

Projekte · Beratungen · Kooperationen · Veröffentlichungen · Veranstaltungen

Gute Arbeit = Humane Arbeit

Das verlorene Jahrzehnt in der Arbeitspolitik ...

Das vergangene Jahrzehnt sollte mit der »new economy«, dem Übergang in eine neue, »nachfordistische Regulationsweise« und dem Entstehen einer »Wissensgesellschaft« eine schöne neue Arbeitswelt mit sich bringen, in der die »alten« Risiken – Arbeitslosigkeit, Gesundheitsrisiken, Verarmung – zunehmend verschwinden. Heute hat uns die Realität auf breiter Front eingeholt: nicht nur, dass die Arbeitslosigkeit neue Rekordmarken erzielt – auch haben sich die Arbeitsbedingungen auf breiter Front dramatisch verschlechtert.

Beispiel Arbeitszeit und Arbeitsintensivierung

Die tarifliche Arbeitszeit in der Gesamtwirtschaft ging zwar in den 1990er Jahren auf etwa 37,5 Stunden (West) pro Woche zurück; allerdings stieg – durch Überstunden, Arbeitszeitkonten u. ä. – die tatsächliche Arbeitszeit schon gegen Ende der Krise 1993/94 wieder an und liegt inzwischen wieder deutlich über 40 Stunden pro Woche. Gleichzeitig haben sich die Zeitmodelle dahinter drastisch verändert: es gibt eine deutliche Ausweitung der Schichtarbeit, in 69 Prozent der westdeutschen Großbetriebe ist regelmäßige Samstagarbeit zu verzeichnen, regelmäßige Sonntagsarbeit in 47 Prozent. In immer mehr Betrieben wird das Arbeitszeitgesetz mit seinen Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu notwendigen Ruhezeiten nicht eingehalten. Eine Flexibilisierung nach dem Modell des »atmenden Unternehmens«, bei dem die Beschäftigten nur dann in den Betrieb kommen, wenn Aufträge vorhanden sind, dann aber so lange bleiben, dass diese termingerecht ausgeliefert werden können, ist vielfach die Regel. Eine Befragung unter Betriebsräten in Baden-Württemberg ergab, dass neben Stress und Arbeitsdruck sowohl Angestellte (87,3 Prozent) als auch gewerbliche Beschäftigte (85,2 Prozent) ein Problem in der wachsenden Ausdehnung der Arbeitszeit sehen¹. Längst entspricht das Schlagwort vom »Arbeiten ohne Ende« der betrieblichen Realität.

Neben der Ausdehnung der Arbeitszeit ist zugleich eine Intensivierung der Arbeit festzustellen: nicht nur, dass durch die Flexibilisierung die erholungsrelevanten Zeiten in und zwischen der Arbeit zunehmend eliminiert werden, es wurden zugleich die Vorgabezeiten und die Arbeitstakte wieder stark verkürzt. Arbeitsorganisatorisch ist in der Industrie in vielen Fällen ein Roll-Back der Ansätze zur humanen Ausgestaltung etwa von Gruppenarbeit zu verzeichnen. Selbst in einstigen Vorzeigewerken wie Daimler-Chrysler Rastatt finden sich wieder Arbeitstakte unter einer Minute.

Beispiel Prekäre Arbeitsverhältnisse

Die 1990er Jahre brachten eine deutliche Ausweitung von Beschäftigungsverhältnissen mit neuen Risiken und Gefährdun-

gen. Zu nennen sind hier vor allem die vom Gesetzgeber gewollte Zunahme an Befristungen sowie die starke Ausweitung von Leiharbeit und Einfach-Tätigkeiten. Dies bestätigt die amtliche Beschäftigtenstatistik. So nahm während des Aufschwungs 1998 bis 2001 in der Region die Beschäftigtenzahl insgesamt um 5,1 Prozent und in Dienstleistungsbranchen um 9,5 Prozent zu, während die eher »kritischen« Branchen Arbeitnehmerüberlassung (28,2 Prozent), Sicherheitsdienste (32,9 Prozent) und Reinigungsgewerbe (52,1 Prozent) stark überproportional zugelegt haben. Inzwischen sind über 30.000 Beschäftigte in diesen Branchen zu verzeichnen. Immer mehr Unternehmen planen, die Kernbelegschaften zu verkleinern, um künftige Auftragsschwankungen mit externem oder befristetem Personal auszugleichen.

