheit der Schulen liegt die Teilnahmequote unter 20%; jede fünfte Schule verzeichnet sogar eine sinkende Inanspruchnahme.
- Mehr als 80% der Schulen nutzen Programme zur Essenssubvention; dennoch ist die Teilnahme von Schülerinnen und Schülern aus sozial schwachen Familien durchschnittlich bis unterdurchschnittlich.
- Der Einfluss des Elternhauses wird als der wichtigste Einflussfaktor bei Entscheidungen zur Teilnahme am Schulessen angesehen. An zweiter Stelle steht die Nutzung von Snackangeboten an den Schulen.
- Mehr als zwei Drittel der Schulen gab an, Zufriedenheitsbefragungen durchzuführen; allerdings wird an zwei Drittel der Schulen nicht versucht, die Schülerinnen und Schüler auch bei Essensplanung, -zubereitung oder Service auf Mitarbeit hin anzusprechen.
- Fast 80% der Schulen gab an, dass bei ihnen pädagogische Angebote im Bereich Gesundheit und Ernährung existieren; doch nur ein Drittel verknüpft diese mit dem eigenen Verpflegungsangebot.

Schulische Essensangebote sind alles andere als Selbstläufer; angesichts verschiedener den Schülerinnen und Schülern zur Verfügung stehender Alternativen steht der Suchprozess nach mehr Akzeptanz noch ganz am Anfang.

Ergebnisse:

Evers, Adalbert; Kerstin, Hämel: Essensangebote an Schulen. Unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Akzeptanz? / Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.).- Düsseldorf, Juli 2010.- 108 S.- (Arbeitspapier; 192)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/ 90 - ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Einigungsprozess |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-304-5 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Manfred Scharrer Im Dol 50 14195 Berlin ma.scharrer@t-online.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 14 Monate |

Es geht um den Aufbau freier Gewerkschaften in der DDR 1989/90. Am Beispiel der ÖTV wird das Wechselspiel der Auseinandersetzung mit den FDGB-Gewerkschaften in den Wendemonaten im Kontext des Zusammenbruchs der DDR und dem deutschen Einigungsprozesses sowie dem Streit über verschiedene Modelle gewerkschaftlicher Einheit und dem Einfluss, den FDGB-Gewerkschaften erhalten sollten, analysiert.

1. Kontext / Problemlage

Auffällig an den bisherigen, zahlreichen Publikationen zur Wendezeit in der DDR und dem staatlichen Vereinigungsprozess ist, dass der Beitrag, den die bundesdeutschen Gewerkschaften in diesem Prozess erbracht haben, eher stiefmütterlich behandelt wird. Es gibt einige wenige Forschung zum Zusammenbruch des FDGB, jedoch immer nur bezogen auf die Dachorganisation. Den Anteil, den die ehemaligen Fachabteilungen und später selbständigen Gewerkschaften des FDGB daran gehabt haben, ist nicht untersucht, auch nicht der, den die bundesdeutschen Einzelgewerkschaften in diesem Zusammenhang dazu beigesteuert haben. Das Wenige, das vorliegt, fand fast keine Beachtung. Der breiteren Öffentlichkeit konnte bisher die Bedeutung des gewerkschaftlichen Beitrages nicht vermittelt werden. Nicht nur nach außen, sondern auch nach innen, für das gewerkschaftliche historische Verständnis und Bewusstsein, scheint es von erheblicher Bedeutung, diesen Beitrag angemessen zu würdigen.

2. Fragestellung

Es geht um die Analyse und die Beschreibung des Organisationshandelns der ÖTV in Bezug auf die DDR in der Zeit nach dem Fall der Mauer bis zur staatlichen Vereinigung im Oktober 1990. Dieses Handeln ist eingebettet in den Auflösungsprozess des FDGB und die Versuche seiner Fachabteilungen, unabhängige Gewerkschaften zu bilden. Betrachtet werden die für den Organisationsbereich der ÖTV relevanten Verbände des FDGB im Zusammenhang mit dem Vorgehen der anderen DGB-Gewerkschaften und des DGB. Gefragt wird in erster Linie nach der Meinungsbildung und dem Entscheidungsprozess innerhalb der ÖTV in der Interaktion von Personen, die als Berater in der DDR wirkten, den Sekretären der Kreis-, Bezirk- und der Hauptverwaltung, des gHV und des Hauptvorstandes. Diskutiert werden die Alternativen zwischen Kooperation mit den alten FDGB-Gewerkschaften, dem Versuch, unabhängige Gewerkschaften aufzubauen, dem Aufbau "ÖTV in der DDR" und der Übertragung des ÖTV-Modells auf die neuen Bundesländer.

