

Projekte · Beratungen · Kooperationen · Veröffentlichungen · Veranstaltungen

Gender Mainstreaming und Chancengleichheit in der Regionalpolitik

Die Forderung nach Chancengleichheit erstarkte im Zusammenhang mit dem Konzept des Gender Mainstreaming, das die Europäische Kommission im Amsterdamer Vertrag verankert hat. Das Neue an Gender Mainstreaming ist nicht die Zielstellung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft, sondern die Methode, mittels der die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern hergestellt werden soll. Gender Mainstreaming fordert die Thematisierung der unterschiedlichen Betroffenheiten von Frauen und Männern, die aufgrund der Handlungen von AkteurInnen und der dadurch generierten Strukturen entstehen und die nach wie vor zu einer Schlechterstellung v. a. von Frauen führen.

Gender Mainstreaming macht die Frage nach der Chancengleichheit zu einem permanent zu beachtenden Thema. Beispielsweise soll Arbeitsmarktpolitik darauf überprüft werden, ob und inwiefern sie ein Geschlecht diskriminiert. Dies soll dann bei der Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ausgeschaltet werden.

Soweit die Theorie. In der Praxis ist der neue Politikansatz bislang lediglich rudimentär umgesetzt worden. Positive Beispiele finden sich insbesondere in den skandinavischen Ländern, wie z. B. Schweden, das bereits sehr früh mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming begonnen hat.

Schlüsselrolle Erwerbstätigkeit

Eine wesentliche Bedingung für Chancengleichheit ist die Möglichkeit der Erwerbsbeteiligung. Nur diese sichert bislang über das Erwerbseinkommen die wirtschaftliche Unabhängigkeit und wird damit zu einem entscheidenden Faktor der Gleichberechtigung. Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zielt darüber hinaus auf die Gleichberechtigung beim Zutritt zu allen Berufen und Positionen. Neben der ökonomischen geht es bei der Erwerbsarbeit auch um die soziale Komponente von Arbeit, um die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Angesichts des bestehenden und erwarteten Fachkräftemangels empfiehlt die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ihren Mitgliedern, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um mehr Frauen für eine Erwerbstätigkeit zu gewinnen. Hierzu zählt sie die Einführung von flexiblen Arbeitszeiten, die Berücksichtigung der familiären Situation bei Weiterbildungsmaßnahmen, die verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte u. a.

Frauen sollen auch vermehrt für technische Berufe gewonnen werden. Die von Unternehmen, kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Beauftragten für Chancengleichheit der Arbeitsämter kürzlich durchgeführten »Girls Days« dienen diesem Zweck. Weitere Maßnahmen zielen auf verbesserte Ange-

bote zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Teleheimarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen).

Neben dem partiellen Angebotsmangel am Arbeitsmarkt erklärt die im Durchschnitt stark gestiegene Qualifikation der Frauen das Interesse der Arbeitgeber an der weiblichen Arbeitskraft. Frauen sind zwischenzeitlich sehr gut, zum Teil besser qualifiziert als Männer. Nach Aussagen der Bundesanstalt für Arbeit sind inzwischen mehr als die Hälfte der SchulabgängerInnen mit Realschulabschluss oder Hochschulreife und schon knapp die Hälfte der StudienanfängerInnen weiblich. (Bundesanstalt für Arbeit 2000, 396)

Unternehmen sind auch an den so genannten weiblichen Fähigkeiten wie Team- und Kommunikationsfähigkeit interessiert. Dies bestätigt eine Untersuchung des IMU-Instituts zur Frauenerwerbstätigkeit in der Medienbranche. Deutlich wurden hier allerdings zwei entgegengesetzte Tendenzen:

»Moderne« Unternehmen der Medienwirtschaft schätzen Frauen als Arbeitskräfte und stellen sie vermehrt ein. Ausschlaggebend sind primär die berufsfachlichen Qualifikationen. Daneben sind es aber auch die Kommunikationsfähigkeit oder soziale Kompetenzen, die für die Tätigkeiten in den Medien wichtig sind und die v. a. bei Frauen vermutet und auch vorgefunden werden.

Andererseits trafen Frauen in diesen modernen Unternehmen auf traditionelle Strukturen, die ihnen die Aufnahme, bzw. den Verbleib in der Erwerbsarbeit spätestens dann erschweren, wenn sie sich neben der Erwerbstätigkeit um eine Familie kümmern. Insbesondere die häufig überlangen und unregelmäßigen Arbeitszeiten führen wieder zur Verdrängung der Frauen.

Fazit: Frauen haben in der Medienwirtschaft gute Chancen, eine anspruchsvolle Beschäftigung zu finden, wenn sie gut qualifiziert sind. Dies gilt aber nur dann, wenn sie bereit sind, sich den Anforderungen der Erwerbsarbeit an eine weitgehende Verfügbarkeit unter zu ordnen. Und auch in modernen Branchen reproduzieren sich traditionelle Strukturen, die zum Ausschluss der Frauen führen können. (Rehberg/Stöger/Sträter 2002)

Regionale Disparitäten der Frauenerwerbsbeteiligung

Die Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit sind für Frauen regional unterschiedlich verteilt. Es sind die divergierenden Formen der regionalen Entwicklung und historisch gewachsene Strukturen, die die Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und die Möglichkeiten einer eigenständigen Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit beeinflussen. (Vgl. Sackmann/Häussermann 1994).

