

Arbeiten im Projekthaus

Mathias Heiden

ENTGRENZTES ARBEITEN, ENTGRENZTE RÄUME

Seit den 1990er Jahren wird in der Arbeits- und Industriosociologie unter dem Begriff der „Entgrenzung von Arbeit“ die Herausbildung einer neuen Rationalisierungslogik thematisiert, die sich im Prinzip auf alle Ebenen des Wechselverhältnisses von Erwerbsarbeit und der durch sie geprägten gesellschaftlichen Strukturen bezieht. Waren der Arbeitswelt fordistisch-tayloristischer Prägung noch bis in die 1970er Jahre hinein klare Grenzen gesetzt, so ist gerade der Prozess ihrer Überschreitung und Auflösung im Gewinnmaximierungsinteresse kennzeichnend für die entgrenzte Arbeitswelt der Gegenwart.¹

In der arbeits- und industriosociologischen Debatte steht dabei vor allem die Ebene des Betriebs, auf der Prozesse der Dezentralisierung und Vermarktlichung identifiziert werden, im Fokus der Aufmerksamkeit. Die Dimension des Raumes findet hingegen jenseits von Debatten zu Mobilität und Tele(heim)arbeit kaum Beachtung. Doch auch hier manifestieren sich Entgrenzungsprozesse. Mit der Ablösung des klassischen Zellenbüros durch die Architektur moderner Arbeitsräume werden auch die darin angelegten physischen wie sozialen Grenzen zwischen dem Einzelnen und der Arbeitswelt zur Disposition gestellt. Insbesondere im Segment hoch qualifizierter Beschäftigung, dem beim Wandel von Arbeit eine richtungweisende Funktion zukommt, zeichnet sich *ein Trend zur gezielten Nutzung von Raum als Rationalisierungs- und Steuerungsinstrument von Arbeit* ab.

Am Beispiel des „Projekthauses“ eines Unternehmens in der Automobilindustrie sollen im Folgenden Prozesse der räumlichen Entgrenzung exemplarisch für diesen Trend aufgezeigt werden. Entlang der Kategorien „Kooperation“, „Konfliktbearbeitung“, „Leistung“ und „Arbeitszeit“ werden die Wirkmechanismen einer Büroarchitek-

tur in den Blick genommen, die konsequent einen Zustand permanenter Sichtbarkeit zwischen Beschäftigten herstellt. Die Grundlage dieser Darstellung sind Ergebnisse einer empirischen Diplomarbeit, die am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität Hannover verfasst wurde.

DIE ENTGRENZUNG DES RAUMES IM PROJEKTHAUS

Die Wettbewerbssituation in der Automobilindustrie setzt den Bereich der Forschung und Entwicklung des untersuchten Unternehmens unter verschärften Effizienzdruck. Immer schneller und kostengünstiger sollen neue Fahrzeugkonzepte die Serienreife erreichen. Dabei identifiziert der Automobilhersteller vor allem die Kooperation und Kommunikation zwischen den Beschäftigten in Fahrzeugentwicklungsprojekten als zentralen Ansatzpunkt zur Rationalisierung. Dieses bislang nicht systematisch genutzte „Produktivitätsreservoir“ soll vor allem durch die gezielte Nutzung der Dimension des Raumes erschlossen werden.

Das Projekthaus ist ein auf 140 Arbeitsplätze ausgerichtetes Großraumbüro, in dem versucht wird, durch die Verwendung von Glas größtmögliche optische Transparenz herzustellen. Aufgrund der offenen Anordnung von Schreibtischgruppen, Besprechungsmöglichkeiten, Visualisierungsmedien und „Coffeepoints“ wird diese Raumstruktur auch als „Open-Space“ bezeichnet. Ziel der architektonischen Ausgestaltung ist es, Gelegenheitsräume zu schaffen, in denen sich Beschäftigte scheinbar zufällig sehen und miteinander in Kontakt treten. Es wird von der Annahme ausgegangen, dass sich die Einsehbarkeit und Klarheit des Raumes auch auf die Struktur der Zusammenarbeit überträgt.