3. Untersuchungsmethoden

Auswertung der Sekundärliteratur, sowohl der Gesamtdarstellungen als auch der Monographien zu Einzelaspekten des Einigungsprozesses insgesamt (einschließlich autobiographischer Darstellungen) und der bisherigen Forschung zu den Gewerkschaften. Die historisch-soziologisch sowie politikwissenschaftlich angelegte Studie stützt sich einmal auf die Auswertung der Bestände der Hauptvorstandsverwaltung der ÖTV (FES und ÖTV-Archiv) und die Bestände der Vorstände der drei wichtigsten FDGB-Einzelge-

werkschaften IG-Transport, Gewerkschaft MSK/ÖD und Gesundheits- und Sozialwesen (SAPMO), sowie auf die veröffentlichten Beschlüsse, Erklärungen und Einschätzungen der internen Publikationen (ÖTV-INTERN, Protokolle) und der Mitgliederzeitschriften. Zum anderen auf die Auswertung von 19 zeithistorischen (qualitativen) Interviews mit handelnden Akteuren der ÖTV und der FDGB-Gewerkschaften sowie einem aktuellen Interview mit der damaligen ÖTV-Vorsitzenden Wulf-Mathies.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Das Ende der SED-Herrschaft bedeutete notwendig auch das Ende des FDGB als einer kommunistischen Massenorganisation.
- Der FDGB wird in diesem Prozess von denen eigenen Funktionären zerstört über den Versuch, autonome Einzelgewerkschaften nach dem Vorbild der Bundesrepublik aufzubauen,
- das Scheitern dieses Versuches liegt darin begründet, dass die Beschäftigten der DDR das Vertrauen in die FDGB-Gewerkschaften verloren hatten, und mit der Aussicht auf Herstellung der staatlichen Einheit, sich alle Hoffnungen auf die DGB-Gewerkschaften der Bundesrepublik richteten,
- die Alternativen, unabhängige DDR-Gewerkschaften oder eine eigenständige ÖTV in der DDR aufzubauen, scheiterten deshalb, weil die Notwendigkeit, handlungsfähige Gewerkschaften unter enormen Zeitdruck aufzubauen, die Übertragung der ÖTV (West) nahe legte,
- das Eingreifen der ÖTV (und anderer DGB-Gewerkschaften) in die Tarifpolitik der DDR hatte für die rechtsverbindliche Sicherung von Mindeststandards der Lohn- und Arbeitsbedingungen und somit für das gewaltfreie Gelingen des deutschen Einigungsprozesses eine herausragende Rolle.

Ergebnisse:

Scharrer, Manfred: Der Aufbau einer freien Gewerkschaft in der DDR 1989/90. ÖTV und FDGB-Gewerkschaften im deutschen Einigungsprozess. Abschlussbericht.- Berlin, Februar 2011.- 631 S. (Publikation geplant)

| | |
|-------------------------------------|---|
| <i>Projekttitel:</i> | Pilotprojekt zur Sicherung und 'Demokratisierung' zentraler gewerkschaftlicher Quellenbestände der Angestelltenbewegung |
| <i>Projektnummer:</i> | S-2009-254-5 B |
| <i>Projektleitung/-bearbeitung:</i> | Dr. Rüdiger Zimmermann Friedrich-Ebert-Stiftung e. V. Historisches Forschungszentrum Godesberger Allee 149 53175 Bonn ruediger.zimmermann@fes.de |
| <i>Laufzeit:</i> | 16 Monate |

Mit der Veröffentlichung wichtiger Presseorgane der freien Angestelltenbewegung im Netz sollen historische Quellen zugänglich gemacht werden, die eine Grundlage für die Erforschung bislang wenig beleuchteter Felder deutscher Gewerkschafts- und Sozialgeschichte bilden.

1. Kontext / Problemlage

Zur Zeit digitalisieren kommerzielle Dienstleister (in enger Kooperation mit staatlichen Bibliotheken) mit enormen Aufwand und unter Einsatz fortgeschrittener Technologieentwicklungen ein Gutteil der deutschsprachigen kulturellen Überlieferung. Die Presse der deutschen Gewerkschaftsbewegung bleibt dabei "außen vor". Die Zeitungsbestände zerfallen allmählich. Es droht der Verlust des kulturellen Gedächtnisses der deutschen Gewerkschaften. Es ist deshalb wichtig, dass Einrichtungen, die sich dem kulturellen Erbe der nationalen und internationalen Gewerkschaftsbewegung verpflichtet fühlen, sich der kulturellen Überlieferung der Arbeitnehmerorganisationen annehmen und dieses Erbe auch sichtbar machen. Es gilt sozusagen "Waffengleichheit im Netz" herzustellen.

