

Projekte · Beratungen · Kooperationen · Veröffentlichungen · Veranstaltungen

Aktionsprogramm zur Stärkung von Kompetenzen in Branche und Region Beispiel für eine wirksame Ausrichtung regionaler Wirtschaftsförderung in Ostdeutschland

Das Aktionsprogramm zur Stärkung von Kompetenzen in Branche und Region ist eine gemeinsame Initiative der Landesregierung Brandenburg und der IG Metall Bezirksleitung. Das IMU-Institut entwickelt und koordiniert das Programm. Es unterstützt Unternehmenskooperationen vor allem in strukturschwächeren Regionen und dort, wo sich aus der Konzentration von Unternehmen einer Branche auch regionale Kompetenzzentren herausbilden können – so mit der Optikindustrie in Rathenow, der Armaturenindustrie in Prenzlau, der Mikroelektronik in Frankfurt/Oder sowie der Metallindustrie in Finsterwalde-Lauchhammer und in Wildau-Fürstenwalde.

Evaluationsergebnis: ein erfolgreiches Programm

Im Auftrag des Brandenburgischen Ministeriums für Wirtschaft wurde das Aktionsprogramm nach nunmehr 3-jähriger Laufzeit evaluiert. Im Ergebnis wurde das Programm – gemessen an seinen »komplexen und anspruchsvollen Zielen«, so der Evaluationsbericht – »insgesamt als überaus erfolgreich« bewertet.

Dies wird festgemacht an

- dem gelungenen Aufbau von 5 Netzwerken und ihrer Profilierung als Kompetenzzentren in den o. g. Branchen und Regionen,
- der hohen Akzeptanz des Programms bei den inzwischen 168 klein- und mittelständischen Unternehmen als aktive Partner und Träger der Kompetenzzentren,
- dem hohen Aktionsgrad dieser Unternehmen und der regionalen Akteure, gemessen an den 277 Projekten und Maßnahmen oder an der aufgebauten Kooperationsbörse mit über 1.200 Unternehmen (www.suche-biete-boerse.de),
- der (Markt-)Wirksamkeit dieser Maßnahmen, gemessen an der Umsatzsteigerung (im Kompetenzzentrum Optik Rathenow über 20 Prozent im Jahr 2001, im Netzwerk »Innovative Materialbearbeitung« in Finsterwalde über 10 Prozent p. a.), an der Erschließung neuer Märkte durch professionelles Standort- und Branchenmarketing mit Kompetenzbroschüren, zunehmend internationalen Messeauftritten etc. in insgesamt 124 Projekten,
- der Arbeitsplatzwirksamkeit (wichtiger Beitrag zur Sicherung der über 6.000 Arbeitsplätze in den KMU; bereits 215 neue Arbeitsplätze) sowie der Wirksamkeit im Bereich Aus- und Weiterbildung (u. a. über 200 neue, qualifizierte Ausbildungsplätze insbesondere durch Ausbildungsverbünde),
- der Impulswirkung im Bereich technischer Innovation mit Verbundprojekten von KMU zur Erschließung neuer Produkte und Verfahren,

- der Impulswirkung im Bereich organisatorischer und sozialer Innovation durch neue Formen der Unterstützung der unternehmensbasierten Netzwerke durch alle relevanten regionalen Akteure sowie durch Mitgestaltung und Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in Betriebsrätenetzwerken und Arbeitnehmerforen.

Dies alles konnte erreicht werden mit Instrumenten, die dem Aufgabenprofil adäquat sind: mit in der jeweiligen Region verankerten, gewollten, nichthauptamtlichen Regionalbeauftragten zur Betreuung der Kompetenzzentren im Zusammenspiel mit erfahrenen, meist regional rekrutierten Sachverständigen zur Unterstützung der KMU in Verbundprojekten und einem »schlanken« Programmmanagement mit 2 Koordinatoren (Fördervolumen für das Programm ca. 1 Mio. € p. a.).

Regionale Branchenkonzentration wird in Brandenburg zum Wettbewerbsvorteil, regionale Clusterbildung wird zu einem wichtigen Element einer neuen Politik der Arbeit

Das Aktionsprogramm stellt somit eine für Ostdeutschland zunehmend relevante, neue Ausrichtung der regionalen Wirtschaftsförderung dar, mit folgenden wesentlichen Zielstellungen bzw. Spezifikationen:

- Bestandsprofilierung durch Stärkung regionaler Kompetenzen mit dem Ziel, dass die verbliebene, eher kleinbetrieblich strukturierte Industrie besser auf eigenen Füßen stehen kann.
- Das Aktionsprogramm setzt dabei verstärkt auf Unternehmenskooperation zum gemeinsamen Abbau von einzelbetrieblichen Export-, Forschungs- und Entwicklungs-, Qualifikations-, aber auch überbetrieblichen Standortumfelddefiziten – und zwar dort, wo sich Branchenspezialisierungen in Brandenburg über den Systemwechsel hinaus im Transformationsprozess fortgesetzt, also bewährt haben. Dabei wird nicht allein und von vornherein auf typische high-tech-Branchen orientiert, sondern breiter auch das traditionelle, industrielle Branchenspektrum bedient.
- Die in Brandenburg bestehende regionale Branchenkonzentration wird mit dem Aktionsprogramm zum Wettbewerbsvorteil gemacht. Die Branchenkonzentration soll zum eigenständigen Wachstumskern vor allem im peripheren ländlichen Raum werden. In neuen industriellen Beziehungen nicht nur der KMU untereinander, sondern auch mit den relevanten lokalen und regionalen Institutionen der Wirtschaftsförderung sowie der Arbeitsmarkt- und Technologiepolitik (also in sog. Clustern) werden gemeinsam Projekte durchgeführt

- zur Erschließung neuer Produkte, Verfahren und Märkte und damit
- zum Abbau der oben genannten Strukturdefizite der KMU sowie
- zur Sicherung und zum Aufbau der technologischen und qualifikatorischen Kompetenzen, mit dem Anspruch, dass die Maßnahmen für die einzelnen Unternehmen unmittelbar (markt-)wirksam werden.
- In und mit diesen neuen industriellen Beziehungen in regionalen Clustern kann in Ostdeutschland sozusagen aus der Not von Deindustrialisierung und kleinbetrieblicher Struktur heraus eine »neue Wettbewerbsökonomie« (Michael Porter) mit einer zunehmend regionalisierten Managementkultur entstehen, die den hohen Anforderungen an Kommunikationsfähigkeit und kooperative Spielregeln gerade auch bei KMU im Internationalisierungs-/Globalisierungsprozess am ehesten gerecht wird – eine wichtige Voraussetzung, um im Wettbewerb der Regionen um Standort, Arbeitsplätze, Qualifikationen und Infrastruktur überhaupt »mitspielen« und letztlich bestehen zu können.
- Regionale und branchenorientierte Kompetenzzentren können so – neben den bekannten großbetrieblichen »Leuchttürmen« – tragendes Element der ostdeutschen Industrie auf dem Weg vom nachholenden zum nachhaltigen Wirtschaften werden.
- In der Zusammenarbeit in regionalen und branchenorientierten Kompetenzzentren können sich KMU risikoärmer und kostensparend überregionale und zunehmend internationale Märkte erschließen, beginnend mit gemeinsamen Messeständen und Kompetenzbroschüren, die ihren Standort und die KMU im einzelnen vorstellen.
- Die Kompetenzzentren können auch maßgeblich zur Stabilisierung und Weiterentwicklung einer differenzierten Qualitätsproduktion beitragen, verbunden mit entsprechender Personalentwicklungsplanung als wesentliche Voraussetzung, um im entstehenden Wettbewerb mit den osteuropäischen Ländern bestehen zu können. Nur durch Qualität und nicht durch eigenes Abgleiten in Billigproduktion und Billiglohn wird der »Standort« Ostdeutschland nicht zerrieben zwischen den international wettbewerbsfähigen Industrien Westdeutschlands und einem Osteuropa, das selbstverständlich mit Billiglohn und Höchstfördersätzen versucht, auch als Standort für Unternehmen attraktiv und konkurrenzfähig zu sein. Niedrigstpreisige Standardproduktion geht tendenziell dorthin, wo billiger produziert und höher gefördert wird. Insoweit nimmt die relative Standortgunst Ostdeutschlands (Ziel-1-Gebiet bis 2006) für industrielle Massenprodukte mit der Osterweiterung ab (vgl. hierzu auch die Studie von IAB/DIW im Auftrag der KfW; Neue Bundesländer – Einflussfaktoren der Regionalentwicklung). Ostdeutschland muss sich deshalb mit differenzierter Qualitätsproduktion profilieren.
- Das Aktionsprogramm unterstützt Partizipation und Mitbestimmung in Betrieb und Region. »Kreativität von unten« zu entwickeln und »aus eigener Kraft« Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen sowie Kompetenzen und Standorte zu profilieren, geht nur gemeinsam mit den ArbeitnehmerInnen und Betriebsräten, ja setzt ihr Engagement voraus, wenn dieser Prozess nachhaltig sein soll. Dazu wird ihre Gestaltungskompetenz, Auseinandersetzungsfähigkeit und Mitbestimmung erhöht und auch ihre Kooperation in Betriebsrätennetzwerken

und Arbeitnehmerforen inzwischen in allen Kompetenzzentren unterstützt. Arbeitnehmerforen dienen insbesondere zur Integration der MitarbeiterInnen von KMU, die keinen Betriebsrat haben.