... mit dramatischen Folgewirkungen

Diese arbeitspolitischen Veränderungen verursachen unübersehbare Folgewirkungen. So ergab eine repräsentative Untersuchung des BiBB schon 1998/99, dass jeder zweite Beschäftigte unter Termin- und Leistungsdruck arbeitet, davon 18 Prozent praktisch kontinuierlich. 20 Prozent gaben an, dass sie häufig oder immer bis an die Grenzen ihrer physischen Leistungsfähigkeit arbeiten.² Laut einer groß angelegten Befragung der IG Metall im Sommer 2001 erwarten 88 Prozent der Beschäftigten einen wachsenden Leistungsdruck, 95 Prozent rechnen mit steigender Arbeitsintensität, Stress und Gesundheitsverschleiß³. Arbeitsmedizinische Ergebnisse zeigen, dass Wochenendarbeit mit einer deutlichen Zunahme gesundheitlicher Beschwerden verbunden ist, insbesondere mit erhöhter Nervosität (+29 Prozent), Schlafstörungen (+24 Prozent), psychischer Erschöpfung (+20 Prozent) und Rückenschmerzen (+46 Prozent). Dies gilt besonders für prekäre Arbeitsverhältnisse: »Leiharbeiter haben in Deutschland ein 4 1/2-fach höheres Risiko für seelische Gesundheitseinbußen, Abrufarbeiter im Krankenhaus haben ein 15-fach höheres Risiko, an Magen-Darm-Geschwüren zu erkranken⁴«. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin schätzt, dass allein für die Behandlung arbeitsbedingter Erkrankungen jährlich mindestens 15 Milliarden Euro aufgewendet werden müssen; für die Betriebe kommen die Kosten der ausfallenden Arbeitszeit noch hinzu. Und nicht nur das: die Beschäftigten suchen angesichts der Überlastung nach Ventil und Ausweichstrategien. Laut einer Studie der Unternehmensberatung Gallup aus dem Jahr 2002 engagieren sich lediglich 16 Prozent der Beschäftigten für die Ziele »ihres« Unternehmens, 69 Prozent sind unengagiert, und die restlichen 15 Prozent gelten als »aktiv unengagiert« (»... arbeiten teilweise aktiv gegen die Interessen des Unternehmens ...«).

»Wichtigster Grund für das fehlende Engagement derart vieler Mitarbeiter ist schlechtes Management. Arbeitnehmer geben u. a. an, dass sie nicht wissen, was von ihnen erwartet wird, dass ihre Vorgesetzten sich nicht für sie als Menschen interessieren, dass sie eine Position ausfüllen, die ihnen nicht liegt, und dass ihre Meinungen und Ansichten kaum Gewicht haben«. Der hieraus hochgerechnete gesamtwirtschaftliche Schaden beläuft sich auf über 200 Milliarden € pro Jahr.

Gute Gründe und Instrumente für eine Humanisierungsoffensive ...

Es finden sich also eine Vielzahl von guten Gründen für eine unverzügliche Umkehr in der Arbeitspolitik. Hiervon würden sowohl die Beschäftigten, die Unternehmen als auch die Gesellschaft insgesamt profitieren. Und zudem gibt es eine Reihe von Instrumenten, mit denen betrieblich eine solche Humanisierung eingeleitet und flankiert werden kann. An erster Stelle ist hier auf das 1996 novellierte Arbeitsschutzgesetz mit einigen wesentlichen Neuerungen zu verweisen.

Menschengerechte Gestaltung als normative Zielsetzung

Das Arbeitsschutzgesetz definiert erstmals die menschengerechte Gestaltung der Arbeit als öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers. Dabei wird – in Anlehnung an die Weltgesundheitsorganisation – von einem »weiten« Gesundheitsbegriff ausgegangen, der nicht negativ als »Freisein von Krankheit oder Gebrechen«, sondern positiv als Zustand »vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens« verstanden wird. Damit sind auch psychische Belastungen gleichrangig zum Gegenstand der Gestaltung zu machen.

Präventionsauftrag statt Mängelbeseitigung

In § 2 Abs. 1 regelt das ArbSchG explizit, dass über die Verhütung von Unfällen hinaus als erweiterte Zielstellung die Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu betreiben sind. Hierin liegt eine deutliche Aufgabenerweiterung von der klassischen »Arbeitssicherheit« hin zu einem modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Umfassende Gefährdungsermittlung

In § 5 ArbSchG ist die umfassende Gefährdungsanalyse jedes Arbeitsplatzes verpflichtend vorgeschrieben. Hierbei sind sämtliche Belastungen einschließlich Stress zu erfassen und zu beurteilen. Bei dieser Gefährdungsanalyse hat der Betriebsrat ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht gemäß Betriebsverfassungsgesetz.

Arbeitsgestaltung als Gegenstand des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Dadurch, dass sich Gefährdungen nicht nur aus der technischen Konfiguration, sondern insbesondere auch aus der »Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken« ergeben können und zudem Gegenmaßnahmen prioritär in organisatorischen sowie technischen Feldern statt in Geldleistungen (»Abgeltung von Belastungen«) anzusiedeln sind, wird der Fokus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf eine ganzheitliche Gestaltung der Arbeit gelegt.

... aber die Praxis läuft hinterher!

Mit diesen Instrumenten wäre eigentlich der Rahmen dafür geschaffen, dass verpflichtend in allen Unternehmen ein ganzheitlicher Gesundheitsschutzprozess etabliert wird, an dem gleichermaßen betriebliche Experten, Betriebsräte wie auch unmittelbar die Beschäftigten beteiligt sind. Leider zeigt die betriebliche Praxis ein ganz anderes Bild – ansonsten wäre das oben beschriebene arbeitspolitische Roll-Back nicht zu erklären.