Zu den bestimmenden und sich wechselseitig bedingenden Faktoren gehören neben dem Arbeitskräfteangebot innerhalb einer

Region die Branchen- und die Unternehmensstruktur. Beide sind durch kulturelle und infrastrukturelle Faktoren sowie durch Unternehmensstrategien geprägt. Letztere beeinflussen das Arbeitsplatzangebot einer Region in Quantität und Qualität. Dies wird an der Region Oberfranken-Ost besonders deutlich. Sie ist neben dem Allgäu und dem Raum München eine der drei bayerischen Regionen, die vom IMU-Institut im Hinblick auf die Erwerbsintegration von Frauen untersucht werden. Die traditionell geringen Einkommen im frühindustrialisierten Oberfranken erzwangen die Erwerbstätigkeit von Frauen zur Aufbesserung des Familieneinkommens. Für die Unternehmen der Textil- und Keramikindustrie standen mit den Frauen geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung, die ohne lange Ausbildungszeiten sehr schnell für angelernte Tätigkeiten eingesetzt werden konnten. Deshalb weist die hohe Frauenerwerbsbeteiligung in Oberfranken eine lange Tradition auf. Die Krise in der oberfränkischen Textil- und Keramikindustrie führte zu einem starken Beschäftigungsabbau bei den Frauen, im Zuge dessen auch die bis dahin für Bayern überdurchschnittlich hohe Frauenerwerbsquote zurückging. Auch im Allgäu wird das weibliche Arbeitskräfteangebot bereits lange genutzt, v. a. in der Gaststätten-, Hotel- und Tourismusbranche mit ihrer hohen Nachfrage nach kurzfristigen Beschäftigungen. Den Unternehmen kommt das Interesse der Frauen an einem Zuverdienst zum Familieneinkommen entgegen. Daneben bietet auch der Gesundheitsbereich viele Arbeitsplätze in so genannten »frauentypischen« Tätigkeiten an. In der Region München ist dagegen eine hohe Anzahl hochqualifizierter Frauen am Arbeitsmarkt, die zunehmend in den zahlreichen planenden und führenden Funktionen sowohl in der Industrie als auch besonders im Dienstleistungssektor Arbeit finden.

Gemeinsamkeiten der Frauenerwerbstätigkeit über die Regionsgrenzen hinweg

Neben den regionalen Unterschieden bei der Erwerbsintegration von Frauen, fallen auch Gemeinsamkeiten auf, die die Erwerbsituation der Frauen, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, prägen. Kennzeichnend für die Erwerbsintegration von Frauen in Westdeutschland sind zwei zentrale kulturelle Wert- und Deutungsmuster. Erstens hatte die Frauenerwerbstätigkeit in der Geschichte der industriellen Entwicklung immer den Status des Zuverdienstes zum Familieneinkommen. Zweitens wurde dementsprechend die Identität stiftende Funktion der Erwerbstätigkeit nur dem Mann zugestanden. Diese historisch gewachsenen Werthaltungen prägen bis heute – mit Ausnahme großer Ballungsräume wie München – die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit auf Seiten der Unternehmen sowie der beschäftigten Männer, aber auch vieler Frauen selbst. Vermutlich ermöglicht erst die vollständige Überwindung dieser Werteorientierung eine gleichberechtigte Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit. Die Bewältigung der Krise in der Medienindustrie wird zeigen, inwieweit Unternehmen das Arbeitskräftepotenzial der Frauen dauerhaft nutzen oder ob sich nicht alte Werthaltungen und damit die prekäre Erwerbsintegration von Frauen wieder durchsetzen werden.

Forderungen an eine Regionalpolitik für Chancengleichheit

Frauen haben dort bessere Chancen am Arbeitsmarkt, wo explizit Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen werden. Mögliche Maßnahmen reichen von familiengerechten Arbeitszeiten über Coaching-Angebote für Frauen bis hin zu Quotenregelungen. Viele dieser Maßnahmen sind nicht neu, wurden bereits erprobt und konnten ihre Nützlichkeit unter Beweis stellen. Damit ihre Umsetzung gelingen kann, muss diese allerdings auch konsequent verfolgt werden.

Eine Politik der regionalen Entwicklung, die die Frage der Chancengleichheit ernst nimmt, muss innerhalb bereits bestehender Institutionen umgesetzt werden. Sie kann auf eine Reihe bereits vorhandener Vorschläge zurückgreifen. Dies bedeutet z. B. eine Berücksichtigung der Interessen von Frauen bei der Regionalplanung wie auch bei der Vergabe von Fördergeldern und der Besetzung der geförderten Arbeitsplätze.