- Mit den so entwickelten Clusterstrukturen sind gute Voraussetzungen gegeben für die Aktivierung betriebsorientierter und präventiver Arbeitsmarktpolitik und -beratung, für Qualifizierungsprogramme auf Grundlage betrieblicher Bedarfsabschätzung und regional abgestimmter Arbeitsmarktprogramme (vgl. diese positiven Ansätze im Hartz-Konzept, Teilprojekte I und II). In diesem Zusammenhang wurde am 1. September 2002 auf Initiative der IG Metall das Netzwerk für Personalentwicklung (p.net) in Brandenburg als Modellprojekt zur Unterstützung der KMU in den für ihre Zukunft immer wichtiger werdenden Fragen der Ausbildung, Weiterbildung, des Generationenwechsels etc. gestartet, gefördert vom Landesarbeitsamt, unterstützt vom Arbeitsministerium und getragen von IMU-Institut und der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH.
- In Regionen, in denen solche funktionsfähigen Strukturen installiert werden, kommt den nicht-marktlichen Koordinationsmechanismen eine große Bedeutung zu. Diese Infrastrukturen – nicht nur im Sinn von Straßen usw., sondern auch im Sinn von »Klima«, innerregionaler Arbeitsteilung und koordinierter Ausrichtung der Akteure – entstehen nur sehr langsam über den Markt und würden dabei vermutlich noch bestehende Potenziale preisgeben.

In diesem Zusammenhang sei betont, dass Regionalisierung und Netzwerkbildung immer auch Politisierung bedeutet – dringend notwendige »Repolitisierung von unten« als Engagement vor Ort, im Betrieb, im Stadtteil, in der Region.

Der Netzwerkansatz, wie er hier dargestellt wird, hat insoweit auch einen emanzipatorischen, demokratischen Charakter:

- Arbeitsorientierte Positionen werden entwickelt, behauptet und dazu Gestaltungskompetenz und Auseinandersetzungsfähigkeit.
- Neue Dialogkulturen werden gepflegt.
- Bündnispolitik wird entwickelt.
- Synergien werden gesucht, nicht die Konkurrenz steht im Mittelpunkt (das Zusammenwirken von Faktoren, also Synergie, ist elementar für Innovation und nicht die Existenz einzelner Faktoren!).
- In den Leitbilddiskussionen in Regionen geht es auch um den Ausgleich von Ungleichheiten.
- Es wird in Zusammenhängen gedacht, in gesellschaftlichen Zusammenhängen.
- Zukunftsfähigkeit im Spannungsverhältnis ökonomischer, ökologischer und sozialer Entwicklung wird diskutierbar (nachhaltige Entwicklung).
- Es wird nicht mehr nur betriebswirtschaftlich, sondern auch volkswirtschaftlich gedacht.
- Sozialverantwortung stellt sich fallweise zumindest in Leitbilddiskussionen ein. Mitbestimmung wird schrittweise anerkannt und ist auch überbetrieblich in Betriebsrätennetzwerken und Arbeitnehmerforen bereits verankert.

Informationen: www.aktionsprogramm-brandenburg.de

Kontakt: Gerhard Richter, Volker Raenke, IMU-Institut Berlin

NEMO – Netzwerkmanagement-Ost Kompetenznetzwerk »Metallverarbeitung und Recycling Eisenhüttenstadt« Sieger im Förderwettbewerb NEMO des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie

11 Eisenhüttenstädter Unternehmen und 7 Hochschul-, Technologie- und regionale Einrichtungen haben sich mit Unterstützung des IMU-Instituts Berlin erfolgreich (Siegerprojekt) am NEMO-Wettbewerb des BMWi beteiligt. Mit dieser Bundesförderung können Managementdienstleistungen zur Entwicklung von Netzwerkprojekten finanziert werden.

Derzeit sind bereits 11 der von den beteiligten Unternehmen und Netzwerkpartnern vorgeschlagenen Verbundprojekte zur technischen, sozialen und organisatorischen Innovation in Bearbeitung. Die technische Innovation bezieht sich auf den Multifunktionalen Leichtbau, Präzisionsbauteile für Metall- und Anlagenbau, Industriemontagen, Elektronische Werkstoffe und auf die Recyclingwirtschaft.

Wesentlicher Bestandteil des Kompetenznetzwerkes ist ein Betriebsrätenetzwerk mit den Themenstellungen Personalentwicklung, Arbeitszeitfragen, Folgen betrieblicher und regionaler Umstrukturierungen etc.

Im September 2002 wurde in Eisenhüttenstadt das »Haus des Netzwerkes« als Begegnungsstätte und Informationsstätte für die beteiligten und interessierten Unternehmen und regionalen Institutionen – auch mit einem Projektbüro des IMU-Instituts – eröffnet.

Kontakt: Volker Raenke, Peter Poschmann, für das Unternehmensnetzwerk, Jörg Nickel, Michael Buchner für das Betriebsrätenetzwerk; IMU-Institut Berlin

Trendreport Textil

Das Projekt sollte eine erste Grundlage für den Informations- und Wissenstransfer zur Branchenentwicklung zwischen der Lausitz und Niederschlesien schaffen, die der arbeitsorientierten Strategiebildung für industrie- und strukturpolitische Konzepte in der Euroregion »Neiße« und der Ausgestaltung beschäftigungssichernder Maßnahmen dient. Folgenden Fragen wurde nachgegangen:

- Wie stellt sich die Struktur des Wirtschaftszweiges »Textil« in der Lausitz und wie in Niederschlesien dar?
- Welche Faktoren haben zur Stabilisierung des Wirtschaftszweiges in der Lausitz geführt?
- Lassen sich die eingeschlagenen Strategieansätze auf die polnische Textilindustrie im Grenzraum übertragen und sind sächsisch-niederschlesische Lösungswege für den Strukturwandel möglich?