Das Konzept der „Open-Space“-Architektur ist explizit auf die Überwindung von

strukturell verankerten Kooperationsbarrieren im Bereich von Forschung und Entwicklung ausgerichtet. Für das untersuchte Unternehmen stellt sich mit Blick auf Prozesse der Dezentralisierung und Vermarktlichung eine besondere Problematik:

Im Zuge einer erhöhten Kapitalmarkt-orientierung wird bei der Entwicklung neuer Fahrzeuge die Renditeerwartung in analoge Teilziele übersetzt und als Leistungsbemessungsgrundlage verallgemeinert; Erfolg und Misserfolg scheiden sich für die Projekteinheiten und ihre Beschäftigten an der Zielerreichung. Obwohl die damit implizierte Verantwortungsübertragung unternehmerischen Risikos auf kleine, dezentralisierte Einheiten und ihre Beschäftigten zumeist als hoch funktional eingeschätzt wird, ergeben sich hieraus im vorliegenden Fall eher dysfunktionale Konsequenzen. Wird auf jeder Projektebene versucht, das eigene Partikularziel durch eine quasi unternehmerische Handlungsweise zu erreichen, in der alle Möglichkeiten genutzt werden, um das eigene Interesse durchzusetzen, stößt die Kompetenz zur Kooperation an ihre Grenzen. Das in der Vermarktlichung angelegte Handlungsprinzip der „Eigennutzmaximierung“ stellt allzu oft den Blick auf sinnvolle Kompromisse und generiert Ergebnisse des kleinsten gemeinsamen Nenner.

¹ Voß, G. G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3, S. 473–487; Sauer, D. (2005): *Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung*, Hamburg

Mathias Heiden, *Dipl.-Sozialwiss., Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Erwerbsarbeit, Arbeit und Leben, Arbeitszeit.*
e-mail: heiden@uni-kassel.de

Mit dieser spezifischen Zielsetzung, Kooperationsbeziehungen verändern zu wollen, unterscheidet sich das Projekthaus von den Großraumbüros der fordistischen Epoche nicht nur hinsichtlich seiner architektonischen Ausgestaltung, sondern vor allem auch hinsichtlich seiner Funktion. Waren Großraumbüros im Fordismus – und sind es vermutlich in einigen Beschäftigungssegmenten eher restriktiver Dienstleistungsarbeit auch heute noch – geradezu idealtypisch der Ort, an dem eher einfache, repetitive Bürotätigkeiten unter permanenter Kontrolle durch Vorgesetzte organisiert wurden, so arbeiten im Projekthaus nahezu ausschließlich Hochqualifizierte in Selbstorganisation. Das Projekthaus erscheint damit als räumlicher Ausdruck eben jenes qualitativen Wandels von Arbeit, in dem Rationalisierungseffekte – in aktiver Eigenregie und in enger Ausrichtung an den Bedürfnissen der Projektarbeit – von den Beschäftigten selbst erzielt werden.

DAS ARBEITEN IM PROJEKTHAUS

Das Arbeiten im Projekthaus bringt für die Beschäftigten zahlreiche Veränderungen mit sich, die sich unmittelbar aus den räumlichen Gegebenheiten ableiten. Beim Projekthaus handelt es sich allerdings nicht nur um ein neues räumliches, sondern vor allem um ein neues soziales Umfeld.

KOOPERATION: MEHR KOMPETENZEN EINBRINGEN

Orientierten sich die Kooperationsbeziehungen früher noch maßgeblich an formaler Arbeitsteilung, institutionalisierten Projektgremien und routinisierten Meetings, so erhalten nun die Kooperationsbeziehungen durch die kurzen Wege einen stärker situativen, netzwerkartigen Charakter. Bei der Bewältigung der hochgradig miteinander verflochtenen Aufgaben lösen sich die Beschäftigten von zweckrationalen Handlungsweisen, in denen Kooperation im Voraus geplant und terminiert wird, und initiieren das Zusammenarbeiten unmittelbar, nachdem der Bedarf dazu entstanden ist. Die damit einhergehende Verschiebung von medial vermittelten zu direkteren Kooperationsformen beschleunigt und präzisiert das Zusammenarbeiten, weil Ansprechpartner stets vor Ort verfügbar sind und sich auch kurzfristig zusätzliche Experten einbeziehen lassen.