Den Interessen von Frauen kommen kleinräumige Wirtschaftsstrukturen aufgrund der kürzeren Wege entgegen. Dies erfordert eine gezielte Standortpolitik wie auch die Planung eines öffentlichen Personennahverkehrs, der die zeitlichen Bedarfe der Frauen berücksichtigt, und eine wohnortnahe Infrastruktur (Betreuung von Kindern schon vor dem Kindergarten und auch noch nach der Einschulung, Einkaufsmöglichkeiten für den Alltag usw.). Eine derartige Regionalentwicklung könnte nicht nur die Erwerbsintegration von Frauen fördern, sondern wäre auch im Rahmen von Konzepten zur nachhaltigen Entwicklung wünschenswert.

Einfache Lösungen zur Überwindung der Probleme bei der Berücksichtigung der Interessen von Frauen lassen sich für die Regionalpolitik sicherlich nicht finden. Der notwendige erste Schritt liegt darin, Frauen – und zwar aus allen Bevölkerungsschichten, aus unterschiedlichen Milieus, mit unterschiedlichen ökonomischen Voraussetzungen und verschiedenen Bildungshintergründen – in die zukünftigen Planungen in der Region mit einzubeziehen.

Hierzu könnte ein erster Schritt die Einführung von normierten Verfahren zur Beteiligung beider Geschlechter an den regionalen Planungen und deren Umsetzung sein. Die Einführung einer Quote bei der Besetzung der regionalen Gremien – zwar keine neue, aber eine wirkungsvolle Maßnahme – ist ein erster konkreter Umsetzungsvorschlag.

Ursula Stöger und Frank Rehberg

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (2000): Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. Sonderdruck aus den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) Nr. 4.

Rehberg, Frank; Stöger, Ursula; Sträter, Detlev (2002): Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche, München.

Sackmann, R.; Häussermann, H. (1994): Do regions matter? Regional differences in female labour-market participation in Germany. In: Environment and Planning A 1994, volume 26, S. 1377-1396.

Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V.; Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (Hg.) (o. J.): Praktizierte Familienpolitik, o. O.

Holzindustrie in Bayern – Krisenhafte Entwicklung in Nordbayern

Ziel des Projektes war die Verknüpfung einer Datenanalyse zur Branchenentwicklung in Bayern mit einem strategisch angelegten Politikkonzept. Damit sollten Grundlagen für eine gewerkschaftliche Branchenarbeit in der Holzindustrie in den Verwaltungsstellen (koordiniert durch die IG Metall Bezirksleitung) geschaffen werden.

Die Datenauswertung und erste Vorschläge zur Anpassung der Branchenarbeit wurden am 6. März 2003 im bezirklichen Branchenausschuss der IG Metall Bayern vorgestellt und diskutiert. In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten der Holzbe- und -verarbeitung arbeiteten 2001 etwas mehr als 51.000 Beschäftigte, davon rund 19.000 in der Holzbearbeitung und über 31.000 in der Möbelindustrie. Im Vergleich zum Bundesgebiet ist die Situation der Holzbearbeitung in Bayern schlecht: Alle Vergleichswerte in der Entwicklung seit 1996 verlaufen in Bayern ungünstiger als in der Branche. Knapp jeder 5. Arbeitsplatz entfiel in diesem Zeitraum in Bayern.

Anders die Entwicklung in der Möbelindustrie: Trotz eines Rückgangs der Arbeitsplätze um 9 Prozent in Bayern ist die Tendenz weniger dramatisch als im Bundesgebiet. Hauptverlierer in Bayern war die traditionelle Möbelregion Oberfranken mit Schwerpunkt der Polstermöbelindustrie in Coburg. In der Sitzmöbelindustrie gingen hier rund 21 Prozent und in der sonstigen Möbelindustrie sogar 28 Prozent der Arbeitsplätze zwischen 1996 und 2001 verloren.

Die Auswertung ergab, wenig überraschend, dass es im Bereich der bayerischen Holz- und Möbelindustrie ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle gibt. So sind die Krisenregionen und -branchen eher im nördlichen Landesteil zu finden, während im Süden selbst anfällige Teilbranchen, wie Sitzmöbel oder Sägewerke an Beschäftigung zulegten.

Eine erste Schlussfolgerung: Im Zuge der bundesweiten Aktion der IG Metall zur Zukunftssicherung der Möbelindustrie sind in Bayern spezielle Aktivitäten zur Unterstützung der Polstermöbelindustrie im Raum Coburg geplant. Die bayerische Staatsregierung wird dann beweisen können, wie ernst es ihr tatsächlich ist mit ihrem Projektansatz »Zukunft Oberfranken«. Oder war die Ankündigung im Februar 2003 – bei einer Sitzung der Staatsregierung in Coburg – doch nur vorgezogener Landtagswahlkampf?

Kontakt: Heinz Pfäfflin, IMU-Institut Nürnberg

Ausverkauf der Polstermöbelindustrie?