So hat nur in einem Bruchteil der Unternehmen bis heute eine umfassende Gefährdungsanalyse überhaupt stattgefunden, von Konsequenzen im Sinne einer gesundheitsförderlichen Arbeits-(zeit)gestaltung ganz zu schweigen. Statt dessen wird mit Arbeitszeitverlängerung und Intensivierung – oftmals verpackt in »betriebliche Standortbündnisse« – der Verdrängungswettbewerb auf den Märkten unmittelbar in das Arbeitshandeln des Einzelnen transportiert. Die Unternehmen »erkaufen« sich so zu Lasten ihrer Belegschaften kurzfristig Wettbewerbsvorteile und übersehen die immer größeren betriebswirtschaftlichen Kosten. Und immer größere Teile der Politik unterstützen diese letztlich volkswirtschaftlich und gesellschaftlich ruinöse Strategie mit weiteren Forderungen nach Deregulierung der Arbeitsmärkte, nach Flexibilisierung sowie Verlängerung der Arbeitszeiten.

Von daher ist es kein Wunder, dass die betriebliche Realität nicht den vom Gesetzgeber und von der EU formulierten Zielen entspricht. Es wäre verkürzt, nur den betrieblichen Akteuren hieran die Schuld zu geben: das gesellschaftliche Klima wirkt hier ebenso lähmend wie die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Ein Umsteuern in der Arbeitspolitik muss also auf verschiedenen Ebenen ansetzen. Es ist ausdrücklich zu begrüßen, dass die IG Metall jetzt mit einer Kampagne »Gute Arbeit« die Initiative ergreifen will, dieses Thema sowohl betrieblich als auch in der politischen Öffentlichkeit zu beleben und neu zu verankern.

Auch für das IMU-Institut entsteht hier ein Arbeitsfeld, dem wir in Zukunft größere Bedeutung beimessen. Derzeit laufen schon erste Projekte, etwa in Stuttgart zur Ermittlung und Entwicklung von arbeitspolitischen Konzepten, die auch älteren Arbeitnehmern einen Verbleib im Unternehmen ermöglichen. Auch in Sachsen und Brandenburg sind ähnliche Projekte in Vorbereitung. Not tut allerdings zunächst eine viel breitere Aufklärung: erste Ansätze wie mit dem Kongress »Arbeit, Alter, Qualifizierung«, der im Frühsommer 2003 in der Region Stuttgart gemeinsam von der IHK, dem Verband Region Stuttgart sowie der IG Metall durchgeführt wurde, reichen noch nicht aus. Es wird darauf ankommen, hier zielgruppenspezifische Angebote für Betriebsratsseminare, Workshops und Veranstaltungen zu entwickeln. Letztlich müssen die Erkenntnisse auch in die Betriebe selbst transferiert werden: hier werden die Betriebsräte als Schlüsselakteure künftig vermehrt Beratungs- und Unterstützungsangebote benötigen.

Frank Iwer, IMU-Institut Stuttgart

1 Tatort Betrieb: Stress und psychische Belastungen.

Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg. Stuttgart 2002

2 Rolf Jansen, Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen, in: B. Badura (Hrsg.), Fehlzeitenreport 1999. Berlin/Heidelberg 2000

3 IG Metall Zukunftsreport, Frankfurt/Main 2002

4 Prof. Richter in: Gesünder @rbeiten, Dokumentation einer Konferenz der IG Metall 2002 in Dortmund

Cluster und Innovationen in der Region Karlsruhe

Regionale Strukturpolitik und Wirtschaftsförderung in der Region Mittlerer Oberrhein sind stark mit dem Label »TechnologieRegion Karlsruhe« verknüpft. Ausgehend von einem der ersten deutschen Gründerzentren werden in der Region vor allem neue Technologien und Ansiedlungsaktivitäten gefördert. Der freiwillige Zusammenschluss von neun Städten, zwei Landkreisen und dem Regionalverband unter Geschäftsführung der IHK besteht seit 1987. Mit dem umsetzungsorientierten Forschungsprojekt »regionale Innovation, Clusterpolitik und Partizipation – neue Leitbilder für die Region Karlsruhe« soll ein Anstoß für eine Neuorientierung der regionalen Politik und Wirtschaftsförderung gegeben werden. Neben der Ergänzung bestehender Instrumente der Wirtschaftsförderung durch eine systematische Orientierung an Wertschöpfungsketten sollen weitere Akteure wie z. B. Gewerkschaften in regionale Strukturpolitik eingebunden werden.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der regionalen IG Metall-Verwaltungsstellen werden Produktionscluster in den für die Regionalwirtschaft bedeutenden Bereichen Medien, Kraftfahrzeuge und Mikrosystemtechnik untersucht und mittels eines regionalen Clusterreports dargestellt. Auf dieser Grundlage werden Clusterinitiativen für die Region Karlsruhe konzipiert und gemeinsam mit regionalen Akteuren angeregt. Flankierend ist eine vergleichende Untersuchung der regionalpolitischen Situation in Karlsruhe mit regionalen Steuerungsformen und innovativen Modellen in anderen Verdichtungsräumen vorgesehen. Insbesondere wird der Frage nachgegangen, ob das Instrumentarium einer an Clustern orientierten Regional- und Strukturpolitik geeignet ist, eine für den Strukturwandel notwendige Umorientierung von regionalen Politikmustern anzustoßen und dabei die bisherigen Schlüsselakteure einzubinden sowie zugleich eine Erweiterung der Akteurskonstellationen zu realisieren. Das Projekt startete im Januar 2004 und wird im Juli 2006 abgeschlossen. Ein Auftaktworkshop mit Vertretern der Gewerkschaften, der Wirtschaftsförderung, der Kammern und des Regionalverbands wurde bereits durchgeführt.