Das Arbeiten im Projekthaus ist zudem durch den Versuch geprägt, die ansonsten eher immaterielle Arbeit durch Visualisierungsmedien zu vergegenständlichen. Dies dient nicht allein der Veranschaulichung des Arbeitsgegenstandes, sondern ermöglicht den Kooperationspartnern auch Einblicke in die Situationsdeutungen und Handlungslogiken der anderen und befördert erfahrungsgeladene Lernprozesse.

Die räumliche Nähe überträgt sich auch auf die Beziehungsebene zwischen den Beschäftigten, weil die Privatsphäre des eigenen Büros in einen öffentlichen Raum transferiert wird und sich damit formelle Verhaltensweisen dauerhaft kaum aufrechterhalten lassen. In der Wahrnehmung des Gegenübers tritt damit die Person hinter der funktionalen Rolle deutlicher hervor. Dabei können einerseits subjektiv empfundene Hierarchien reduziert und eigene Schwächen eher offengelegt werden. Andererseits sind die Beschäftigten allerdings auch sehr viel mehr als ganze Person in die Zusammenarbeitsstrukturen und damit auch in die Konflikte der Projektarbeit eingebunden.

Das Kooperieren beim Arbeiten im Projekthaus erfordert insofern von den Beschäftigten ein stärker „informelles Arbeitshandeln“,² bei dem die sozialen und kommunikativen Kompetenzen des Einzelnen in besonderem Maße gefragt sind. Es zeigt sich dabei allerdings auch, dass nicht alle Beschäftigten über diese Ressourcen in gleichem Maße verfügen und sich somit für einige neue Belastungen ergeben.

KONFLIKTBEARBEITUNG: NICHT AUSWEICHEN KÖNNEN

Von der neuen Kooperationsweise ist ein neuer Konfliktbearbeitungsmodus zu unterscheiden, weil sich hier strukturelle Kooperationsbarrieren manifestieren, die in der dezentralisierten und vermarktlichten Projektstruktur angelegt sind. Insbesondere im Hinblick auf technisch-fachliche Zielkonflikte, die für ein Fahrzeugentwicklungsprojekt konstitutiv sind, zeigt sich, dass Konfliktlinien nicht nur entlang fachlicher Aspekte verlaufen, sondern vor allem auch entlang von divergierenden Zielvorgaben und Organisationsprinzipien. Der daraus resultierende Widerspruch zwischen Kooperationsanforderungen und Konkurrenzbedingungen führte zu Zielkonflikten, die auf der Arbeitsebene kaum lösbar waren, sodass die Konfliktbearbei-

tung häufig an institutionalisierte Gremien mit hierarchischer Entscheidungskompetenz delegiert wurde. Beschäftigte berichten, die Kooperationskultur sei vormals dem Prinzip gefolgt, wer am lautesten schreie, der setze sich durch. Im Ergebnis führte dies dazu, dass sich Beschäftigte dieser Art der Eskalation zu entziehen versuchten und solchermaßen erzielte Konfliktlösungen nicht von Dauer waren. Durch die räumliche Nähe im Projekthaus ändert sich zwar nicht das im Projekt angelegte Konfliktpotenzial als solches, doch ändert sich seine Bearbeitungsweise.

Bisherige Ausweichstrategien, um sich gegenüber Konflikten abzugrenzen, wie z. B. das Nichtbeantworten von E-Mails oder das Klingelnlassen des Telefons, werden durch den direkten Kontakt der Kollegen schnell entlarvt und können nicht aufrecht erhalten werden. Es ist gegebenenfalls der unmittelbar benachbarte Kollege, der das konkurrierende Interesse repräsentiert. Und weil man ihm im Projekthaus nahezu zwangsläufig begegnet, ist der Einzelne unmittelbarer mit Konfliktpotenzialen und Arbeitsanforderungen konfrontiert. Beschäftigte äußern, im Projekthaus werde „aus Allgemeinem Persönliches“. Sie reflektieren damit, wie strukturelle Interessengegensätze stärker als bislang konstitutiver Bestandteil von Interaktionen werden.