Seit mehreren Jahren arbeitet das IMU-Institut mit dem für KMU (insbesondere Handwerk, Holzindustrie, Kunststoffverarbeitung) zuständigen Bereich der IG Metall zusammen. Neben regionalen Projekten zur Holzverarbeitung und Möbelindustrie ist das IMU-Institut für Branchenstudien zu einzelnen Sparten (u. a. Ladenbau, Polstermöbel, Bauelemente aus Holz und Kunststoff) zuständig. So wurde Anfang 2003 ein »Branchentrend Polstermöbelherstellung« erarbeitet, der beim bun-

desweiten Betriebsräte-Treffen zum Thema »Die Zukunft der Polstermöbelindustrie« vorgestellt und diskutiert wurde.

Wie die Möbelindustrie insgesamt stecken auch die Polstermöbelhersteller in einer tiefen Krise. Probleme der Unternehmensfinanzierung, Insolvenzen, Kurzarbeit, Personalabbau und Umsatzeinbrüche sind an der Tagesordnung. Allein die Produktion ging seit 1995 um mehr als ein Viertel zurück, und mehr als ein Drittel der Arbeitsplätze wurde bundesweit abgebaut. Um Beschäftigung in der Polstermöbelindustrie zu sichern und um Betriebe zukunftsfähig zu machen, ist es für die Branche dringend erforderlich, Auslandsmärkte zu erschließen und Exporte zu steigern, betriebliche Abläufe zu optimieren, die Beschäftigten zu qualifizieren, innovative Produkte mit anspruchsvollem Design auf dem Markt zu platzieren sowie in Logistik und Qualitätssicherung zu investieren. In Unternehmenskooperationen wird für die mittelständisch geprägte Branche eine Chance gesehen, betriebsgrößenbedingte Nachteile auszugleichen und die genannten Erfordernisse effektiv anzugehen.

Die Betriebsräte stellt der anhaltende Verlust von Arbeitsplätzen, die Standortkonkurrenz und die Verringerung der inländischen Wertschöpfungstiefe vor erhebliche Herausforderungen. Schwerpunktthemen für die betriebliche Interessenvertretung liegen in der verstärkten Nutzung von Wirtschaftsausschüssen (um Einfluss auf die Unternehmensstrategien nehmen zu können), in der Sicherung und Gestaltung tarifpolitischer Eckpunkte, aber auch in der Entwicklung kostensenkender, wettbewerbsneutraler Kooperationsprojekte (z. B. zu Themen wie Qualifizierung, Reduktion der Reklamationskosten).

*Kontakt: Jürgen Dispan, IMU-Institut Stuttgart,
Heinz Pfäfflin, IMU-Institut Nürnberg*

Entwicklungsstrategien der Kfz-Zulieferindustrie in der Region Stuttgart

Im Rahmen der regionalen Kfz-Zulieferinitiative »Standortdialog Fahrzeugbau« (Auftraggeberin ist die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart/WRS) werden aktuelle Rahmenbedingungen und Entwicklungsstrategien der Automobilindustrie und deren Folgen für die Kfz-Zulieferindustrie untersucht.

Dabei wurden drei Themenfelder betrachtet:

- Folgen der Entwicklung der Automobilkonjunktur für die Zulieferunternehmen
- Beschäftigungseffekte im regionalen Automobilcluster
- Hersteller-Zulieferer-Beziehungen – besonders in Zulieferparks.

Basis der Studie sind mehr als 30 Gespräche mit Experten und Expertinnen aus Unternehmen (Geschäfts-/Werksleitung und Betriebsrat) und Wirtschaftsförderungen sowie die Auswertung statistischer Daten zu Wirtschaft und Beschäftigung in der Kfz-Industrie der Region Stuttgart.

Die wirtschaftliche Perspektive des Fahrzeugbaus in der Region erscheint weiterhin gut, wenn auch eine reduzierte Dynamik konstatiert werden muss. Trotz erneuter Beschäftigungszuwächse im Jahr 2002 kann lediglich von einem Zwischenhoch gesprochen werden. Ein großer Teil der Arbeitsplätze ist zeitlich befristet und mit Leiharbeitskräften, freien Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besetzt, die in »externen Flexi-Pools« organisiert sind. Mit diesen Pools sollen die Personalkapazitäten je nach Bedarf um 25 Prozent gesteigert oder gesenkt werden.

Die Hersteller-Zulieferer-Beziehungen sind nicht nur in den Zulieferparks von einem asymmetrischen Machtverhältnis zugunsten der Hersteller geprägt. Hoher Preisdruck, die zunehmende Akzeptanz nicht profitabler Aufträge, mangelndes Vertrauen, technische Umsetzungsprobleme und die Erfahrung, dass Rationalisierungseffekte alleine den Herstellern zugute kommen, kennzeichnen dieses Verhältnis aus Sicht der Zulieferer.

Für die Zulieferunternehmen kann keine durchgängige Erfolgsstrategie abgeleitet werden. Es finden sich erfolgreiche Unternehmen mit höchst unterschiedlichen Merkmalen und strategischen Optionen, während sich andere Unternehmen gemessen am Mainstream »richtig« verhalten, aber dennoch an Wettbewerbsfähigkeit verlieren und teilweise sogar in Krisen geraten. Eine Veröffentlichung der Studie bei der WRS erfolgt voraussichtlich im Herbst 2003.