Betriebsräte, Unternehmensleitungen, Koordinatoren von Unternehmensnetzwerken sowie Branchenexperten trugen zu der vorliegenden Strukturanalyse bei. Mit Betriebsräten der wichtigsten großen Textilunternehmen der Region Niederschlesien wurde ein Werkstattgespräch durchgeführt. Von besonderem Stellenwert waren die Erfahrungen eines ostsächsischen Betriebs-

rätenetzwerks, aus dessen partizipativem Ansatz und methodischem Konzept sich machbare Schritte der Zusammenarbeit mit den polnischen KollegInnen der Textil- und Bekleidungsindustrie ableiten lassen.

Es ist davon auszugehen, dass im Raum Deutschland-Polen-Tschechien eine der profiliertesten Textilregionen Europas entsteht – allerdings verbunden mit hoch differenzierten arbeitsteiligen Strukturen, die gleichzeitig das derzeitige Lohngefälle nutzen. D. h. aber auch, dass in den damit verbundenen erneuten Umstrukturierungsprozessen – trotz prognostizierter Beschäftigungssicherung und vorhandener Chancen in der Produktion innovativer Textilien – ein partieller Arbeitsplatzabbau und die Dequalifizierung von Beschäftigten zu erwarten sind. Die Profilierung grenzüberschreitender Gewerkschaftsarbeit macht ein operationelles Programm erforderlich, das die Herausforderungen der nun verstärkten Prozesse der Arbeitsteilung in einer strategischen Begleitung kontert, eine Offensive für soziale Innovationen startet und – wo notwendig – Alternativen gegenüberstellt.

Kontakt: Ursula Richter, IMU-Institut Berlin

Analyse veränderter Tätigkeitsinhalte, Arbeits- und Leistungsbedingungen in der sächsischen Textilindustrie

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitsinhalte und Arbeitsbedingungen der letzten 10 Jahre werden in den Tätigkeitsverzeichnissen des Tarifvertrags für die Textilindustrie (Neue Bundesländer) kaum mehr abgebildet. Die betroffenen FacharbeiterInnen nehmen vielfältige Veränderungen, steigende Belastungen, die Anreicherung von Tätigkeiten und ein höheres Maß an Verantwortung wahr. Selten wird der Wandel jedoch systematisch erfasst und untersucht oder gar in der Eingruppierung in Lohngruppen berücksichtigt.

Im Focus der Projektarbeit (gefördert durch die Otto Brenner Stiftung) standen folgende Ziele: die Rolle der Beschäftigten als Aktivposten im Anpassungsprozess der Nachwendjahre zu betrachten; die bestehenden Tätigkeitsverzeichnisse auf ihre Verwendbarkeit für die tarifvertragliche Eingruppierung zu überprüfen; neue Anforderungsarten zu identifizieren und Hinweise für die Reformierung des Tarifvertrags – in Richtung ERA – zu erschließen; in zwei ausgewählten Unternehmen sollten zudem die betrieblichen Akteure modellhaft zur selbstständigen Anfertigung adäquater Tätigkeitsbeschreibungen befähigt werden. Die Ergebnisse zeigen: Der Weg der unternehmensinternen Anpassungen der letzten Dekade ist zukünftig nicht mehr erfolgsträchtig. Zahlreiche Erfolge waren vornehmlich vom Qualifikationspotenzial und der hohen Einsatz- sowie Verzichtsbereitschaft der Beschäftigten getragen. Eine strategische Herangehensweise, z. B. im Bereich der Personalentwicklung, bildete die Ausnahme. Mittlerweile bildet die Eingruppierung die Tätigkeit und Leistung der Beschäftigten nicht nur nicht mehr ab, vielmehr erschöpft sich auch das vorhandene Fachkräftepotenzial und die Leistungsmotivation.

Benötigt werden Know-how, geeignete Instrumente und eine qualifizierte Begleitung vor allem der Betriebsräte für die systematische Analyse von Tätigkeitsinhalten, Arbeits- und Leistungsbedingungen. Die Fähigkeit, neue Anforderungsarten begrifflich zu fassen, in der betrieblichen Arbeitswelt systematisch auf-

zufinden und ihre Vergütung selbstbewusst einzufordern, wird immer mehr zentrale Voraussetzung für die erfolgreiche Betriebsratsarbeit und eine offensive Tarifpolitik.