*Kontakt: Sylvia Stieler, IMU-Institut Karlsruhe,
Jürgen Dispan, IMU-Institut Stuttgart*

Neue Arbeit und Regionalentwicklung Eisenhüttenstadt

Im Auftrag der EKO Stahl GmbH, Eisenhüttenstadt, entwickelt das IMU-Institut ein Konzept integrierter Standortentwicklung für die Region und hat die Aufgabe übernommen, sich im Rahmen des Interessenausgleichs zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat sowie einer Vereinbarung zwischen ARCELOR, dem Mutterkonzern, der IG Metall und dem Konzernbetriebsrat um die Schaffung neuer Arbeit am Standort zu kümmern. Im Kontext von Rationalisierungsmaßnahmen, die in den nächsten 3 Jahren bei EKO anstehen, werden Arbeitsplätze abgebaut werden. Für die davon betroffenen ArbeitnehmerInnen gilt es, gemeinsam mit EKO, der Stadt, der

Wirtschaftsförderung und allen relevanten regionalen Akteuren, Ersatzarbeitsplätze zu schaffen.

Das IMU-Institut hat in Eisenhüttenstadt das Kompetenznetzwerk Metallverarbeitung und Recycling mit 14 Unternehmen und 7 regionalen Institutionen aufgebaut und betreut es derzeit bei der Bearbeitung von über 20 Verbundprojekten. Daraus ergeben sich am ehesten sinnvolle Existenz- und Ansiedlungsvorhaben zur Ergänzung der Wertschöpfungskette Stahl-Metallverarbeitung-Recycling. Diese werden vorrangig verfolgt. *Kontakt: Volker Raenke, Gerhard Richter, IMU-Institut Berlin*

»Textilindustrie im Dreiländereck« – Perspektiven gewerkschaftlichen Handelns

Auf Einladung der IG Metall Bautzen und des DGB-Landesbezirks Sachsen fand vom 7. bis 8. November 2003 in Weigsdorf-Köblitz (Lausitz) ein internationales Treffen von betrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen aus den Textilregionen Niederschlesien (Polen), Liberec (Tschechien) und der Lausitz im Rahmen der GRIPS-Aktion 7 TRANS der EU statt. Von deutscher Seite knüpfte das Arbeitnehmerforum an ein Betriebsrätenetzwerk der Textilindustrie in Ostsachsen an. Die Tschechische Textilgewerkschaft OS TOK war u. a. mit 5 Betriebsorganisationen vertreten. Die Gewerkschaften Solidarnosc und OPZZ nahmen beide mit Regionalvertretern und VertreterInnen von Betriebsorganisationen teil.

2004 entsteht im Dreiländereck Deutschland – Polen – Tschechien der größte textile Wirtschaftsraum in Europa. Diese »Euro Textilregion« birgt für gewerkschaftliches Handeln ebenso große Herausforderungen wie Gestaltungschancen. Über Struktur und Arbeitsweise der beteiligten GewerkschafterInnen und ihrer Betriebsorganisationen fand ein reger Austausch in einer Atmosphäre internationaler und solidarischer Begegnung statt, unterstützt durch tschechische und polnische Simultandolmetscher. Praxis und Probleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik wurden an Diskussionsbeiträgen der betrieblichen/gewerkschaftlichen InteressenvertreterInnen anschaulich gemacht. Die Diskussionen drehten sich vor allem um aktuelle Betriebs- und Branchenpolitik sowie arbeits- und tarifrechtliche bzw. -politische Standards in den einzelnen Ländern: Mindestentlohnung, Arbeitsrecht – insbesondere Kündigungsschutz, Befristung und die Praxis der Mitgliederwerbung. Die gemeinsame Abschlusserklärung hat die intensive Zusammenarbeit in einem grenzüberschreitenden Netzwerk der ArbeitnehmerInnen-Vertretungen in der »Euro-Textilregion« zum Ziel.

*Kontakt: Alrun Fischer, IMU-Institut Dresden,
Ursula Richter, IMU-Institut Berlin*

Branchentrend Schreib- und Zeichengeräte 2003: Schreibgeräte sind gefragt – Hoffnung oder Trend?

»Im Vergleich zu anderen konsumnahen Industriebranchen haben sich die deutschen Hersteller von Schreib- und Zeichengeräten relativ gut entwickelt« so Herr Meller, Geschäftsführer des Industrieverbandes Schreiben, Zeichnen, kreatives Gestalten e.V. (ISZ). Relativ gut meint: es gab keine massiven Umsatzeinbrüche wie in anderen Branchen. Jedoch stagniert die Produktion, gegenüber 2000 sank der Umsatz der 42 Verbands-

firmen im Segment Schreiben und Zeichnen von 893 Mio. leicht auf 886 Mio. Euro. Kaum eine der großen Firmen konnte sich dem Umsatzrückgang, vor allem im Inland, entziehen – oder nur auf Kosten der Konkurrenz.