Kontakt: Bettina Seibold, IMU-Institut Stuttgart

ffw und IMU planen Betriebsräte-Netzwerk »Gute Arbeit« in Nürnberg

Gemeinsam mit dem Firmenverband zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (ffw Nürnberg) plant das IMU-Institut in Nürnberg den Aufbau eines Netzwerkes mit Betriebsräten zum Thema »Gute Arbeit«. Bis zum Sommer 2004 sollen zunächst fünf oder sechs Treffen stattfinden.

Hintergrund ist die Arbeit beider Einrichtungen im Bereich der Organisationsentwicklung/Arbeitsorganisation. Gemeinsame Erkenntnis: Den beteiligten Betriebsräten fällt es schwer, eigene Anforderungen an betriebliche Veränderungsprozesse zu formulieren. Ziel des Netzwerkes ist daher die gemeinsame Erarbeitung von Kriterien für »gute Arbeit« aus Sicht von Beschäftigten. Dabei kann auf Diskussions- und Arbeitsergebnisse zurückgegriffen werden, wie sie insbesondere in der IG Metall und bei ver.di erarbeitet werden (z. B. zur Initiative »Neue Qualität der Arbeit«/INQA).

Die Gestaltungsfelder von »guter Arbeit« sind jedoch vielfältig: So geht es zum Beispiel um Fragen der Arbeitsorganisation, der Personalentwicklung oder auch um die Arbeitszeitgestaltung, um die Leistungsbedingungen und das Entgelt. Daher wurde im Rahmen der Auftaktveranstaltung im Juli 2003 eine gemeinsame Bestimmung von Gestaltungsfeldern aus Sicht der Beteiligten vorgenommen.

Als Einstieg ist die Vorstellung des Projektes »Gute Arbeit – Initiative der IG Metall für menschengerechte Arbeitsgestaltung« vorgesehen.

Kontakt: Heinz Pfäfflin, IMU-Institut Nürnberg

Projekt zur Arbeitszeitberatung in Brandenburg beendet – im Osten nimmt der Bedarf an arbeitsorientierter Beratung weiter zu

Über 24 Monate hat das IMU-Institut Berlin mit Partnern und in enger Kooperation mit der IG Metall Bezirksleitung ein »Beratungsnetzwerk für Arbeitszeitgestaltung in KMU« aufgebaut und betrieben.

Diese Arbeit wurde vom Arbeitsministerium Brandenburg (MASGF) im Rahmen der Kampagne »Moderne Arbeitszeiten für Brandenburg« aus Mitteln des ESF gefördert.

Die bisherige Arbeit hat folgendes deutlich gemacht:

- Viele Arbeitszeitprobleme resultieren aus Defiziten in anderen Bereichen des Unternehmens, daher setzen wirksame Lösungen einen integrierten Problemzugang voraus. Oft ist es notwendig sich auch anderen Problemen im Unternehmen zuzuwenden, um so die notwendigen Voraussetzungen für tragfähige Arbeitszeitmodelle zu schaffen. Besonders relevant sind hierbei die Felder Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.
- Sehr häufig sind die Akteure im Betrieb von der Komplexität der Problemstellungen überfordert, da gerade in den KMU die für eine profunde Bearbeitung notwendigen Ressourcen fehlen. Dies führt hier in der Regel dazu, dass aus Arbeitnehmersicht extrem wichtige Fragen nicht oder nur unzureichend geregelt sind, so z. B. der Insolvenzschutz von Zeitguthaben. Hier zeigt sich sehr deutlich, wie notwendig eine externe Unterstützung der Betriebsräte ist.
- Das Thema Arbeitszeitgestaltung lässt sich erfolgversprechend nur in enger Kooperation mit dem Tarifpartner bearbeiten. In das Projekt ist die IG Metall als Partner eingebunden.

Auch nach dem Auslaufen der Förderung wird das IMU-Institut weiter arbeitsorientierte Beratung gerade auch zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung anbieten. Das aufgebaute Beratungsnetzwerk fungiert hierbei als Stützpunkt und soll schrittweise auch über das Land Brandenburg hinaus ausgedehnt werden.

Das IMU-Institut Berlin wird hierfür weiterhin als ein kompetenter Ansprechpartner Unterstützung in Form von Beratung mit klar arbeitsorientierter Ausrichtung anbieten.

Kontakt: Jörg Nickel, IMU-Institut Berlin

Wanderungsmotivbefragung von privaten Haushalten in 13 Gemeinden im Münchner Umland

Dreizehn Städte und Gemeinden aus dem Münchner Umland, die meisten von ihnen im dynamischen Einflussbereich des Münchner Flughafens gelegen, haben das IMU-Institut München mit einer Wanderungsmotivbefragung von privaten Haushalten beauftragt.

Ziel der Untersuchung ist es, zu ermitteln, aus welchen Gründen private Haushalte diese Kommunen als Wohnstandort gewählt haben oder aus ihnen fortgezogen sind.