Kontakt: Alrun Fischer, IMU-Institut Dresden

Branchenarbeit »Holzbe- und -verarbeitung« in den Verwaltungsstellen des IG Metall-Bezirks München

Mit Verwaltungsstellen aus dem IG Metall-Bezirk München wird derzeit eine Bestandsaufnahme der Branchenarbeit Holz erstellt. Diese ist Teil eines Projektes, das über den Strukturfonds der IG Metall finanziert wird. Gleichzeitig findet eine Auswertung der Branchendaten auf der Ebene der Regierungsbezirke statt. Auf dieser Basis sollen gemeinsam mit den BetreuungssekretärInnen und Ehrenamtlichen aus dem bezirklichen Branchenausschuss Handlungsvorschläge erarbeitet werden für

- die Branchenarbeit auf Verwaltungsstellen- bzw. Regionsebene,
- die Unterstützung der Betriebsbetreuung und
- für branchenbezogene Bildungsaktivitäten.

Die Ergebnisse der Vorarbeiten und die erarbeiteten Vorschläge berät der bezirkliche Branchenausschuss im März 2003. Mit dieser Auswertung wird das Kleinprojekt abgeschlossen.

Kontakt: Heinz Pfäfflin, IMU-Institut Nürnberg

Regional- und strukturpolitische Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung bei konkursbedingten Standortschließungen – am Beispiel der Neuen Maxhütte i.K. Sulzbach-Rosenberg

Die Schließung der NMH i.K. in Sulzbach-Rosenberg in diesem Jahr bedeutet nicht nur das Aus für einen der traditionsreichsten Eisen- und Stahlstandorte in Deutschland überhaupt, sondern auch das vorläufige Ende einer mehr als zwanzigjährigen Auseinandersetzung »abseits der Zentren« um die Erhaltung von Arbeitsplätzen, die immer verbunden war mit struktur- und regionalpolitischen Konzeptionen und Forderungen der ArbeitnehmerInnenvertretung zum Umbau des Stahlstandortes im Sinne einer nachhaltigen Beschäftigungssicherung.

Es geht darum, bisherige Konzeptionen kritisch zu überprüfen, inwieweit sie Perspektiven für die »Nach-Stahl-Zeit« aufzeigen können und Überlegungen anzustellen, wie die betriebliche Interessenvertretung diese in den Prozess der endgültigen Abwicklung des Stahlstandortes einbringen und durchsetzen kann.

Es geht um eine komplette Umstrukturierung »weg vom Stahl« weitgehend in Verantwortung der NMH-Belegschaft mit Überlegungen zu

- traditionellen Maßnahmen der partiellen Reaktivierung, Altlastensanierung, Gewerbeflächenausweisung, Ansiedlungswerbung etc.,
- den Möglichkeiten, aus der NMH industriell-handwerkliche Einheiten (Werkstätten) und Dienstleistungen auszugründen,
- einem flankierenden (Um)Qualifizierungsangebot,
- einem integrierten Konzept, einem Kompetenzzentrum für Recycling und Umweltschutz,
- einem regionalen und kommunalen Entwicklungsprogramm, das gesellschaftliche Bedarfe arbeitsplatzwirksam aufgreift.

Notwendig ist die Entwicklung eines realistischen (arbeitnehmerorientierten) Leitbildes, mit dem sich Umbaukonzepte, wie sie auch vom Land derzeit in interministeriellen Arbeitsgruppen bereits vorbereitet werden, bewerten bzw. Ergänzungen oder Alternativen hierzu konkretisieren lassen. Wesentlich für eine realistische Einschätzung von Umstrukturierungsmaßnahmen ist die Sicht der handelnden Akteure zu diesen Maßnahmen und ihre Bereitschaft, in bestehenden und ggf. neu entstehenden industriellen Beziehungen zielgerichtet zusammenzuarbeiten. Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Laufzeit: Juni bis Dezember 2002

Kontakt: Gerhard Richter, IMU-Institut Berlin, Elke Hahn, Frank Rehberg, IMU-Institut München

Netzwerk für Personalentwicklung Brandenburg (p.net)

Am 1. September 2002 begann ein Modellprojekt, das die KMU in Brandenburg unterstützen und befähigen soll,

- sich intensiver und fundierter mit den für ihre Zukunft wichtigen Fragen der Ausbildung, Weiterbildung, des Generationenwechsels etc. auseinandersetzen
- und somit strategisch und auch längerfristig ihre Personalentwicklung planen zu können.

Dazu fördert das Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg den Aufbau eines Personalentwicklungsnetzwerks (p.net) für Brandenburg, unterstützt von IG Metall und Arbeitsministerium und getragen von IMU-Institut und LASA.

p.net kann auf vorhandene wirksame Programme und Strukturen des Arbeitsministeriums (mit INNOPUNKT und den Informations- und Beratungsstellen zur beruflichen Weiterbildung der LASA) sowie des Ministeriums für Wirtschaft (Unterstützung branchenorientierter Kompetenzzentren mit inzwischen 156 aktiven Unternehmen; Träger: IMU-Institut) aufbauen und die dort gesammelten Erfahrungen nutzbringend in die Betreuung von KMU einbringen.

