

Projekte · Beratungen · Kooperationen · Veröffentlichungen · Veranstaltungen

Arbeit, Alter und Qualifikation

Warten auf demografische Trends oder aktive betriebspolitische Gestaltung?

Derzeit ist es offenbar üblich, mit singulären Informationen weitreichende Forderungen nach einem systematischen Umbau der Sozialversicherungssysteme zu erheben. So kursierten jüngst im Zusammenhang mit dem Enquete-Bericht »Demografischer Wandel« wieder Forderungen, die Altersgrenzen für den Rentenzugang von heute 65 auf künftig 67 Jahre zu erhöhen, angeblich um so die Finanzierung der Renten zu sichern.

Nun gibt es tatsächlich in allen entwickelten Industriegesellschaften einen säkularen Alterungstrend aus zivilisatorisch bedingter höherer Lebenserwartung und sinkenden Geburtenzahlen. Allerdings basieren Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme in erster Linie nicht auf dem demografischen Wandel, sondern auf der Strukturverschiebung bei ihrer Finanzierung allein durch die Arbeitseinkommen.

Hinzu kommt: Nach wie vor fehlen über 6 Millionen Arbeitsplätze. Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass hiervon die Älteren überproportional betroffen sind, erscheint die Forderung nach einer Veränderung der Rentenbezugsgrenze eher zynisch. Und es ist nicht damit zu rechnen, dass durch den demografischen Wandel die Massenarbeitslosigkeit quasi automatisch verschwindet und die Verfügbarkeit der Älteren notwendig wird, auch wenn die Zahl der Erwerbsfähigen etwa ab 2015 deutlich sinken wird. Erstens kann dies zum erheblichen Teil durch Wanderungsprozesse sowie durch eine stärkere Erwerbstätigkeit von Frauen ausgeglichen werden. Zweitens wird es auch in Zukunft große Anstrengungen der Unternehmen geben, durch systemische Rationalisierung den Anteil der lebendigen Arbeit an den Produkten weiter zu reduzieren. So erwartet die Prognos AG in einem Gutachten für die Rentenversicherungsträger im Jahr 2040 Arbeitslosenquoten zwischen 5 Prozent (optimistisch) und 11 Prozent (pessimistisch). Im Ergebnis wird auch in Zukunft Vollbeschäftigung nicht ohne Arbeitszeitverkürzung und nicht ohne laufende Weiterbildung zu erreichen sein.

Ältere Erwerbspersonen in der Region Stuttgart

Die eigentliche Dramatik des demografischen Wandels resultiert aus der Veränderung der Altersstruktur der Erwerbstätigen. Die verschiedenen Facetten dieses Problemfeldes hat das IMU-Institut im Rahmen des aktuellen Strukturberichtes für die Region Stuttgart untersucht. Für diese Region ist zu erwarten, dass sich der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre in den nächsten 10 Jahren auch ohne Anhebung der Altersgrenze fast verdoppelt: von heute 11,8 Prozent auf deutlich über 20 Prozent. Die Unternehmen müssen also in Zukunft ihre Innovations- und Leistungsfähigkeit mit im Durchschnitt immer älteren Beleg-

schaften realisieren. Heute gängige altersspezifische Segmentierung – junge MitarbeiterInnen fertigen die Produkte und Dienstleistungen mit neuen Tools und Verfahren, ältere MitarbeiterInnen werden über Vorruhestandsmodelle »ausgesteuert« – sind somit nicht zukunftsfähig.

Im Raum Stuttgart, mit seiner insgesamt niedrigen Arbeitslosenquote von 4,4 Prozent im Jahresdurchschnitt 2001, führt dies schon heute zu Verwerfungen. So ist der Anteil älterer Beschäftigter in allen Wirtschaftszweigen höher als sonst in Westdeutschland. Gleichzeitig ist der Anteil von Jüngeren unter 25 Jahren in vielen Branchen niedriger als im Bundesdurchschnitt. Gerade in regionalen Schlüsselsektoren wie dem Fahrzeugbau und dem Maschinenbau gibt es dadurch sogar ein rechnerisches »Übergewicht« Älterer. Dies ist sicher nicht per se kritisch, da für viele Tätigkeiten ein hohes Maß an Erfahrungswissen erforderlich ist. Es ist aber ein klares Indiz für schon heute bestehende Rekrutierungslücken: In diesen Wirtschaftszweigen kann der aus Altersgründen zu erwartende Abgang nicht aus eigener Kraft ausgeglichen werden, sondern nur durch die Rekrutierung bereits qualifizierter Mitarbeiter aus anderen Unternehmen.