Die meisten der 13 Gemeinden unterliegen einem starken Umzugsgeschehen: das Volumen aus Zuzügen und Fortzügen in den letzten drei Jahren entspricht in etwa der Hälfte der Einwohner dieser Gemeinden; nach drei Jahren können die Bürgermeister also jeden zweiten Einwohner als Neubürger begrüßen! Die Gemeinden erhoffen sich aus dieser Untersuchung eine verbesserte Informationsbasis für ihre kommunale Wohn-, Siedlungs- und Infrastrukturplanung und darüber hinaus für ihre gesamte kommunale Entwicklungspolitik.

Befragt wurden Haushalte, die in den Jahren 1999 bis 2001 in eine dieser 13 Gemeinden zugezogen oder aus ihnen fortgezogen sind. Da die beauftragenden Städte und Gemeinden unterschiedlich groß sind, wurde eine unterschiedlich gewichtete Stichprobe (30 bis 100 Prozent) aus der Gesamtheit aller Umzugshaushalte gezogen. Insgesamt wurden über 22.000 Haushalte im Juli 2002 angeschrieben; 3.500 Haushalte haben den achtseitigen Fragebogen beantwortet zurückgesandt. Die Ergebnisse der Untersuchung werden in einem Gesamtbericht für alle

13 Gemeinden sowie in jeweils einem Gemeindebericht zusammengestellt und präsentiert.

Über die Zahl der Umzüge hinaus werden auch die sozialökonomische Struktur der Haushalte, ihre Umzugsgründe, ihr Umzugsverhalten und ihre Wohn- und Umzugspräferenzen erfragt. Die Untersuchung »Wanderungsmotivbefragung von Zuzugs- und Fortzugshaushalten aus 13 Gemeinden in der Region München« wird damit erstmals in dieser Form ermittelte, aktuelle Informationen über das Wanderungs- und Umzugsgeschehen in der Region München vorlegen können.

Die Untersuchung knüpft inhaltlich und methodisch an die Vorläuferuntersuchung »Raus aus der Stadt?« an, die das IMU-Institut München vergangenes Jahr für die Landeshauptstadt München durchgeführt hat und in der Fortzugshaushalte, die zwischen 1998 und 2000 aus der Stadt in das nähere und weitere Umland München gezogen waren, nach ihren Fortzugsgründen befragt wurden.

Die Ergebnisse der Studie finden sich auch im Internet:
http://www.muenchen.de/plan/aktuelles/index_wmu.html
Kontakt: Detlev Sträter, IMU-Institut München

»Brückenschlag« – Strukturpolitische Betrachtung des deutsch-polnischen Grenzraums

Das IMU-Institut unterstützt regionale Initiativen insbesondere im brandenburgischen Grenzraum bei der Entwicklung einer integrierten Gesamtstrategie auf Basis bestehender Leitbilder und Projekte.

Zur Umsetzung einer solchen Strategie müssen Fachpolitiken und -programme von der Dorferneuerung über den optimierten Einsatz neuer Medien bis zu ökologischer, beschäftigungswirksamer Innovation in Infrastrukturprojekten regional koordiniert werden. Die Instrumente richten sich auf die Verbesserung der Grundinfrastruktur, vor allem aber auf integrierte Programme unter Berücksichtigung technischer, ökologischer und sozialer, und damit »harter« ebenso wie »weicher« Infrastrukturfaktoren. Es geht um qualitatives Wachstum im weitesten Sinne zur Schaffung neuer Arbeitsplätze, zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen und damit gegen die Abwanderung insbesondere der jungen, qualifizierten Leute.

Wesentlicher Bestandteil der Strategie ist der Aufbau branchenorientierter Kompetenzzentren zur Bestandssicherung von Industrien. Das IMU-Institut unterstützt hierbei das Kompetenznetzwerk »Metallverarbeitung und Recycling« Eisenhüttenstadt sowie im Rahmen des »Aktionsprogramms zur Stärkung von Kompetenzen in Branche und Region« das Kompetenzzentrum Mikroelektronik Frankfurt/Oder und entsprechende Aktivitäten in Prenzlau und Schwedt (vgl. hierzu IMU-Akzente Nr. 9 vom Dezember 2002).

Ausführlicher finden Sie das Konzept einer integrierten Regionalentwicklung dargestellt in K. Brake, G. Richter, U. Richter: Brückenschlag, Strukturpolitische Betrachtung des deutsch-polnischen Grenzraums, in PLANERIN Heft 1/03 der Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landesplanung (SRL).

Die Gewerkschaften (die 4 DGB-Landesbezirke für Mecklenburg-Vorpommern, Berlin-Brandenburg, Sachsen und Bayern) bereiten derzeit ein Projekt unter Mitwirkung des IMU-Instituts vor, das u. a. eine Folgeabschätzung, die Vermittlung von Netzwerkkompetenz und die Vorbereitung von Kooperationen

in Betriebsrätenetzwerken in den Grenzlandregionen beinhaltet. Wir berichten dazu in den nächsten IMU-Akzenten.