Unterstützt werden Industrieunternehmen in 9 Regionen Brandenburgs, wo bereits Unternehmensnetzwerke zur Stärkung ihrer Kompetenzen bestehen oder geplant sind (Optikindustrie Rathenow, Armaturenindustrie Prenzlau, Industriedienstleistungen Schwedt, Mikroelektronik Frankfurt/Oder, Recycling/Metallverarbeitung Eisenhüttenstadt, Anlagenbau/Industriedienstleistungen Schwarzeheide/Cottbus, Luftfahrttechnik Wildau, Bahntechnik Hennigsdorf/Kirchmöser, Metallverarbeitung Brandenburg a. d. Havel, Metallindustrie Finsterwalde-Lauchhammer). Damit werden bis zu 200 Unternehmen erreicht.

p.net betont das Zusammenwirken von Geschäftsleitung und Betriebsrat zur Lösung ihrer Personalentwicklungsprobleme, verbunden mit entsprechender Qualifizierung insbesondere der Betriebsräte zur Entwicklung ihrer Handlungsfähigkeit.

Bei der Auftaktveranstaltung von p.net hob Herr Hoffmann von der IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg diesen Zusammenhang hervor. Frau Staatssekretärin Schlüter verwies auf die Möglichkeiten von p.net, auch die »Beschäftigungsreserven bei der strategischen Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen« aktivieren zu können und zu wollen. Vizepräsident Fuß vom Landesarbeitsamt verdeutlichte die Bezugspunkte zu Vorschlägen der Hartz-Kommission und damit den Pilotcharakter und die Zukunftsorientierung von p.net.

Kontakt: Gerhard Richter, IMU-Institut Berlin

Regionale Entwicklung und ArbeitnehmerInneninteressen am Beispiel Münchens

Die Interessen von ArbeitnehmerInnen beschränken sich nicht auf die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Wohnen, Verkehr, Bildung und Ausbildung, Freizeit usw. sind andere Lebensbereiche, die den Alltag prägen. Von ArbeitnehmerInnenseite sind Anforderungen an diese Lebensbereiche zu formulieren, um den Alltag leichter bewältigen zu können und um nicht über hohe Kostensteigerungen (v. a. Wohnen, Verkehr) mehr zu verlieren als über Lohnverhandlungen mühsam errungen werden kann. Je nach künftiger wirtschaftlicher Entwicklung der Region sind diese Anforderungen zu spezifizieren.

Dabei werden nicht nur die Unternehmensgrenzen, sondern auch die Gemeindegrenzen überschritten: Wohnen, Arbeiten, Bildung, Einkauf, Freizeit usw. findet quer durch die Region statt. Die Frage ist deshalb, wie auf der regionalen Ebene Einfluss genommen werden kann.

Im Projekt soll geklärt werden, ob und inwieweit Akteure in der Region wie die Gewerkschaften, die Kommunen oder der regionale Planungsverband in der Lage sind, in zukunftsorientierten Entscheidungen die Interessen von ArbeitnehmerInnen besser zu berücksichtigen, zu artikulieren und zu organisieren. Dazu dienen im Wesentlichen ExpertInnengespräche, in denen Voraussetzungen für eine veränderte Politik und praktikable Vorgehensweisen erörtert werden sollen. Auch die Tragfähigkeit derzeit forcierter Partizipationsprozesse auf der kommunalen Ebene soll unter diesem Aspekt überprüft werden.

Derzeit werden dazu mit VertreterInnen von Einzelgewerkschaften und des DGB Region München Gespräche und Workshops mit anderen Akteuren vorbereitet.

Kontakt: Hermann Biehler, Elke Hahn, IMU-Institut München

Auswirkungen der Brennstoffzellen-Technologie auf die Kfz-Zulieferindustrie in der Automobilregion Südwestsachsen

In der Automobilindustrie zeichnet sich ein grundlegender technologischer Wandel ab. Angesichts weltweiter Klimaveränderung und zur Neige gehender fossiler Energieträger werden alternative Antriebskonzepte entwickelt. Die aussichtsreichste Lösung für das Erbe der konventionellen Verbrennungsmotoren ist die Kombination von Brennstoffzelle und Elektromotor. Bereits für das Jahr 2010 wird mit 700.000 Brennstoffzellenfahrzeugen auf deutschen Straßen gerechnet. Für 2020 wird ein Substitutionseffekt von 10 bis 25 Prozent zugunsten der Brennstoffzelle prognostiziert.