2. Fragestellung

Es galt im Projekt die Fragestellung zu beantworten, ob digitalisierte Quellen mit entsprechenden Erläuterungen das allgemeine und das Forschungsinteresse an Geschichte, Theorie und Praxis der deutschen Gewerkschaften stimulieren können, und welches technische Design der Quellenaufbereitung den gewünschten anwendungsorientierten Nutzen erbringt.

3. Untersuchungsmethoden

Da es sich primär um ein bibliothekarisches Digitalisierungsprojekt handelte, galt es internationale Normen und Standards einzuhalten, die "state-of-the-art" professionelle Ergebnisse ermöglichen. Bei der Projektrealisierung hielt sich die Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung streng an die DFG-Praxisregeln "Digitalisierung". Hrsg.: Deutsche Forschungsgemeinschaft. Wissenschaftliche Literaturversorgungs- und Informationssysteme (LIS). Bonn, 2009, die international wohl die fortgeschrittenste Best Practice für herausfordernde Digitalisierungsprojekte darstellen.
(http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/programme/lis/praxisregeln_digitalisierung.pdf)

4. Darstellung der Ergebnisse

Das Gemeinschaftsprojekt der HBS und der FES dokumentiert die wichtigsten Gewerkschaftszeitungen der freigewerkschaftlichen Angestelltengewerkschaften bis zum Jahr 1933.

Folgende Gewerkschaftszeitungen wurden digitalisiert:

- Die Rundschau der Frau
- Der Bureauangestellte
- Der freie Angestellte
- Der Versicherungsangestellte
- Die Afa-Bundeszeitung
- Das Handlungsgehülfenblatt

Die digitalisierten Volltexte können durch vielfältige Suchmöglichkeiten erschlossen werden. Die Edition ist eingebunden in den lückenlosen Nachweis der Metadaten der Quellen der Angestelltengewerkschaften in der Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung und schließt christliche und liberale Gewerkschaftsorganisationen mit ein. Als Online-Publikationsplattform hat sich die University Multimedia Electronic Library (UrMEL) der Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek Jena bewährt.

- Die Digitalisierung gewerkschaftlicher Quellen ist machbar und überfällig.
- Die technische Plattform und das Know-How sind vorhanden.
- Volltexterkennung von Fraktur nach hohen Standards ist noch zu teuer. Hier gilt es kostengünstigere Verfahren abzuwarten.

Ergebnisse:

Das gedruckte Gedächtnis der Tertiarisierung: Pilotprojekt zur Sicherung zentraler gewerkschaftlicher Quellenbestände / Rüdiger Zimmermann (Hrsg.).- Bonn: Bibliothek der Friedrich Ebert Stiftung, 2010.- 158 S.

3. Veröffentlichungen **aus Forschungsprojekten**

Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten

Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.)

Das gedruckte Gedächtnis der Tertiarisierung

Pilotprojekt zur Sicherung zentraler gewerkschaftlicher Quellenbestände der freien Angestelltenbewegung

Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010

ISBN 978-3-86872-432-5

Zu beziehen über: http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?t_dirlink=x&modus=&f_IDR=I+07659

Entwicklung und Zukunft der Brauwirtschaft in Deutschland

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011

Edition; 260

ISBN 978-3-86593-155-9

Bestell-Nr. 13260

€ 20,00

Freigang-Bauer, Ingra; Gröben, Ferdinand

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Eingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen

Handlungsbedarf aus Sicht betrieblicher Akteure

Düsseldorf, Januar 2011

Arbeitspapier; 224

Bestell-Nr. 11224

€ 15,00

Gottschall, Karin; Schwarzkopf, Manuela

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Irreguläre Arbeit in Privathaushalten

Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze

Düsseldorf, Oktober 2010

Arbeitspapier; 217

Bestell-Nr. 11217

€ 15,00

Hertwig, Markus

Die Praxis „Anderer Vertretungsorgane“

Formen, Funktionen und Wirksamkeit

Berlin: edition sigma, 2011

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 122

ISBN 978-3-8360-8722-3

€ 15,90

Interessenvertretungen im Innovationsprozess

Der Einfluss von Mitbestimmung und Beschäftigtenbeteiligung auf betriebliche Innovationen

Berlin: edition sigma, 2011

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 125

ISBN 978-3-8360-8725-4

€ 19,90

* Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung sind über den Buchhandel zu beziehen. Die mit einer Bestell-Nr. versehenen Titel erhalten Sie über unseren Auslieferer **Der Setzkasten**, Kreuzbergstr. 56, 40489 Düsseldorf, Fax 0211/4080090-40; mail@setzkasten.de