Zwar wurden in den letzten Jahren zunehmend auch Ältere in den Unternehmen eingestellt. Doch trotz der ca. 62.000 Arbeitslosen (Ende 2001) konnten offene Stellen in erheblichem Umfang nicht mehr besetzt werden. Nach einer Umfrage der IHK waren hiervon 51 Prozent der Unternehmen betroffen, und zwar nicht primär im (Green-Card-)Bereich hochqualifizierter Ingenieure, IT- und Medienfachkräfte; vielmehr bestehen die größten Lücken bei den kaufmännischen und technischen Fachkräften mit betrieblicher Ausbildung! Sicherlich spielen bei derartigen Mismatch-Problemen häufig auch überzogene fachliche Anforderungen der Unternehmen oder erhebliche Differenzen bei Gehaltsvorstellungen eine Rolle. Aber unzweifelhaft passt das bestehende »Arbeitskräfteangebot« nicht umstandslos auf die »Nachfrage« der Unternehmen, wobei Alter und Qualifikation Schlüsselmerkmale darstellen.

Hierfür sind nicht in erster Linie »anonyme« gesellschaftliche Trends verantwortlich: Die Qualifikationsdefizite sind auch zu einem hohen Anteil durch die Unternehmen selbst verursacht. So gingen die im Bereich der IHK Region Stuttgart abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge von 12.400 im Jahr 1990 auf 8.800 im Jahr 1995 zurück. Zwar nehmen sie seitdem wieder zu, aber im Jahr 2001 gab es immer noch einen Rückstand von knapp 1.000 Plätzen (7,9 Prozent) gegenüber 1990.

Eine »Problemgruppe« stellen in der Region Stuttgart die Un- und Angelernten dar, deren Anteil mit 20 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. Bei den Beschäftigten über 50 Jahre liegt dieser Anteil sogar bei 23 Prozent. Zugleich ist diese

Altersklasse aber mit 20 Prozent unterrepräsentiert bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. Zudem verbinden sich Altersbarrieren häufig mit Statusunterschieden: So nahmen 1997 nur 9 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung an Weiterbildungsmaßnahmen teil, immerhin 28 Prozent der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, aber 42 Prozent der Meister und 48 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss. Es genügt also nicht, allgemein Qualifikationsdefizite zu konstatieren, sondern es müssen von den Unternehmen selbst problem- und zielgruppenadäquate Maßnahmen ergriffen werden, sowohl in der Erstausbildung als auch verstärkt in der beruflichen Fort- und Weiterbildung.

Aktuelle arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zeigen eindeutig, dass nicht in erster Linie das biologische Alter einer längeren Berufsausübung entgegen steht, sondern der vorzeitige Verschleiß der jeweils geforderten Fähigkeiten, etwa dadurch, dass Beschäftigte auf lange Sicht in physisch und zunehmend in psychisch belastungsintensiven Tätigkeiten verbleiben. Zum vorzeitigen Verschleiß führt jedoch nicht allein Stress: Mitverursachend für eine sinkende geistige Flexibilität und Lernungewohntheit sind ebenso zu niedrige Qualifikationsanforderungen und schlecht gestaltete Arbeitsplätze.

Als problemverschärfend stellt sich neben der betrieblichen Personalpolitik auch die Veränderung der Arbeitsorganisation dar: So führt die anhaltende Intensivierung der Arbeit bei gleichzeitig hohem Flexibilisierungsdruck dazu, dass die Kompetenzen Älterer wie Erfahrungswissen, Verantwortungsbewusstsein oder Loyalität tendenziell untergraben werden. Wirken dann noch »jugendzentrierte Leitbilder«, die ja mittlerweile ganze Branchen prägen, so kommen zu den Effekten des vorzeitigen Verschleiß ausgesprochene Ausgrenzungsmechanismen hinzu.

Diese betriebliche Praxis führt im Ergebnis dazu, dass das vorzeitige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bei den Betroffenen eine überragend hohe Akzeptanz besitzt. Seit den 1970er Jahren liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter stabil bei etwa 60 Jahren, unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Grenzen. Dabei haben sich die Gründe zwar verschoben – von eher körperlichem Verschleiß hin zu psychischem Verschleiß sowie zu Verrentung aufgrund von Arbeitslosigkeit (dies trifft immerhin knapp 28 Prozent der männlichen Rentenzugänge!) – aber unverändert hoch ist der Anteil von »atypischen« Verrentungswegen. Allein dies zeigt, wie absurd die Forderung nach einem Hinausschieben der Altersgrenze ist.

Betriebspolitische Handlungsfelder und arbeitsmarktpolitische Flankierung

Offenkundig ist die entscheidende Eingriffsebene im Kontext der demografischen Trends der Betrieb selbst. Das fängt schon bei der Zahl der Arbeitsplätze an: So ist fraglich, ob in der Region Stuttgart tatsächlich für zukünftig 250.000 ältere Beschäftigte adäquate Arbeitsplätze in den Unternehmen vorhanden sein werden. Schon heute können Arbeitsplätze für »Leistungsgeminderte« nur durch ein starkes Engagement der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung gesichert werden – diese Erfahrung wurde jüngst bei Auseinandersetzungen um Investitionspläne von Porsche in Zuffenhausen bestätigt. Und wenn man sich die Megatrends der Personalpolitik ansieht, bleiben sie von starker Kurzfristigkeit gekennzeichnet: die Un-

ternehmen versuchen, die Risiken und Unsicherheiten, die sich durch Globalisierung und verschärfte Konkurrenzbedingungen ergeben, entweder durch erhöhte Arbeitsanforderungen, Flexibilisierung und Befristungen zu individualisieren oder durch die Ausweitung der Randbelegschaften und Outsourcing zu externalisieren. Diese Strategien wirken aber mit Blick auf das Problem alternder Belegschaften trendverschärfend und nicht problemlösend.