Damit nehmen die Beschäftigten das konkurrierende Interesse nun weniger als Prämisse einer funktionalen Rolle wahr, sondern identifizieren es auch in der Person des Gegenübers. Mit der Gleichsetzung von Rolle und Person wird es für den Einzelnen daher schwerer, Rollendistanz zu bewahren, sodass sich die Beschäftigten die Anforderungen und Probleme des Projekts verstärkt zu eigen machen.

Die verstärkte Bindung von Interessengegensätzen an die Person in ihren sozialen Beziehungen lässt ein Aufschieben, Verdrängen oder Abwehren von fachlichen Konflikten kaum mehr zu, weil sie im Projekthaus allgegenwärtig werden. Vor diesem Hintergrund aktivieren die Beschäftigten in stärkerem Maße subjektive Konfliktbearbeitungsstrategien und versuchen, strukturell entstandene Konflikte, die zuvor häufiger an Gremien mit hierarchi-

2 Böhle, F./Bolte, A. (2002): Die Entdeckung des Informellen. Der schwierige Umgang mit Kooperation im Arbeitsalltag, Frankfurt am Main/New York.

scher Entscheidungskompetenz delegiert wurden, verstärkt auf der Handlungsebene aufzulösen. Dabei können sowohl kooperative Aushandlungs- und Verständigungsprozesse entstehen als auch eskalierende Auseinandersetzungen. Entscheidend ist, dass der Konfliktbearbeitung als einer zentralen Arbeitsanforderung nicht mehr aus dem Weg gegangen werden kann.

LEISTUNG: SEHEN, BEOBACHTEN, KONTROLLIEREN

In der Projektarbeit existierte bereits lange vor der Einführung des Projekthauses ein hohes Maß an Selbstorganisation. Ergebnis- und Terminsteuerung sind nach wie vor zentrale Elemente der Leistungs politik. Gleichwohl kristallisiert sich durch das offene räumliche Umfeld ein neuer Modus der Leistungsregulation heraus.

Entscheidende Ausgangspunkte dafür sind die hohe horizontale Abhängigkeit der Beschäftigten in der Leistungserbringung, die persönlicher gewordenen sozialen Beziehungen und die – zumindest angenommene – Möglichkeit, sich permanent gegenseitig sehen zu können. Die Beschäftigten berichten, früher hätte man Dinge „auch mal auf die lange Bank schieben“ oder „auf Lücke setzen“ können. Für das eigene Engagement gebe es einen großen Unterschied zwischen Aufträgen, die man anonym per E-Mail bekäme und solchen die sich aus einem Gespräch mit dem benachbarten Kollegen ergeben. Dieser „Unterschied“ liegt in der Gleichsetzung von Person und Rolle begründet, bei der die Beschäftigten zunehmend lebensweltlich inspirierte Loyalitäts- und Bindungsvorstellungen auf ihre Kooperationsbeziehungen in der Arbeit anwenden. Nachlässigkeiten sind damit nicht nur gegenüber einem Funktionsträger, sondern auch gegenüber der Person zu rechtfertigen.

Zudem mache „man sich selber viel mehr Druck“, weil das Gefühl entstehe, der andere gucke „schon immer so herüber“. Viele Beschäftigte verzichten daher in ihrem Arbeitsalltag darauf, in Ruhe Mittagspause zu machen, ein privates Telefonat zu führen oder über Außerberufliches mit Kollegen zu sprechen. Sie fürchten von anderen beim „Nichtarbeiten“ beobachtet zu werden. Die bloße Möglichkeit, dass die Beschäftigten permanent den Fleiß und das Engagement des anderen prüfen können – unabhängig davon, ob dies tatsächlich praktiziert wird, – diszipliniert zu zielstre-

bigerem Arbeiten und zum Zurückstellen eigener Bedürfnisse.