Ursula Richter, Gerhard Richter, IMU-Institut Berlin/Dresden

Projekt zur Unterstützung des Gender Mainstreaming Ansatzes

Für die Abteilung Genderpolitik des ver.di Bundesvorstandes erstellt das IMU-Institut einen Datenwegweiser, der die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei ver.di unterstützen soll. Um die Politikfähigkeit der AkteurInnen zu erweitern, ist die Aufbereitung von geschlechtersensiblen Daten, die Auskunft über die Situation von Frauen und Männern geben, unerlässlich. Erst auf Grundlage quantitativer und qualitativer Indikatoren lassen sich konkretere Schlüsse ziehen bzw. können Begründungszusammenhänge hergestellt und nutzbar gemacht werden. In dem bis 2004 laufenden Projekt wird überprüft, inwiefern die aktuelle Datenlage bei ver.di geeignet ist, die unterschiedliche gesellschaftliche Lage und Betroffenheit von Frauen und Männern zu erfassen und für die Entwicklung und Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele nutzbar zu machen. Dieser Ist-Analyse wird unter Berücksichtigung bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse eine Soll-Perspektive für einen geschlechtersensiblen Datenwegweiser gegenübergestellt. Dabei gilt der Grundsatz, dass eine geschlechtersensible Aufbereitung von Daten nur dann sinnvoll ist, wenn sie von den Akteurinnen und Akteuren für die praktische Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik herangezogen werden (können). Ergebnis des Projektes sind ein Gender-Datenwegweiser und auf ihn bezogene Auswertungen bzw. Auswertungsmöglichkeiten.

Das Projekt ist prozessorientiert angelegt, d. h. es findet eine regelmäßige Abstimmung mit den Genderbeauftragten des Bundesvorstandes von ver.di sowie den darüber hinaus einbezogenen Verantwortlichen aus anderen Bereichen von ver.di statt.

Kontakt: Elke Hahn, Ursula Stöger, Frank Rehberg, IMU-Institut München

Angestelltenbewusstsein und Betriebsratswahl 2002 – Eine qualitative Untersuchung am Beispiel des Siemens Konzerns

Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Kleinstudie ging den Fragen nach, ob die im Durchschnitt zu 1998 gesunkene Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen 2002 im Siemens-Konzern, der partielle Stimmenverlust der IG Metall und der niedrige gewerkschaftliche Organisationsgrad der Angestellten Ausdruck eines spezifischen Angestelltenbewusstseins sind. Die qualitativen Interviews zeigen, dass die Notwendigkeit der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung nicht grundsätzlich bestritten wird. Dennoch sehen die Befragten deren Notwendigkeit nicht unbedingt für sich selbst. Da Betriebsratswahlen auch bei Listenwahl als Persönlichkeitswahlen wahrgenommen werden, hängt die Wahlbeteiligung maßgeblich von der persönlichen Präsenz der Betriebsratsmitglieder in den Abteilungen ab. Durch deutliche Positionierung der organisierten Betriebsräte und eine inhaltliche Auseinandersetzung können Mitgliedererfolge erzielt werden.

Kontakt: Susanne Glas, Frank Rehberg, IMU-Institut München

Für 2004 steht der nächste Bericht der EU-Kommission zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt in der EU an. Die Vorarbeiten dazu enthalten u. a. eine Reihe von Fallstudien zur Entwicklung von Regionen unter dem besonderen Aspekt der Wirkung der EU-Agrarpolitik, der staatlichen Hilfen und der Umweltpolitik. Vier dieser Fallstudien – für die Bezirke Magdeburg und Oberbayern, für das Saarland und die Steiermark – werden vom IMU-Institut zusammen mit ewr-consulting durchgeführt. Mit Ergebnissen ist im Herbst 2003 zu rechnen.

Kontakt: Hermann Biehler, IMU-München

Gutachten zur neuerlichen Verlängerung der Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel

Im Herbst letzten Jahres hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf für die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten am Samstag bis 20 Uhr vorgelegt. Mit geringen Änderungen ist er mittlerweile als Gesetz verabschiedet. Um den Jahreswechsel erarbeitete das IMU-Institut für ver.di eine Wirkungsanalyse des Gesetzes (Biehler/Hahn/Meyer-Fries: Zu erwartende Auswirkungen einer Verlängerung der Ladenöffnungszeiten am Samstag von 16 bis 20 Uhr, IMU-Institut München, Januar 2003). Sie kommt zum Ergebnis, dass mit der erneuten Verlängerung der Geschäftszeiten eine ganze Reihe von Verschlechterungen zu erwarten ist. Weder volkswirtschaftliche und branchenstrukturelle Überlegungen noch die betrieblichen Erfahrungen mit den letzten Verlängerungen der Öffnungszeiten noch gesellschaftliche Auswirkungen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziales und kulturelles Engagement, Nahversorgung in Stadtteilen, ÖPNV usw.) lassen Argumente für eine Verlängerung erkennen, sondern führen zur Erwartung hoher nicht-monetärer und monetärer Kosten bei den Beschäftigten, bei den kleinen, inhabergeführten Geschäften und außerhalb der Betriebe.