Es ist also ein Umdenken und ein Strategiewechsel in der betrieblichen Personalpolitik erforderlich. Dabei geht es um ein bewusstes Aufgreifen der gesellschaftlichen Trends und eine systematische Implementierung in den betrieblichen Alltag.

Ansatzpunkte hierfür könnten sein:

- Die regelmäßige und strukturierte Ermittlung und Dokumentation des betrieblichen Qualifikationsbedarfs unter Beteiligung der Beschäftigten,
- der Aufbau von horizontalen Karriereformen (Erwerbsbiografien in Unternehmen) verbunden mit altersgemischten Teams,
- die Vermeidung von Burn-Out-Effekten durch lernförderliche Arbeitsbedingungen,
- die Förderung von Frauenbeschäftigung durch flankierende Programme (Kinderbetreuung, Qualifikationsberatung, Mentoring etc.) sowie
- Mitarbeitergespräche als Instrument der Personalentwicklung.

Das erfordert ein Umdenken auch bei den Beschäftigten: Sie müssen dazu bereit sein, Entlastungsphasen in ihrem Erwerbsleben einzubauen, seien es reine Erholphasen, seien es Erziehungs- oder Qualifizierungszeiten. Eine solche Neuorientierung wird zumindest in der Metall- und Elektroindustrie durch die Tarifpolitik unterstützt. Der Qualifizierungstarifvertrag in Baden-Württemberg ist ein Instrument, mit dem die Qualifizierungs- und Entwicklungswünsche der Individuen neben den betrieblichen Entwicklungstrends zum Ausgangs- und Bezugspunkt der Personalentwicklung werden sollen und können.

Aber auch der Arbeitsmarktpolitik kommt eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der miteinander verbundenen Problemlagen »Alter« und »Qualifizierung« zu. Wenn der Grundgedanke der Prävention im Job-Aktiv-Gesetz wirklich ernst gemeint ist, dann müssen sich die Arbeitsämter viel stärker als bisher mit Fragen der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten befassen. Hier gibt es einen riesigen Bedarf an qualifizierter Unterstützung der betrieblichen Akteure; insbesondere in KMU gibt es weder die nötigen Managementkapazitäten für eine systematische Personal- und Qualifikationsentwicklung noch ausreichende Ressourcen für rein betriebsbezogene Bildungsmaßnahmen. Zudem muss Weiterbildung auch zu einem hohen Anteil zu zertifizierten und anerkannten Abschlüssen führen und darf nicht nur dem betrieblichen Nutzen dienen. Um längerfristig die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu unterstützen und zu sichern, muss unbedingt verhindert werden, dass die Bundesanstalt für Arbeit auf eine reine Vermittlungs- und Versicherungsinstitution »herabreformiert« wird, wie es durchaus im Kalkül der Hartz-Kommission oder ihres neuen Chefs Gerster liegt. Nötig ist vielmehr eine Ausweitung ihres arbeitsmarktpolitischen Auftrags, verbunden mit einer Stärkung der dezentralen Ebene und der paritätischen Selbstverwaltung – nur so können regional-spezifische Programme und Maßnahmen konzipiert werden, die alle Akteure einbinden und in die Verantwortung nehmen.

Frank Iwer, IMU Stuttgart

Arbeitnehmer-Forum in Prenzlau – Neuer Anstoß für mehr Mitbestimmung in der Region

Arbeitnehmerforen sind eine neue Form der Beteiligung von Betrieben ohne betriebliche Mitbestimmung in den bestehenden Netzwerken von Unternehmen und Betriebsräten in Brandenburg. Ziel ist auch, mehr Betriebe mit Arbeitnehmervertretern für diese Netzwerke zu gewinnen. Sie und die Arbeitnehmerforen werden vom Aktionsprogramm zur Stärkung von Kompetenz in Branche und Region – getragen von der Landesregierung Brandenburg und der IG Metall – unterstützt.

Das am 9. März 2002 erstmals durchgeführte Arbeitnehmer-Forum in Prenzlau fand unter dem Motto »Arbeitnehmer gestalten die Zukunft in der Region – Perspektiven für Arbeits- und Ausbildungsplätze, Unternehmen und Kommunen in der Region« statt.