Diese Ausrichtung des Handelns an Effizienzkriterien infolge einer veränderten Raumstruktur wirft eine bemerkenswerte Parallele zu Foucaults „Panoptismus“ in „Überwachen und Strafen“ auf.³ In historisch orientierter Perspektive analysiert er darin die Wirkmechanismen einer Architektur der Sichtbarkeit, bei der nie klar ist, ob tatsächliche Überwachungen stattfinden: Allein die permanente Möglichkeit, beobachtet werden zu können – unabhängig davon, ob dies tatsächlich passiert, – führe dazu, dass das Individuum die Rolle des Überwachers auf sich selbst überträgt und sich so selbst diszipliniert. Für Foucault handelt es sich dabei nicht nur um eine Rationalisierung von Machtausübung, weil zu ihrer Durchsetzung weniger Ressourcen gebunden würden, sondern auch um ein produktives Moment, weil die Nützlichkeit und Leistungsfähigkeit des Individuums gesteigert werde.

Insofern werden beim Arbeiten im Projekthaus nicht nur verstärkt subjektive Fähigkeiten zum Kooperieren und Lösen von Konflikten in den Dienst genommen, sondern auch (unternehmens-)kulturell geprägte Wert- und Normvorstellungen, anhand derer die Arbeitsleistung des Kollegen bewertet, kontrolliert und eingefordert wird. Praktiken des Kontrollierens erfolgen allerdings selten so manifest wie in einer ausgesprochenen Ermahnung, sondern eher subtil durch Blicke und Sprüche oder Mimik und Gestik.

Es handelt sich damit um einen am Diskurs orientierten Modus der Leistungsregulation, bei dem Beschäftigte wechselseitig „Orientierungen wie Gerechtigkeit oder Solidarität zur Sanktion von nach unten abweichenden Leistungen mobilisieren und damit einen Konformitätsdruck erzeugen, mit dem Herrschaft als sozialmoralischer Anspruch an die Kollegen und Kolleginnen reformuliert wird“.⁴ Dabei wird allerdings weniger sichergestellt, dass die vom Management vorgegebenen Ziele erreicht werden als vielmehr die rationale Durchführung und Adaptionfähigkeit der einzelnen Arbeitshandlungen.

ARBEITSZEIT: ZEITROUTINEN SICHERN UND ENTWICKELN

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit ist bereits seit Langem fester Bestandteil der Pro-

jektarbeit. Gleichwohl werden durch das neue Arbeitsumfeld zeitliche Entgrenzungsprozesse in qualitativer und quantitativer Hinsicht forciert.

Die direktere Kooperationsform und die Unmittelbarkeit der Arbeitsanforderungen, mit der die Beschäftigten konfrontiert sind, stehen der Aufrechterhaltung routinierter zeitlicher Abläufe entgegen. Häufig müssen Arbeitsvorgänge wegen Ad-hoc-Anfragen, kurzfristigen Meetings oder der Lautstärke am benachbarten Tisch unterbrochen werden. Aus einem spontanen Gespräch können sich Aufgabenstellungen ergeben, die den geplanten Tagesablauf infrage stellen. Diese ungleichzeitige Rhythmisierung verlangt von den Beschäftigten nicht nur aktive Restrukturierungsleistungen, damit die Kontinuität eigener Arbeitsabläufe gewährleistet werden kann, sondern darüber hinaus auch ein Gespür für den richtigen Augenblick, um mit anderen in Kontakt zu treten, ohne dabei störend zu wirken und abgewiesen zu werden.

Während in Zellenbüros die eigene Arbeitszeit meist auch die Büronutzungszeit bestimmt, entkoppeln sich im Projekthaus diese Parameter. Die Beschäftigten berichten, dass sich früher das Ende des Arbeitstags stärker „automatisch“ eingestellt habe, weil Ansprechpartner nicht mehr zur Verfügung standen. Im Projekthaus hingegen stelle sich dieser Automatismus kaum mehr ein, weil Büronutzungszeit und eigene Arbeitszeit nicht mehr synchron verliefen, sodass man lernen müsse, „selbst aktiv von der Arbeit loslassen zu können“.