Dramatisch stellt sich aber die Beschäftigungssituation dar. Von 2000 auf 2002 ging die Zahl der Beschäftigten um mehr als 15 Prozent zurück, im gewerblichen Bereich um über 20 Prozent. Statt rund 8.100 im Jahr 2002 gab es 2002 nur noch 6.900 Beschäftigte im Bereich Schreiben und Zeichnen, die Zahl der HeimarbeiterInnen hat sich halbiert.

Hintergrund ist ein Strategiemuster, das sich vor allem bei den größeren Firmen durchsetzt: Entwicklung, Marketing und Produktion höherwertiger Produkte verbleiben in Deutschland, Billig-/Massenprodukte werden zugekauft (v. a. aus Asien), die Herstellung mittelpreisiger Produkte erfolgt in eigenen Werken im »Billig-Lohn-Ländern« (z. T. Osteuropa, z. T. in Asien).

Aussichten auf Besserung sind nicht erkennbar, eher muss mit einer Zuspitzung des Konkurrenzdrucks, zumindest im deutschen Markt, gerechnet werden. Sanford, einer der weltgrößten Hersteller aus den USA, kündigte an: »Unser erklärter Ansatz ist es, die jeweilige Nummer eins im Markt zu sein – in Deutschland sind wir es noch nicht!« (M. Richter, Vice President Central Europe).

Diese und andere Entwicklungen der Branche beschreibt der Branchentrend 2003, der vom IMU-Institut Nürnberg im Auftrag des IG Metall Bezirks München erstellt wurde.

Kontakt: Heinz Pfäfflin, IMU-Institut Nürnberg

»Brücken-Projekt« in Nürnberg zog Bilanz

Ausgehend von der Krise der Nürnberger »Südstadtbetriebe« im Jahr 2000 entwickelte das IMU-Institut die Projektidee zur Unterstützung von Betriebsräten in Krisenprozessen. Durchgeführt wurde es letztlich als Kooperationsprojekt »Brücken in neue industrielle Beschäftigung«, getragen vom Wirtschaftsreferat der Stadt Nürnberg und der IG Metall Nürnberg. Das vom bayerischen Arbeitsmarktfonds geförderte dreijährige Projekt endete im November 2003. Anfang 2004 zogen die Beteiligten in einer Pressekonferenz Bilanz.

Von 2001 bis 2003 betreuten die Projektmitarbeiter rund 50 Betriebe, bei denen über 5.000 Arbeitsplätze zur Disposition standen. Der Nürnberger Wirtschaftsreferent Dr. Roland Fleck: »Das Projekt war ein Erfolg. Beschäftigte, deren Arbeitsplätze bedroht waren, wurden am Ende von passiv Betroffenen zu handelnden Akteuren«. Gerd Lobodda von der IG Metall ergänzte, dass es ohne das Projekt einige Firmen nicht mehr gäbe.

Trotz der meist komplizierten Ausgangsbedingungen gelang es in fast allen Fällen den geplanten Personalabbau zu reduzieren oder zeitlich zu strecken und/oder für die betroffenen ArbeitnehmerInnen Übergangslösungen zu realisieren. Die Beratungskompetenz des Projektteams (darunter zwei Mitarbeiter des IMU-Institut Nürnberg) und die beteiligungsorientierte Herangehensweise waren wesentliche Erfolgsfaktoren.

Über die direkte Beratung im Krisenfall hinaus, versuchte das Projekt die Sensibilisierung der betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen für frühzeitiges Handeln voranzutreiben. Durch Arbeitshilfen, Seminare und betriebliche Stärken-Schwächen-Workshops wurden hier Vorarbeiten geleistet, die die IG Metall Nürnberg nun eigenständig weiter verfolgt.

Intelligente Qualifizierung und Unternehmensentwicklung (IQU)

Was tun, wenn in einem Klein- oder Mittelständischen Unternehmen (KMU) die Kundenanforderungen immer mehr in Richtung Flexibilität, kürzere Lieferzeiten und Varianten gehen, die Organisation aber eher an starren, stark arbeitsteiligen und hierarchischen Strukturen ausgerichtet ist? Wie auch KMU die notwendigen Veränderungsprozesse unter Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrates und mit begrenzten Ressourcen bewältigen können, soll im Rahmen von IQU unter Rückgriff auf erfolgreiche Projekte der Organisations- und Personalentwicklung aufgearbeitet werden.

Ziel ist es, den betrieblichen Akteuren Handlungsleitfäden mit erprobten Instrumenten für die Reorganisation in mittelständischen Unternehmen an die Hand zu geben. Damit soll die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ebenso gestärkt wie das Arbeitsvermögen der Beschäftigten gefördert werden.