Die rund 40 TeilnehmerInnen diskutierten über mögliche Handlungsansätze zur Verbesserung der Situation in der Region und verständigten sich auf eine zielgerichtete Zusammenarbeit vor Ort. Als zentrale Diskussionspunkte lassen sich die wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Perspektiven in der Region, die betriebliche Personalentwicklung, die Entwicklung der Schüler- und Absolventenzahlen, der Ausbildungsverbund, das regionale Standortmarketing, die Defizite im Unternehmensumfeld sowie die lokale Ansiedlungs- und Existenzgründungspolitik nennen. Thematisiert wurde auch die Schließung einer »verlängerten Werkbank« (Seppelfricke) verbunden mit der Erörterung von Möglichkeiten einer eigenständigen Fortführung.

Einigkeit bestand bei allen TeilnehmerInnen darüber, dass die Form des Arbeitnehmer-Forums auch zukünftig als Austauschplattform in Prenzlau genutzt werden soll. Es soll sich daraus ein kontinuierlicher Prozess entwickeln, um Probleme aus Sicht der Arbeitnehmer zu thematisieren. Das nächste Arbeitnehmer-Forum wird im Herbst im Rahmen des Prenzlauer Industriefestes stattfinden.

Kontakt: Oliver Setzer, IMU Berlin

Projekt »Frauen in der Medienwirtschaft« abgeschlossen

Das Projekt untersuchte die Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in der Medienwirtschaft. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen ein ambivalentes Bild der Situation erwerbstätiger Frauen in den Medien. Vor allem für junge, ungebundene und qualifizierte Frauen bieten sich in der Tat eine Reihe von Chancen auf eine anspruchsvolle Erwerbstätigkeit. Frauen müssen in der Medienwirtschaft nicht gegen generelle geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren ankämpfen, da die Medienwirtschaft bereits seit langem einen vergleichsweise hohen Anteil an Frauen aufweist und Frauen die Gewinnerinnen der Arbeitsplatzentwicklung im Untersuchungszeitraum seit 1987 waren. Die anhaltende Nachfrage nach hohen fachlichen Qualifikationen erhöht in vielen Bereichen die Chancen der Frauen auf eine gleichberechtigte Teilhabe an der Beschäftigung.

Veränderte Qualifikationsanforderungen, vor allem die Nachfrage nach so genannten Soft-Skills wie Kommunikationsfähigkeit oder soziale Kompetenzen, verbessern die Beschäftigungschancen der Frauen, denen diese Qualifikationen zugeschrieben werden.

Die Fortexistenz traditioneller betrieblicher Strukturen beschränkt die Chancen der Frauen, die nicht bereit oder in der Lage sind, sich diesen Strukturen anzupassen. Lange und flexible – an den Kundenanforderungen orientierte – Arbeitszeiten werden für Frauen zum Problem, wenn sie Familie und anspruchsvolle Erwerbstätigkeit miteinander verbinden wollen. Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften, die Aufrechterhaltung männlich geprägter Machtstrukturen und die erwartete permanente zeitliche und räumliche Verfügbarkeit fördern die Ausgrenzung von Frauen aus Leitungspositionen. Ebenso sind Frauen nach wie vor in stark technisch geprägten Tätigkeitsfeldern seltener vertreten. Ursächlich für den Ausschluss von Frauen aus diesen Bereichen ist wohl weniger die angeblich geringere Affinität von Frauen zu komplexen technischen Arbeitsprozessen als vielmehr die Tatsache, dass diskriminierende Strukturen in den »Männerdomänen« das Interesse von Frauen an diesen Berufen einschränken.

Obwohl gerade die Freiberuflichkeit v. a. für hochqualifizierte Frauen Möglichkeiten bietet, individuelle Lebensentwürfe mit einer anspruchsvollen Arbeit zu verbinden, sind bislang nur ein Drittel der freiberuflichen Medienschaffenden Frauen. Gründe hierfür liegen u. a. in der unzureichenden sozialen Absicherung und den häufig geringen Honoraren. Darüber hinaus behindern oft informelle, männlich geprägte Strukturen den Marktzugang für Frauen.

Die Untersuchung verdeutlicht, dass eine Politik der Gleichstellung, selbst in der Medienwirtschaft, in der Frauen vergleichsweise gut gestellt sind, ihre Berechtigung hat. Beratungsangebote (Coaching) für Frauen in oder auf dem Wege in Führungspositionen sind ebenso notwendig wie Weiterbildungsmaßnahmen für un- und angelernte Frauen, verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Beratungsangebote für freiberuflich tätige Frauen. Eine Politik der Chancengleichheit muss aber v. a. an den betrieblichen Strukturen, der Arbeitsorganisation und den Arbeitszeiten ansetzen. Notwendig ist ferner die Aufklärung über geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und ihre diskriminierenden Wirkungen.

Die Untersuchung wurde durch die Bayerische Landeszentrale für neue Medien, die Landeshauptstadt München – Referat für Arbeit und Wirtschaft und die Hans Böckler Stiftung gefördert. Die Studie erscheint im Verlag Reinhard Fischer und ist über den Buchhandel zu beziehen (ISBN 3-88927-314-9).