In einem von der Otto Brenner Stiftung geförderten Projekt wird das IMU-Institut Berlin/Dresden gemeinsam mit der Ludwig-Bölkow-Systemtechnik München/Dresden (LBST) die Auswirkungen dieses technologischen Wandels auf die Kfz-Zulieferer der Automobilregion Zwickau untersuchen. Drei zentrale Problemfelder werden dabei betrachtet:

- Welche für die regionalen Zulieferer relevanten technischen Veränderungen sind mit der Brennstoffzelle zu erwarten?
- In welchem Maße werden die Zulieferbetriebe von diesen Veränderungen betroffen sein und inwiefern sind sie auf die anstehenden Veränderungen vorbereitet?
- Welche Auswirkungen sind für die Kfz-Zulieferbranche und darüber hinaus für die Region Zwickau hinsichtlich Techno-

logieentwicklung, Branchenstruktur, Beschäftigungssituation und veränderten Qualifikationsanforderungen zu erwarten? Die Studie soll Akteure und Entscheidungsträger sensibilisieren und Impulse für Unternehmen geben, sich auf die erfolgreiche Bewältigung des technologischen Wandels vorzubereiten.

Projektlaufzeit: November 2002 bis Oktober 2003

Kontakt: Uschi Richter, Olaf Gerlach, Michael Berka, IMU-Institut Berlin

Qualifizierungs-Netzwerk für Betriebsräte des Maschinen- und Anlagenbaus

Im Rahmen eines breit angelegten Projekts »Betriebsräte-Netzwerk Baden-Württemberg« will die IG Metall Bezirksleitung die Koordinierung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik verbessern und die Betriebsräte bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Tarifverträge stärker einbeziehen und unterstützen. Zielgruppe ist der Maschinen- und Anlagenbau. Themenfelder der Netzwerke sind die Umsetzung des Qualifizierungstarifvertrags, die Arbeitszeitgestaltung und der Entgelttarifvertrag.

Das IMU-Institut entwickelt zusammen mit der Bezirksleitung der IG Metall eine Seminarreihe, die den Betriebsräten

- Fachwissen zum Thema Qualifizierung vermittelt,
- die Umsetzung des Tarifvertrags im Betrieb begleitet,
- Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch bietet
- und ein Netzwerk schafft, das die gegenseitige Hilfe der Betriebsräte fördert.

Das Projekt begann mit einem zweitägigen Seminar Ende November 2002, zu dem sich über 30 Personen angemeldet hatten. 2003 folgen dann weitere zweitägige Veranstaltungen, in denen weitere Themen einer kontinuierlichen betrieblichen Qualifizierung behandelt werden.

Dadurch werden die Betriebsräte darin unterstützt,

- Mitarbeitergespräche nach § 3 Tarifvertrag zur Qualifizierung einzuführen und dabei die Interessen der Beschäftigten zu vertreten,
- die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs und eine zielgruppengerechte Weiterbildungsplanung mit zu gestalten,
- Kriterien für die Beurteilung der Weiterbildungsqualität aus Beschäftigtensicht zu formulieren
- und Beschäftigte für die Weiterbildung zu motivieren.

Kontakt: Sigrun Richter, Sylvia Stieler, IMU-Institut Stuttgart

Perspektiven für das Handwerk

Während das Handwerk sowohl in der regionalen Strukturpolitik als auch in der Wirtschaftsförderung ein Schattendasein führt, ist seine volkswirtschaftliche Bedeutung unumstritten: die Handwerkswirtschaft liegt in den Beschäftigtenzahlen in vielen Regionen noch vor dem industriellen Sektor. Dies gilt selbst in der »Automobilregion« Stuttgart. Ziel des Projekts ist deshalb: »Das Handwerk bei der Regionalpolitik und bei der Wirtschaftsförderung stärker ins Spiel zu bringen!«

In der ersten Projektphase stand eine Analyse regionaler Strukturen im Handwerk sowie die Sondierung von Auswirkungen regionaler Wirtschafts- und Arbeitsmarktstrukturen auf die Entwicklung im Handwerk im Zentrum. Hierzu wurden die spezifischen Bedingungen in den Regionen Stuttgart, Mannheim (Un-

Neue Veröffentlichungen

terer Neckar), Reutlingen/Neckar-Alb, und München miteinander verglichen und zur Diskussion gestellt. Auf Basis von Gesprächen mit »Handwerksexperten« und regionalen Akteuren sowie der Sekundäranalyse wurden vier Handlungsfelder und Umsetzungsthemen für die zweite Projektphase identifiziert:

- Qualifizierung und Humanressourcen,
- Image und Attraktivität,
- Innovationen und ihre Diffusion (im Bereich Neue Energien),
- Kooperationen und Netzwerkbildung.

In dieser Umsetzungsphase wurden die handwerksbezogenen regionalpolitischen Handlungsfelder für die Region Stuttgart exemplarisch konkretisiert, um daraus in Kooperation mit den relevanten Akteuren beschäftigungswirksame Instrumente zu entwickeln. In erster Linie wurden dabei die Handlungsfelder Qualifizierung und Innovationen im Bereich Neue Energien weiterverfolgt. Dazu fand eine Fachtagung und ein Workshop statt. Mit Interessenten des Workshops wurde ein Arbeitskreis »Handwerk und Solartechnik« gebildet, dem aus heutiger Sicht Vertreter des Handwerks (Handwerkskammer, BWHT, Fachverbände), der Wirtschaftsförderung (WRS, Landesgewerbeamt) und der Energieberatung angehören. Die Ergebnisse des Workshops werden derzeit zu einem regionalen Wirtschaftsförderungskonzept weiterverarbeitet.