Vielen Beschäftigten fällt diese bewusste Grenzziehung schwer, weil sie einerseits versuchen, Arbeitsaufträge, die sie aufgrund der Kurzfristigkeit und Diskontinuität nicht in ihrer regulären Arbeitszeit erledigen konnten, in der etwas ruhigeren

3 Foucault, M. (1977): Überwachen und Strafen – Die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt. In diesem Band führt Foucault den Begriff des „Panoptismus“ ein, der die zunehmenden Überwachungs- und Kontrollmechanismen sowie die daraus resultierende soziale Konformität der Individuen in westlichen Gesellschaften beschreibt. Dieser philosophische Ansatz kann zur Analyse von Machtstrukturen verwendet werden.

4 Krömmelbein, S. (2005): Kommunikation und abnehmenden Rollendistanz. Zur Ambivalenz der aktiven Aneignung subjektiver Arbeitswelten, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin, S. 183–201, S. 192.

Zeit am Abend zu beenden. Andererseits berichten sie, dass sie bei einem pünktlichen Verlassen des Projekthauses häufig ein schlechtes Gewissen hätten, früher als andere zu gehen, und sich zudem beobachtet fühlten. Viele konstatieren, dass sie beim Durchqueren des allseits einsehbaren Ausgangs einen Rechtfertigungsdruck empfinden und teilweise auch Erfahrungen mit missbilligenden Reaktionen der anderen Kollegen gemacht hätten. Dies führt bei einigen Beschäftigten dazu, dass sie den offiziellen Ausgang meiden und das Projekthaus fast ausschließlich durch einen abgelegenen Hinterausgang verlassen. Im Ergebnis ist das Arbeiten im Projekthaus daher häufig mit einer Extensivierung der Arbeitszeit verbunden.

Insofern erfordert das Arbeiten im Projekthaus von den Beschäftigten ein „Zeithandeln“,⁵ das eigene Arbeitsabläufe gegen die Rhythmizität des Projekts behauptet und gleichzeitig eine Synchronisation mit dem Zeithandeln anderer Kollegen herstellt. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten eigene zeitliche Bedürfnisse nicht nur faktisch gegenüber den entgrenzten Arbeitsanforderungen durchsetzen und eine aktive Grenzziehung vornehmen, sondern auch auf normativer Ebene das eige-

ne Zeithandeln gegenüber Kollegen und sich selbst legitimieren.

FAZIT

Im Kontext des gegenwärtigen Wandels von Arbeit macht das Projekthaus als Beispiel für räumliche Entgrenzungsprozesse deutlich, dass die Auflösung physischer Grenzen im Arbeitsraum mit einem erweiterten Zugriff auf das Arbeitsvermögen einhergeht: Die Kooperations- und Konfliktlösungsfähigkeit wird stärker gefordert; wechselseitiges Sehen, Beobachten und Kontrollieren impliziert eine Leistungsverdichtung, und eigene Zeitroutinen müssen neu hergestellt und behauptet werden.

Für Beschäftigte ist der Wechsel von einem Zellen- in ein Großraumbüro mit einer stärkeren sozialen Einbindung und vielfältigeren Kontakten verbunden. Im face-to-face-Kontakt kann eine Interdisziplinarität entwickelt werden, die auch belastende Kooperationsbarrieren zu überwinden vermag. Dennoch: Sollen moderne Arbeitsräume nicht nur einseitigen Rationalisierungskriterien untergeordnet sein, sondern darüber hinaus auch einen nachhaltigen Einsatz von Arbeitskraft ermöglichen, wird es entscheidend sein, lebens-

weltliche Bedürfnisse der Beschäftigten stärker zu beachten. Dies impliziert allerdings mehr als die Einrichtung von „Coffeepoints“, bei denen das Bedürfnis nach Erholzeit allzu leicht für die Optimierung von Abstimmungsprozessen instrumentalisiert wird. Ein eigener Raum, der über die Vermittlung von Anerkennung hinaus auch einen Rückzug von Leistungs- und Rechtfertigungsdruck, allseitiger Verfügbarkeit sowie Beobachtung garantiert, stellt eine Arbeitsbedingung dar, an der sich die Qualität „Guter Arbeit“ messen lassen muss. Interessenvertretungen sollten daher insbesondere den bis ins Extrem gesteigerten Konzepten, die auf totale Sichtbarkeit und „Desk-Sharing“ setzen, kritisch gegenüberstehen.