VerfasserInnen:

Frank Rehberg, Ursula Stöger, Detlev Sträter, IMU München

Chancengleichheit in Bayern Entwicklung und Perspektiven der Frauenerwerb- stätigkeit in Bayern und seinen Regionen

Das Forschungsprojekt untersucht die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen in Bayern und seinen Regionen. Das Untersuchungsinteresse richtet sich hierbei auf etwaige regionale Besonderheiten in der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von

Frauen sowie auf die Herausbildung unterschiedlicher Teil- arbeitsmärkte für Frauen und Männer. Aus dem Ergebnis der Untersuchung sollen Schlussfolgerungen gezogen und umset- zungsorientierte Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die die Integration von Frauen in den Erwerbsprozess unter- stützen können.

Die Studie ist methodisch in drei Verfahrensschritten angelegt. Zunächst werden anhand vorhandener statistischer Daten zur Beschäftigung und zur Arbeitslosigkeit die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen (und Männern) in den einzel- nen Wirtschaftsbereichen in Bayern und seinen Regionen dar- gestellt. Des weiteren werden mittels ExpertInneninterviews Ur- sachen, Bedingungen und mögliche Hemmnisse der Erwerbs- tätigkeit von Frauen in ausgewählten Regionen Bayerns quali- tativ beleuchtet. Auf Grundlage dieser Ist-Analyse werden in Zusammenarbeit mit regionalpolitischen AkteurInnen Hand- lungsfelder identifiziert und Handlungsvorschläge entwickelt, die helfen, bestehende Hemmnisse für eine Integration von Frau- en in die Erwerbsarbeit abzubauen.

Die Ergebnisse sollen als Grundlage für weitere gleichstellungs- orientierte Initiativen zur Herstellung von Chancengleichheit im Bereich der regionalen Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Struk- turpolitik dienen.

Für das Forschungsprojekt wurde eine Förderung durch die bayerische Staatsregierung und aus Mitteln des europäischen Sozialfonds beantragt.

Kontakt: Ursula Stöger, Hermann Biehler und Frank Rehberg, IMU München

Soziale Stadt: Begleitforschung

Seit Anfang des Jahres 2001 ist das IMU-Institut an der Begleit- forschung zur Umsetzung des Bund-Länder-Programms »Stadt- und Ortsteile mit besonderem Entwicklungsbedarf – Die sozia- le Stadt« beteiligt (zusammen mit der Gruppe für Sozialfor- schung, München, mit dem Büro Plankreis, München, und mit Rieper Projektmanagement, Kempten).

Dieses Programm ist eine Weiterentwicklung der traditionel- len Städtebauförderung aus einer ganzheitlichen Sicht, die zur Durchbrechung sich gegenseitig verstärkender negativer Ent- wicklungstendenzen erforderlich ist.

In den 23 Gemeinden (mit 26 Fördergebieten), die bis Ende 1999 in Bayern in die Förderung aufgenommen waren, wurde der Entwicklungsprozess darauf hin analysiert, wie zielführend die Anlage und Organisation der Projekte ist, mit welchen Maß- nahmen die Gemeinden in das Programm gestartet sind und ob durch das Programm entscheidende Verbesserungen möglich bzw. wo Änderungen am Programm angebracht erscheinen.

Von den Ergebnissen seien hier die noch immer mangelnde Inte- gration der lokalen Ökonomie in den Projekten, die zerstörerische Wirkung des großflächigen Einzelhandels für Versorgung, Arbeitsplätze und soziale Stabilität in den Stadtteilen und die große Bedeutung verstärkter Partizipation hervorgehoben.

Der Bericht wurde zum Jahreswechsel der Obersten Baubehörde vorgelegt und mittlerweile mit ihr und den Programm-Betreu- ern bei den Bezirksregierungen diskutiert. Eine Veröffentlichung ist von der Obersten Baubehörde vorgesehen.

Kontakt: Hermann Biehler, IMU München

ESF-Coaching – Fortbildung von Vertreterinnen und Vertretern in ESF-Arbeitskreisen

Die Förderperiode 2000 bis 2006 des Europäischen Sozialfonds forderte von den Ländern die Regionalisierung des Vergabe- verfahrens.

In Baden-Württemberg wurden dazu auf Ebene der Stadt- und Landkreise sowie der Wirtschaftsregionen 41 Arbeitskreise ein- gerichtet, die die beantragten Projekte auf ihre regionale Bedeu- tung hin beurteilen. Die Mitglieder dieser Arbeitskreise wur- den zwar nach ihrem Wissen zur örtlichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungslage ausgewählt, aber sie stehen vor neuen Anfor- derungen: Zur Einigung auf eine gemeinsame, regionspezifische Förderstrategie brauchen sie sowohl Wissen über die ESF-An- tragstellung als auch eine Bestandsaufnahme. Dafür wird die bisher typischerweise parallel laufende Arbeitsmarkt- und Be- schäftigungspolitik verknüpft.