Im November 2003 startete das IQU-Projekt unter Federführung des Firmenverbands zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (ffw Nürnberg). Vor dem Hintergrund der gemeinsamen Arbeit in Projekten zur Organisationsentwicklung bearbeitet das IMU-Institut Nürnberg hier die Teilbereiche »Arbeitsorganisation und Gruppenarbeit« sowie »Betriebsräte in betrieblichen Veränderungsprozessen«. Neben einer stark praxisorientierten Veröffentlichung soll das ESF-geförderte Projekt im Frühjahr 2005 mit einem Kongress zum Thema »Wege zur intelligenten Organisation und Qualifikation in mittelständischen Unternehmen« abgeschlossen werden.

Kontakt: Heinz Pfäfflin, Willi Ruppert, IMU-Institut Nürnberg bzw. über ffw nürnberg (wirth@ffw-nuernberg.de)

Aktuelle Sachverständigentätigkeit in Brandenburg und Sachsen

Produktionsverlagerungen (Outsourcing/Offshoring) in osteuropäische oder asiatische Länder werden derzeit von vielen Unternehmensführungen ernsthaft geprüft, in jedem Fall aber als Druckmittel gegen bestehende Besitzstände ins Feld geführt. Mit einer solchen unternehmenspolitischen Entscheidung sehen sich derzeit u. a. auch die Betriebsräte und Beschäftigten der Sparte Elektrowerkzeuge der Robert Bosch GmbH konfrontiert. Aus diesem Grund werden seit Anfang des Jahres die Betriebsräte in Leinfelden von Martin Schwarz-Kocher (IMU-Stuttgart) und die Betriebsräte der Robert Bosch Elektrowerkzeuge GmbH in Sebnitz von Oliver Setzer (IMU-Berlin) beraten. Bosch plant derzeit die Verlagerung von Elektrowerkzeugen nach Ungarn und China, würde aber auf die Verlagerung verzichten, wenn 20 Prozent der Personalkosten eingespart bzw. die Beschäftigten auf Entgeltbestandteile verzichten würden. Unsere bisherigen Analysen ergaben, dass entgegen der Berechnungen der Robert Bosch GmbH sich die geplante Verlagerung aufgrund der langen Amortisationszeiten und nicht quantifizierbarer Risiken betriebswirtschaftlich nicht rechnen würde. Hinsichtlich der Forderung der Geschäftsführung auf Verzicht von Einkommensbestandteilen wurde ermittelt, dass unter Nutzung vorhandener Effizienzpotenziale und einer verbesserten Arbeitsorganisation die Herstellkosten in dem Maße gesenkt werden können, dass auch

zukünftig tarifvertragskonform eine wettbewerbsfähige Produktion an den deutschen Standorten möglich ist.

Dass eine Insolvenz nicht zwangsläufig das Ende für ein Unternehmen bedeuten muss, sondern durchaus auch ein Neuanfang sein kann, zeigt das Beispiel Hornitex – ein Unternehmen aus der Holzverarbeitenden Industrie mit derzeit 315 Beschäftigten. Nach rund 2 1/2 Jahren Insolvenzverfahren sollen die Hornitex Werke Beeskow nun im Rahmen eines Insolvenzplanverfahrens aus der Insolvenz heraus geführt werden. Seit Beginn der Insolvenz wird das Betriebsratsgremium in Beeskow durch das IMU-Berlin beraten, sei es zur Unterstützung bei den Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen oder nun im Rahmen des Insolvenzplanverfahrens. Gemeinsame Zielsetzung ist es, die vorhandenen Arbeitsplätze durch aktive Beteiligung zukunftsfähig und zukunftssicher zu machen und am Standort zu halten.

Kontakt: Oliver Setzer, IMU-Institut Berlin

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen der Diskussionen um geburtenschwache Jahrgänge und den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften wird die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Müttern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf propagiert. Unternehmen sollen Frauen als Beschäftigungspotenzial entdecken. Mehrere Untersuchungen zeigen, dass sich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Unternehmen »rechnen«.

Ziel des Projekts »individuelle und betriebliche Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf« ist die Darstellung von Vereinbarkeit fördernden Maßnahmen und deren Bewertung im Hinblick auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Die Ergebnisse fließen in einen zweiteiligen Leitfaden ein, der Empfehlungen für allgemeine, sozialpolitische sowie konkrete betriebsspezifische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfasst. Außerdem werden die Projektergebnisse betrieblichen Akteuren, politischen EntscheidungsträgerInnen und weiteren MultiplikatorInnen in einem Workshop vorgestellt.

Arbeitsschritte sind:

- eine Bestandsaufnahme zur Erwerbssituation von Familien,
- die Durchführung von Fallstudien in Betrieben, die bereits familienfreundliche Maßnahmen erfolgreich praktizieren,
- die Sichtung und Bewertung außerbetrieblicher Handlungsstrategien in Baden-Württemberg.

Derzeit werden die ersten betrieblichen Fallstudien und Interviews mit ExpertInnen durchgeführt, um die Bedeutung einzelner Maßnahmen und der Rahmenbedingungen von Familie und Beruf abzuschätzen. Projektende ist Herbst 2004.