Das Projekt »Perspektiven für das Handwerk« wird im wesentlichen von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Am Projekt Netzwerk wirken der Verband Region Stuttgart, die IG Metall Region Stuttgart, die Handwerkskammer Region Stuttgart und der Baden-Württembergische Handwerkstag mit.

Kontakt: Jürgen Dispan, IMU-Institut Stuttgart

Neues Konzept für Wirtschaftsausschuss-Seminare

Grundlegend überarbeitet und neu gestaltet wurden die Themenpläne und Unterlagen der IMU-Seminare für Wirtschaftsausschuss- und Betriebsratsmitglieder, die sich mit wirtschaftlichen Angelegenheiten im Unternehmen beschäftigen wollen. Den TeilnehmerInnen stehen als Übungsbeispiele zwei vollständige Jahresabschlüsse inkl. Prüfungsberichte zur Verfügung. Veränderten rechtlichen Grundlagen sowie der gewachsenen Bedeutung internationaler Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden wurde Rechnung getragen. Die Wirtschaftsausschuss-Seminare werden in drei Wochenblöcken mit den Schwerpunkten

- Rechtsgrundlagen und praktische Fragen der Wirtschaftsausschuss-Arbeit; Kennzahlensysteme
- Jahresabschlüsse lesen und analysieren
- Kostenrechnung, Controlling und Unternehmensstrategien angeboten und in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Gewerkschaft durchgeführt. Auch Inhouse-Seminare für einzelne Wirtschaftsausschüsse bzw. Betriebsräte sind möglich.

Kontakt: Sylvia Stieler, IMU-Institut Stuttgart,
Thomas Meyer-Fries, IMU-Institut München

Neuer Vorstand im IMU-Institut e.V.

Auf der Mitgliederversammlung des IMU-Instituts am 13. Dezember 2002 wurde ein neuer Vorstand gewählt. Ihm gehören an: Gerhard Richter (Vorsitzender), Detlev Sträter (stellv. Vorsitzender), Heinz Pfäfflin, Alrun Fischer und Ralf Grammel.

Heinz Pfäfflin, Jürgen Dispan, Conny Hardenberg: **Quo vadis Ladenbau? Eine Branche im Umbruch** und Heinz Pfäfflin: **Kurswechsel für Arbeitsplätze – was können Betriebsräte tun? Arbeitshilfe für Beschäftigungssicherung**, Frankfurt/Nürnberg 2002 (Hg. W. Rhode, IG Metall Vorstand, Branchenreport Nr. 11, IG Metall Holz und Kunststoff), Bezug: IG Metall Vorstand, Ressort Holz und Kunststoff, Tel. 0 69/66 93-22 39

Frank Rehberg, Gerhard Richter: **Alternativen müssen immer neu entwickelt werden**. In: IG Metall VKL und BR NMH i. K. (Hrsg.): »Solidarität ... was klein ist bleibt klein nicht – Kampf um die Erhaltung der Maxhütte 1981 bis 2002«; Sulzbach-Rosenberg, 2002

Ursula Richter, Margret Steffen: **Trendreport Textil**. Entwicklungstrends der Textilindustrie in Ostsachsen und Niederschlesien – Betrieblicher Strukturwandel und Beschäftigtenentwicklung, Projektbericht des IGR Elbe/Neiße und des DGB Landesbezirks Sachsen, gefördert durch die HBS

Sigrun Richter und Sylvia Stieler: **Betriebliche Weiterbildung – systematisch organisieren und gestalten – Handlungshilfe für Betriebsräte**. Die Umsetzung des Qualifizierungs-Tarifvertrags ist ein Schwerpunkt der Betriebspolitik 2002/2003 im IG Metall Bezirk Baden-Württemberg. Die Broschüre kann über die IG Metall Verwaltungsstellen bezogen werden.

Detlev Sträter u. a.: **Raus aus der Stadt**. Untersuchung der Motive von Fortzügen aus München in das Umland 1998–2000. Die Lang- und Kurzfassung der Studie kann als PDF abgerufen werden: www.muenchen.de/plan/aktuelles/index_wmu.html


IMU-Jahresfest 2002/2003

Am Freitag, den 14. Februar 2003 findet ab 19.00 Uhr das jährliche Fest des IMU-Instituts statt. Hierzu laden wir herzlich in unsere Räumlichkeiten in der Hermann-Lingg-Straße 10 (RgB. 2. Stock) ein. Anmeldungen richten Sie bitte an: Andrea Jäger, Telefon 0 89/54 41 26-0, Fax 0 89/5 44 12-11; imu-muenchen@imu-institut.de

Impressum

IMU-Akzente Dezember 2002 ISSN 1430-7693 (Redaktionsschluss 13. Dezember 2002)

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.