Mit dem Projekt »ESF-Coaching« wurden die VertreterInnen der Sozialpartner und die Geschäftsführenden der Arbeitskreise in 4 Workshops zu Themen wie der Analyse der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation oder zu Gender Mainstreaming ge- schult. Über Rundbriefe wurden die Ergebnisse an alle Arbeits- kreismitglieder weitergegeben, um Diskussionsanstöße bis in alle Gremien hineinzutragen.

Da weiterhin großer Unterstützungsbedarf besteht, wird das Pro- jekt mit 2 Workshops und einem fünften Rundbrief bis zum Sommer 2002 fortgeführt.

Kontakt: Sylvia Stieler, IMU Stuttgart

Gewerkschaftliche Strategien in der Holz- und Kunststoffindustrie

Das gemeinsam mit der IG Metall initiierte, 2002 gestartete Projekt zur »Holz- und Kunststoffindustrie in Baden-Württem- berg« zielt darauf, gewerkschaftliche Strategien für Branchen- politik, Bildungsarbeit und Betriebsbetreuung für das Holzge- werbe, die Möbelindustrie und die Kunststoffbranche zu entwi- ckeln. Die analytische Basis wird durch einen Branchenreport zur regionalen Holz- und Kunststoffindustrie geschaffen.

Darauf aufbauend gilt es, in einem kooperativen Prozess mit BetreuungssekretärInnen und Ehrenamtlichen der IG Metall Handlungsempfehlungen in mindestens drei Richtungen zu kon- zipieren und zu konkretisieren:

- Unterstützung der Arbeit von Branchenausschüssen auf Ver- waltungsstellen- bzw. Regionsebene (überbetrieblicher Ansatz)
- Unterstützung der Betriebsbetreuung, der Anleitung von Be- triebsräten und der Mitgliedergewinnung in den Betrieben (betrieblicher Ansatz)
- Branchenbezogene gewerkschaftliche Bildungsarbeit in der Holz- und Kunststoffindustrie (bildungspolitischer Ansatz)

Kontakt: Jürgen Dispan, IMU Stuttgart

Broschüre »Qualifizierungs-Tipps«

Lebenslanges Lernen, Ressource Wissen, Qualität durch Quali- fizierung – mit Schlagworten wie diesen wird auf die Bedeu- tung der beruflichen Weiterbildung aufmerksam gemacht. Für

die Beschäftigten, aber auch für die Betriebe, ist Qualifizierung ein Instrument zur Sicherung der Arbeitsplätze.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung hat die IG Metall im Bezirk Baden-Württemberg den rechtlichen Rahmen dafür geschaffen, dass alle Beschäftigten ihr Recht auf Weiterbildung einfordern können. Jetzt liegt es an den Beschäftigten und an den Betriebsräten, ihre Ansprüche zu formulieren und im betrieblichen Alltag durchzusetzen.

Auf Basis des neuen Tarifvertrags hat das IMU-Institut für die IGM Bezirksleitung Stuttgart eine Broschüre zur Bewertung der Qualifizierungspraxis im Betrieb erstellt. Die Broschüre soll Betriebsräten dabei helfen, die berufliche Weiterbildung in ihrem Betrieb auf den Prüfstein zu stellen und entsprechende Handlungsansätze abzuleiten.

Ab Juni 2002 kann die Broschüre über die IGM Verwaltungsstellen bezogen werden.

Kontakt: Sylvia Stieler und Sigrun Richter, IMU Stuttgart

Die Veränderungen und Perspektiven der Automobilindustrie – ihre Standorte und die regional-politischen Konzepte in Europa (Kfz-Map)

Unter dem Arbeitstitel »Kfz-Map« erstellt das IMU-Institut Stuttgart bereits zum dritten Mal in Folge eine Studie zur Entwicklung der Fahrzeugindustrie. Die Studie ist Bestandteil des Projektes »Standortdialog Fahrzeugbau« der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart. In der Studie geht es um die Entwicklungsperspektiven der Kfz-Hersteller und zentraler Zulieferer sowie deren regionale Effekte.

In der Studie werden vier Themenfelder bearbeitet:

1. Die räumlichen Effekte der Entwicklung der Kfz-Industrie
2. Entwicklung und Perspektiven der Kfz-Standorte und der beteiligten Regionen
3. Systematisierung der Reengineering-Aktivitäten in der Kfz-Industrie
4. Politische Konzepte, insbesondere auf regionaler Ebene

In die Studie werden die Regionen Stuttgart, Mittlerer Oberrhein (Rastatt), Franken (Neckarsulm) Ingolstadt und Wolfsburg einbezogen. Noch offen ist, inwieweit auch französische und italienische Kfz-Hersteller untersucht werden können.