Das von der Landesstiftung Baden-Württemberg geförderte Projekt wird gemeinsam mit dem Institut für angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) bearbeitet.

Kontakt: Bettina Seibold, IMU-Institut Stuttgart

Arbeitsgestaltung – Peer Review Prozess zur Forschungsförderung

Seit 2001 werden durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmenkonzept »Innovative Ar-

beitsgestaltung – Zukunft der Arbeit« Projekte gefördert, die innovative Veränderungsprozesse in Unternehmen durch wissenschaftlich fundierte Ergebnisse und Lösungen unterstützen sollen. Zur Bewertung und Weiterentwicklung dieses Rahmenprogramms wird eine Evaluation in zwei Schritten durchgeführt. Für den ersten Schritt, den Peer Review Prozess, wurde das IMU-Institut in einer Arbeitsgemeinschaft mit dem Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) und dem Institute for Social Research and Analysis (SORA), beide aus Wien, beauftragt. Aufgabe der ersten Phase ist es, das Rahmenkonzept auf seine Grundannahmen und die bisher erreichten Ergebnisse hin zu überprüfen, die Relevanz der ursprünglichen Zielsetzung zu bewerten, Kriterien und Indikatoren für die Erfolgsbewertung zu entwickeln und Handlungsempfehlungen für den zweiten Schritt der Evaluation zu geben.

Die Ergebnisse sollen bis Juni 2004 vorliegen.

Kontakt: Hermann Biehler, Frank Rehberg, IMU-Institut München

Wanderungsmotivuntersuchung »Warum umziehen?«

Die Untersuchung des Umzugsverhaltens von Haushalten in und aus 13 Städten und Gemeinden im Münchner Umland wurde Ende 2003 fertiggestellt. Die Studie »Warum umziehen?« enthält die wesentlichen Ergebnisse der schriftlichen Befragung von insgesamt rd. 3.500 privaten Haushalten, die in den Jahren 1999 bis 2001 in die Städte Freising, Fürstenfeldbruck, Garching und Unterschleißheim sowie die Gemeinden Aschheim, Feldkirchen, Haar, Hallbergmoos, Neufahrn, Ottobrunn, Planegg, Poing und Unterföhring zu- oder aus ihnen weggezogen sind. Ziel der Untersuchung war es, genauere Kenntnisse über die sozialökonomischen und räumlichen Strukturen der umziehenden Haushalte sowie deren umzugsauslösenden Wanderungsmotive und Entscheidungshintergründe zu erhalten. Diese liefern den Entscheidungsträgern in den Kommunen, aber auch regionalen Planungen sowie privaten Bauträgern wichtige Handlungshinweise.

Die Wanderungsmotivbefragung »Raus aus der Stadt?«, die das IMU Institut im Jahre 2001 für die Landeshauptstadt München durchgeführt hat und in der 2.700 Fortzugshaushalte aus München nach ihren Umzugsgründen befragt wurden (http://www.muenchen.de/Rathaus/referate/plan/aktuell/projekte/s_u_wanderung/41516/index.html) veranlasste einige Gemeinden in der Region ihrerseits dazu, das Umzugsgeschehen in und aus ihren Gemeinden einer Überprüfung zu unterziehen und das IMU Institut damit zu beauftragen. Eine wichtige Frage war dabei, inwieweit angesichts des angespannten Wohnungsmarktes in der Region München die privaten Haushalte bei ihren Umzugsentscheidungen ihren Wunschvorstellungen folgen können oder eher Kompromisslösungen eingehen müssen.

Die Studie kann mit einer Reihe von klischeehaften Vorstellungen aufräumen, die Politiker und Planer vom Umzugsverhalten und von den Umzugswünschen ihrer BürgerInnen haben. Es sind keineswegs mehr Familien, die das Umzugsgeschehen prägen – sie stellen nur knapp ein Drittel der Umzugshaushalte –, sondern vor allem Paare und Einzelpersonen, die fast zwei Drittel der Zu- und Wegzugshaushalte repräsentieren. Es ist auch keineswegs so, dass die Zuzügler ihr Wohnglück im freistehenden Eigenheim in Umland der Großstadt suchen; der größte

Teil von ihnen strebt eine Mietwohnung im Geschosswohnungsbau an. Es ist auch nicht so, dass der Zuzug in eine Umlandgemeinde die Folge von »Stadtflucht« ist; zahlreiche Haushalte, darunter viele Familien, haben beim Wohnungswechsel, der häufig durch eine Haushaltsvergrößerung notwendig wurde, in der Stadt München keine angemessene Wohnung gefunden.

Die Studie bietet eine Fülle von Einsichten in die Strukturen, Veränderungen und Motivlagen von Umzugshaushalten und schließt mit einer Reihe von Handlungsempfehlungen an die auftraggebenden Gemeinden.

Die Wanderungsmotivbefragung »Warum umziehen?« besteht aus einem Gesamtbericht und 13 einzelnen Gemeindeberichten zuzüglich jeweils einem Tabellenband. Der Gesamtbericht kann beim IMU-Institut München bezogen werden; die Gemeindeberichte können jeweils bei der Gemeinde angefragt werden.