Die Bewertung des Gesetzes weist daneben auf zwei zentrale Folgen hin: Erstens wird mit etwa gleichzeitiger Erweiterung der Regelung für geringfügige Beschäftigung und der Einführung von Personalserviceagenturen bei den Arbeitsämtern der Einzelhandel zum Mini-Job-Sektor zugerichtet. Und zweitens ist mit dem Gesetz das freie Wochenende endgültig geknackt, ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Angriff auf den freien Sonntag. Hier werden bald die nächsten Diskussionen ausbrechen.

Kontakt: Hermann Biehler, Elke Hahn, Thomas Meyer-Fries, IMU-Institut München

Neuorientierung in Zeiten des Umbruchs

Die Montanindustrie prägte über 100 Jahre die Wirtschafts- und Sozialstruktur der Oberpfalz und die Politik der Gewerkschaften. Mit dem Niedergang der Montanindustrie und der Maxhütte Sulzbach-Rosenberg verlor die IG Metall Amberg einen Bezugspunkt ihres Handelns. Die Politik und die Strukturen der Gewerkschaftsarbeit auf diese Herausforderungen auszurichten, ist Ziel des Neuorientierungsprozesses, den das IMU-Institut wissenschaftlich begleitet. Projektbeginn: September 2003. *Kontakt: Gerhard Richter (IMU-Berlin), Frank Rehberg (IMU-München), Michael Buchner (IMU-Nürnberg)*

Neue Veröffentlichungen

Volker Raenke, Gerhard Richter (Hrsg.): Innovation durch Kooperation, Bericht zum Abschluss des Aktionsprogramms zur Stärkung von Kompetenzen in Branche und Region, IMU-Infodienst Nr. 01/2003

Hasso Düvel, Gerhard Richter, Ursula Richter (Hrsg.): Kompetenzzentren und Clusterstrukturen in Brandenburg, IMU-Infodienst Nr. 01/2002

Olaf Gerlach, Stefan Kalmring, Andreas Nowak (Hrsg.): Mit Marx ins 21. Jahrhundert. Zur Aktualität der Kritik der Politischen Ökonomie, VSA-Verlag, März 2003, € 15,50; s. auch: <http://www.vsa-verlag.de/vsa/>;

Klaus Brake, Gerhard Richter, Ursula Richter: Brückenschlag, Strukturpolitische Betrachtung des deutsch-polnischen Grenzraums, in PLANERIN, Heft 1/03 der Vereinigung für Stadt-, Regional- und Landesplanung (SRL)

Susanne Glas, Frank Rehberg: Beteiligung und Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 als Ausdruck des Angestelltenbewusstseins? – Eine qualitative Untersuchung am Beispiel des Siemens-Konzerns. 82 Seiten, 11 Abbildungen, IMU-Infodienst 5/2002, € 14,80

IMU-Institut Gesellschafter bei ver.di-innotec GmbH


Ver.di-innotec, ein gemeinnütziges Kooperationsbüro, hat den ausschließlichen Zweck, den durch Innovationen und neue Technologien bedingten Wandel der Arbeitswelt sozial im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gestalten. Dazu gehört die qualifizierte Beratung von Betriebs- und Personalräten bei der Einführung neuer Techniken und das Organisieren von Wissensaustausch und Weiterbildung.

Ver.di-innotec informiert über Innovations- und Technologiepolitik in einem monatlich erscheinenden Online-Newsletter und veröffentlicht Tipps, Projektergebnisse und Veranstaltungshinweise auf der eigenen Homepage: <http://www.verdi-innotec.de>
Das IMU-Institut ist einer von neun Gesellschaftern der ver.di-innotec.

Impressum

IMU-Akzente August 2003 ISSN 1430-7693 (Redaktionsschluss 24. Juli 2003)

Redaktion: Hermann Biehler

Herausgeber:  IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik
Hermann-Lingg-Str. 10, 80336 München, Telefon 0 89/54 41 26-0,
Telefax 0 89/54 41 26-11, E-Mail: imu-muenchen@imu-institut.de

Büro Berlin, Warschauer Straße 59a, 10243 Berlin, Telefon 0 30/29 36 97-0,
Telefax 0 30/29 36 97-11, E-Mail: imu-berlin@imu-institut.de

Büro Dresden, Bertolt-Brecht-Allee 24, 01309 Dresden, Telefon 03 51/31 99 33 88,
Telefax 03 51/31 99 33 89, E-Mail: imu-dresden@imu-institut.de

Büro Nürnberg, Hallplatz 23, 90402 Nürnberg, Telefon 09 11/20 55 9-0,
Telefax 09 11/2 05 59-15, E-Mail: imu-nuernberg@imu-institut.de

Büro Stuttgart, Hasenbergstraße 49b, 70176 Stuttgart, Telefon 07 11/2 37 05-0,
Telefax 07 11/2 37 05-11, E-Mail: imu-stuttgart@imu-institut.de

Satz: Fotosatz Kretschmann GmbH, Bad Aibling · Druck: Zelig-Druck, München

Entwurf, Gestaltung und Produktion: Konturwerk, Herbert Woyke

Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise): Nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars. Kommerzielle Verwertung der Daten, auch über elektronische Medien, nur mit Genehmigung des IMU-Instituts.