Zur Erstellung der »Kfz-Map« werden insbesondere die Forschungsinfrastrukturen der Kfz-Region Stuttgart abgebildet. Bezogen auf die Fertigungsstandorte der Hersteller und zentraler Zulieferer werden Indikatoren wie Größe und Funktion der Standorte, Zahl und Struktur der Beschäftigten, Fertigungstiefe und Kernkompetenzen dargestellt. Neben den Auswirkungen der Herstellerstrategien auf die Strukturen und Strategien der Regionen, geht die Studie zentralen Technologietrends nach. Schwerpunkte sind Technologietrends mit hohem Potenzial und weitreichenden Auswirkungen auf die Kfz-Zulieferer wie neue Antriebskonzepte, die Kompensation mechanisch-hydraulischer Komponenten durch elektronische Systeme sowie neue Logistikprozesse. Hierbei werden die Fragestellungen mit den Anforderungen an einen Zulieferpark Stuttgart und der Bedeutung elektronischer Vertriebswege verknüpft.

Projektlaufzeit: Mai 2002 bis März 2003

Kontakt: Ralf Grammel, IMU Stuttgart

IMU-Institut startet in Brandenburg Personalentwicklungsnetzwerke

Gefördert vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg und auf Initiative der IG Metall baut das IMU-Institut in Arbeitsgemeinschaft mit der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH das Personalentwicklungsnetzwerk Brandenburg (p.net) auf.

Ziel ist es, die bisher gering ausgeprägte Problemwahrnehmung insbesondere der klein- und mittelständischen Unternehmen in Fragen von Ausbildung, Weiterbildung und Generationenwechsel zu erhöhen. Damit sollen auch Beschäftigungspotenziale und Vermittlungslücken in KMU identifiziert werden sowie bestehende Beschäftigungsverhältnisse durch strategische Personalentwicklung gesichert werden (Personalentwicklungspläne in Betrieben).

Hauptansprechpartner von p.net sind ArbeitnehmerInnen/Betriebsräte und die über 150 KMU, die bisher vom IMU-Institut in einem Landesprogramm zur Stärkung von Branchenkompetenzen in Brandenburg unterstützt werden.

Es werden ab Juni 2002 neun regionale Netzwerke mit p.net aufgebaut.

Kontakt: Volker Raenke, Gerhard Richter, IMU Berlin

SAP-Einführung bei der Landeshauptstadt München

Das IMU-Institut berät den Gesamtpersonalrat (GPR) im Einführungsprozess von SAP R/3. In der Rahmendienstvereinbarung wurde ein Beteiligungsprozess vereinbart, der auch die Gestaltung der Arbeitsorganisation mit einschließt und damit eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bedeutet.

Auf der Basis von Workshops mit ErstanwenderInnen erarbeiteten GPR und IMU die Anforderungen an ein arbeitsorganisatorisches Sollkonzept, das im April dieses Jahres zwischen GPR und LHM vereinbart wurde. Diese Vereinbarung bildet die Grundlage für die zukünftige Gestaltung der Arbeitsorganisation in der SAP R/3-Umgebung.

Ziel ist es, die Arbeit möglichst ganzheitlich zu gestalten; die Arbeit soll interessant und abwechslungsreich sein und damit Motivation und Engagement fördern. Dabei sind individuelle Anforderungen hinsichtlich Unter- bzw. Überforderung zu berücksichtigen.

Nach der Einführung der 1. Stufe von SAP werden rund 3.500 AnwenderInnen von über 34.000 Beschäftigten der LHM mit diesem System arbeiten.

Kontakt: Helmut Körber, Hans Schmid, IMU München

Beratung des Betriebsrats eines ostdeutschen Küchenmöbelherstellers im Insolvenzverfahren

Mitte 2001 stellte der traditionsreiche ostdeutsche Küchenmöbelhersteller Eschebach Küchenmöbel GmbH in Folge eines Eigentümerwechsels und der Insolvenz verbundener Unternehmen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens.

Finanziert durch die Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen wurde der Betriebsrat des Unternehmens durch das IMU-Institut Berlin beraten.

Neue Veröffentlichungen

Aufgabenstellung der Beratung war es, erstens den Betriebsrat bei den im Rahmen des Insolvenzverfahrens auf ihn zukommenden Aufgaben, zur Sicherung möglichst vieler Arbeitsplätze, zur Sicherung der Arbeitsbedingungen der verbleibenden Belegschaft und zur Gestaltung und Durchsetzung der hierzu notwendigen Vereinbarungen zu unterstützen.

Zweitens war zur optimalen Gestaltung der oben genannten Aufgabe, die Mitwirkung des Betriebsrats an der Entwicklung von entsprechenden Maßnahmen zur finanzwirtschaftlichen und zur leistungswirtschaftlichen Sanierung des Unternehmens zu unterstützen, bzw. die von der Unternehmensleitung und dem Insolvenzverwalter vorgelegten Maßnahmen auf ihre Wirkungen zu bewerten.