Kontakt: Detlev Sträter, IMU-Institut München

Neue Veröffentlichungen

Elke Hahn, Frank Rehberg: Der Ofen ist aus! – Das Ende eines Kampfes um den Erhalt eines strukturbestimmenden Unternehmens und die Rolle der Interessenvertretungen.

IMU-Informationsdienst 1/2004

Hermann Biehler, Joachim Genosko, Manfred Sargl, Detlev Sträter: Standort München – Medienwirtschaft und Fahrzeugbau. Regionale Netzwerke und regionaler Arbeitsmarkt als Erfolgsfaktoren. 228 S., Pb., € 16,80/SFr 29,40

ISBN 3-89472-209-6

(Standortdebatte – eine Reihe der Hans-Böckler-Stiftung)

Jürgen Dispan, Bettina Seibold: Perspektiven der Wirtschaft in Stuttgart. Industrie und unternehmensorientierte Dienstleistungen in der Stadt Stuttgart (= Arbeitspapiere zur Stadtentwicklung, Landeshauptstadt Stuttgart), 2004.

Gerd Nies, Roberto Pedersini: Freelance Journalists in the European Media Industry.

www.ifj.org/pdfs/FinalReportFreelance.pdf; 2003

Grenzerfahrungen – Stadtentwicklung im deutsch-polnischen Grenzraum. Dokumentation der SRL-Halbjahrestagung, Mai 2003 in Frankfurt/Oder

Mit einem Beitrag von Ursula und Gerhard Richter über die Perspektiven des deutsch-polnischen Grenzraums aus wirtschaftlicher und wirtschaftspolitischer Sicht.

Jürgen Dispan: Regionale Strukturen und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Regionalanalyse, Entwicklungstrends, Herausforderungen, regionalpolitische Handlungsfelder, Umsetzungsansätze in der Region Stuttgart. Stuttgart (= IMU-Informationsdienst Nr. 4/2003 bzw. Schriftenreihe des Verband Region Stuttgart, Heft 20).

Heinz Pfäfflin, Conny Hardenberg: Branchentrend Schreib- und Zeichengeräte 2003: Schreibgeräte sind gefragt – Hoffnung oder Trend? Nürnberg 2003 (im Auftrag des IG Metall Bezirks München)

Jörg Reitzig: Gesellschaftsvertrag, Gerechtigkeit, Arbeit. Zur Debatte um Bedingungen und Möglichkeiten für einen »Neuen Gesellschaftsvertrag« im Postfordismus. Dissertation an der HWP, 2003

Volker Raenke, Jörg Reitzig, Ursula Richter, Gerhard Richter unter Mitarbeit von Robert Krause: Clusterhandbuch Brandenburg, Berlin, Dezember 2003

Gerhard Richter, Kooperationen und Netzwerke, in: Dieter Scholz u. a., Arbeit in der neuen Zeit, Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik, Band 46, Münster 2004

PFT, Projektträger des BMBF Produktion und Fertigungstechnologien (Hrsg.): Inländische und ausländische Standorte richtig bewerten, Lösungen und Praxisbeispiele aus dem Projekt BESTAND (das vom Fraunhofer-Institut für Systemtechnik und Innovationstransfer mit dem IMU-Institut Berlin, Ursula Richter, als Forschungspartner und mit Unternehmen des Kompetenzzentrums Optik Rathenow durchgeführt wurde), Karlsruhe 2004

IMU-Institut Berlin GmbH gegründet

Zum 1. Januar 2004 wurde zur Optimierung der Organisation und Koordinierung – einschließlich der spezifischen ostdeutschen Förderbedingungen – der Projekt- und Beratungsarbeit in Ostdeutschland die IMU-Institut Berlin GmbH mit den Standorten Berlin, Dresden und Eisenhüttenstadt gegründet. Geschäftsführer der IMU-Institut Berlin GmbH sind Ursula Richter und Walter Krippendorf.

Wir dürfen in diesem Zusammenhang auf die veränderte Adresse unseres Büros in Berlin verweisen: IMU-Institut Berlin GmbH, Schlesische Straße 28, Haus S, 10997 Berlin
Telefon, Fax und E-Mail bleiben unverändert.

IMU-Institut e.V. beschließt Beteiligung an der IMU-Institut Berlin GmbH


Auf seiner Mitgliederversammlung am 6. Dezember 2003 hat das IMU-Institut für Medienforschung und Urbanistik e.V. beschlossen, sich an der IMU-Institut Berlin GmbH zu beteiligen, in der die Aktivitäten des IMU-Instituts in Ostdeutschland zusammengeführt werden.

Ferner beschloss die Mitgliederversammlung den Jahresabschluss 2002 und bestätigte den bisherigen Vorstand im Amt.

Impressum

IMU-Akzente April 2004 ISSN 1430-7693 (Redaktionsschluss 24. März 2004)

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, Schlesische Straße 28, Haus S, 10997 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 Karlsruhe, Ertlingerstraße 3 a, 76137 Karlsruhe, Telefon 07 21/83 09 98-0,
Telefax 07 21/83 09 98-1, E-Mail: imu-karlsruhe@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.