Jackson, Gregory
Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)
Understanding Corporate Governance in the United States
An Historical and Theoretical Reassessment
Düsseldorf, Oktober 2010
Arbeitspapier; 223

Bestell-Nr. 11223
€ 18,00

Kemekliene, Gintare; Watt, Andrew
GATS and the EU: impacts on labour markets and regulatory capacity
Brüssel: ETUI, 2010
Report 116
ISBN 978-2-87452-193-5

€ 17,00

Littig, Beate; Spitzer, Markus
Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)
Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich
Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte
Düsseldorf, Januar 2011
Arbeitspapier; 229

Bestell-Nr. 11229
€ 18,00

Neumann, Godehard; Pfäfflin, Heinz
Metropolregionen zwischen Exzellenzanspruch und regionalem Ausgleich
Ergebnisse des Projektes „Arbeitsorientierte Interventions- und Gestaltungsspielräume in der Metropolregion Nürnberg“
Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2010
Edition; 247
ISBN 978-3-86593-140-5

Bestell-Nr. 13247
€ 20,00

Stuckmann, Dagmar
„Gebt Raum den Frauen“
100 Jahre Internationaler Frauentag in Bremen
Wiesbaden: Thrun Verlag, 2011
ISBN 978-3-9809513-7-1

€ 21,00

Windhövel, Kerstin; Funke, Claudia; Möller, Jan-Christian
Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung
Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2011
Edition; 250
ISBN 978-3-86593-143-6

Bestell-Nr. 13250
€ 24,00

Winkler, Björn
Igl, Gerhard; Felix, Dagmar (Hrsg.)
Die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
Arbeitsrechtliche und sozialrechtliche Ansprüche und Verfahren
Berlin: LIT Verlag, 2010
Sozialrecht und Sozialpolitik in Europa; Band 11
ISBN 978-3-8258-1773-2

€ 39,90

Bestellschein

**Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsinformation
und -dokumentation
Hans-Böckler-Straße 39**

40476 Düsseldorf

AbsenderIn:

An dem regelmäßigen Bezug des F.I.D. bin ich interessiert

Wer den F.I.D. beziehen möchte, wird freundlich gebeten, den beiliegenden Bestellschein an unsere Forschungsinformation und -dokumentation (Kollegin Linda Zebri) zu senden. Damit stellen Sie sicher, daß Sie den F.I.D., der dreimal jährlich erscheint, kostenlos erhalten.

Meine Anschrift hat sich geändert

Ich bitte um Zusendung des Forschungsförderungsprogramms

Aktuelle Fassung von Juni 2008

Ort und Datum

Unterschrift

Struktur und Schwerpunkte der Abteilung Forschungsförderung

Stand: April 2011

Forschungsförderung 3 Abteilungsleitung

Dr. Claudia Bogedan
Tel. 0211 7778-108
Claudia-Bogedan@boeckler.de

Rosemarie Pulfrich
Elisabeth Bernhardt
Tel. 0211 7778-109/342

Rosi-Pulfrich@boeckler.de
Elisabeth-Bernhardt@boeckler.de

Förderschwerpunkt

- Erwerbsarbeit im Wandel

Forschungsförderung 1 Referat

Dr. Marc Schietinger
Tel. 0211 7778-127
Marc-Schietinger@boeckler.de

Karin Klaus
Tel. 0211 7778-128
Karin-Klaus@boeckler.de

Förderschwerpunkt

- Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

Forschungsförderung 2 Referat

Dr. Karsten Schneider
Tel 0211 7778-175
Karsten-Schneider@boeckler.de

Pinar Yetisen
Tel. 0211 7778-176
Pinar-Yetisen@boeckler.de

Förderschwerpunkt

- Mitbestimmung im Wandel

Forschungsförderung 4 Referat

N.N.

Kirsten Hermeling
Tel. 0211 7778-115
Kirsten-Hermeling@boeckler.de

Förderschwerpunkt

- Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Forschungsförderung 5 Referat

Dr. Michaela Kuhnhenne
Tel. 0211 7778-593
Michaela-Kuhnhenne@boeckler.de

Mirjana Stavris
Tel. 0211 7778-293
Mirjana-Stavris@boeckler.de

Förderschwerpunkte

- Bildung für und in der Arbeitswelt
- Geschichte der Gewerkschaften

Forschungsförderung: Dokumentation

Linda Zebri
Tel. 0211 7778-119
Linda-Zebri@boeckler.de

EDV-gestützte Forschungsinformation

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225