Die Besonderheit an dieser Beratung ist vor allem, dass unter den Ausgangsbedingungen ein Insolvenzplanverfahren zustande gekommen ist. Daraus ergeben sich jedoch weitere bemerkenswerte Umstände, die essentiell für den Erfolg des Insolvenzplanverfahrens waren.

Die wichtigsten davon sind:

- Sofort nach Antragsstellung wurde durch den Eigentümer auf Weiterführung orientiert, wovon der Insolvenzverwalter schnell überzeugt werden konnte. Der neue Eigentümer entwickelte langfristige Perspektiven für das Unternehmen, die vor allem die Motivation der Beschäftigten stabilisierten und so übliche Einbrüche und Kündigungen von Know-how-Trägern verhinderten.
- Es wurde durch zahlreiche Maßnahmen sichergestellt, dass die Kundenkontakte durch das Insolvenzverfahren nicht belastet werden. So konnte erreicht werden, dass die Auftrags-eingänge nach Insolvenzeröffnung nur sehr leicht unter Vorjahresniveau lagen. Die gesamte Branche hatte hingegen Umsatzeinbußen von 17 Prozent zu verkräften.
- Den Akteuren auf Unternehmensseite sowie dem Verwalter war von Beginn des Verfahrens bewusst, dass zum Erfolg der Sanierung des Unternehmens die Motivation und für die leistungswirtschaftliche Sanierung das Know-how der Beschäftigten notwendig ist. Dies führte zu einem sehr engen Einbezug des Betriebsrats und des Beraters in alle diesbezüglich wichtigen Aspekte der Gestaltung des Insolvenzplans. Darüber hinaus wurde zu keinem Zeitpunkt versucht, durch schlichtes Drücken der Personalkosten schnelle Sanierungserfolge zu erzielen. Auch der Personalabbau konnte nach einigen Diskussionen auf ein vergleichsweise moderates Niveau begrenzt werden.
- Durch den Insolvenzplan hatte der Betriebsrat deutlich mehr Mitwirkungsmöglichkeiten als es im Rahmen einer übertragenden Sanierung möglich gewesen wäre. Insbesondere die zwangsläufig langfristige Orientierung eines Insolvenzplans führt auch zur Offenlegung und Diskussion der längerfristigen Strategiebildung.

Die Eschbach Küchenmöbel GmbH ist eines der wenigen Unternehmen, das durch einen Insolvenzplan saniert wurde, bei dessen Gestaltung die Beschäftigten nicht durch ihre Leidenschaft im Bezug auf das Ertragen von Lohnsenkungen, sondern durch aktive Mitarbeit an der Gestaltung des Unternehmens einbezogen wurden. Der Preis, den der Eigentümer dafür bezahlen musste, ist eine selbstbewusste Belegschaft, die auch wieder in einen Tarifvertrag will.

Kontakt: Michael Buchner, IMU Berlin

*Frank Rehberg; Ursula Stöger; Detlev Sträter: **Frauen in der Medienwirtschaft. Chancen und Hemmnisse für Frauenerwerbstätigkeit in einer prosperierenden Zukunftsbranche.** 310 Seiten, 78 Abbildungen und Tabellen, BLM-Schriftenreihe; Band Nr. 69; ISBN 3-88927-314-9; 20 €*

*Hermann Biehler; Andreas Pousinis; Frank Rehberg; Ursula Stöger; Detlev Sträter: **Zukunft der Arbeit in München. Der Wandel der Erwerbsgesellschaft und seine ökonomischen, sozialen und räumlichen Auswirkungen in München.** 196 Seiten, 38 Abbildungen und Tabellen; IMU-Informationendienst 2/2001, ISBN 3-934859-00-3, 15 €*

*Frank Iwer; Jürgen Dispan; Ralf Grammel; Sylvia Stieler: **Strukturwandel und regionale Kooperation.** Arbeitsorientierte Strukturpolitik in der Region Stuttgart. 176 Seiten, Schüren Verlag, ISBN: 3-89472-207-X, 14,80 €*

Strukturbericht 2001/2002 – Zur wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Lage in der Region Stuttgart; Dieser achte regionale Strukturbericht wurde gemeinsam mit dem IAW in Tübingen erstellt und ist Ende Februar 2002 erschienen. Er steht als pdf-Datei zur freien Verfügung: <http://www.bw.igm.de/region-stuttgart>

Neue Geschäftsführung der IMU-Institut GmbH

Auf der letzten GesellschafterInnenversammlung der IMU-Institut GmbH wurde eine neue Geschäftsführung bestellt. Thomas Meyer-Frieschied als Geschäftsführer aus. Für ihn wurde Frank Iwer, Leiter des IMU-Büros in Stuttgart, bestellt. Frank Rehberg wurde als Geschäftsführer bestätigt.


Nächste Ausgabe

Die nächste Ausgabe von IMU-Akzente erscheint voraussichtlich im Dezember 2002.

Impressum

IMU-Akzente Juni 2002 ISSN 1430-7693 (Redaktionsschluß 10. Mai 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-berlin@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.