5 Jürgens, K. (2003): Zeithandeln – eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie, in: Gottschall, K./Voß, G. G. (Hrsg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, München, Mering, S. 37–58.

Sind Einkommen und Beamtenstatus ausschlaggebende Determinanten für die Lebenserwartung?

Matthias Möhner

Im Sommer des Jahres 2006 titelten deutsche Tageszeitungen „Wer viel verdient, wird älter“ und es entbrannte eine öffentliche Diskussion über daraus abgeleitete Vorschläge zur Erhöhung der Rentenbeiträge von Besserverdienenden. Ausgelöst wurde diese Diskussion durch eine Studie von *Lauterbach* und Mitarbeitern zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung, die sich auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) stützt.¹ In einer im Mai in den WSI-Mitteilungen veröffentlichten Studie² wurde der Zusammenhang zwischen Lebensarbeitseinkommen und Lebenserwartung erneut überprüft – nunmehr auf der wesentlich breiteren Datenbasis der Mikrodaten des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (DRV) und einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes – und dabei auch der Beamtenstatus in die Analyse einbezogen. Dabei ergab sich eine Differenz in der ferneren Lebenserwartung (Lebenserwartung nach Vollendung des 65. Lebensjahres) von zwei Jahren zugunsten der Pensionäre; und auch innerhalb der beiden Gruppen wurde mit steigendem Lebensarbeitseinkommen ein deutlicher Anstieg der Lebenserwartung errechnet (bis zu 2,9 Jahren bei Rentnern und bis zu 3,8 Jahren bei Pensionären). Die Autoren diskutieren in ihrem Bericht das Lebensarbeitseinkommen und den Beamtenstatus (private Krankenversicherung, Arbeitsplatzsicherheit etc.) als ursächliche Faktoren dieser Unterschiede und leiten daraus einen Handlungsbedarf zur Reduzierung sozialer Ungleichheit ab. Würde also vielleicht die Abschaffung des Beamtenstatus oder eine Angleichung der Arbeitseinkommen zur Homogenisierung der ferneren Lebenserwartung führen? Oder handelt es sich bei den gefundenen Zusammenhängen womöglich nur um Scheinassoziationen, d.h. nicht um einen tatsächlich ursächlichen Zusammenhang?

Um sich der Beantwortung dieser Fragestellungen zu nähern, bedarf es zunächst einmal der Beantwortung der Frage nach

möglichen weiteren Faktoren, die mit der Lebenserwartung assoziiert sind. Da sich Faktoren auch untereinander beeinflussen können, ist es zur Abklärung möglicher ursächlicher Zusammenhänge erforderlich, auch den Zeitpunkt bzw. Zeitraum des Einwirkens jedes einzelnen Faktors mit zu berücksichtigen.

Eine amerikanische prospektive Studie³ mit über 800.000 Probanden belegt, dass die Lebenserwartung neben dem Einkommen auch mit dem Beschäftigungsstatus und dem Bildungsgrad assoziiert ist. In einer in Schottland durchgeführten prospektiven Kohortenstudie⁴ wurde gezeigt, dass ungünstige sozioökonomische Verhältnisse in der Kindheit ebenfalls zu einer höheren Mortalität im Alter führen. Auch der individuelle Lebensstil spielt eine Rolle. So wurde z. B. im Rahmen der legendären *British doctors study*⁵ der Einfluss des Rauchens auf die Mortalität britischer Ärzte untersucht. Diese über einen Beobachtungszeitraum von nunmehr 50 Jahren mit knapp 35.000 Ärzten durchgeführte Untersuchung ergab, dass die Lebenserwartung jener Ärzte, welche lebenslang Nichtraucher geblieben waren, im Vergleich zu denen, die über einen längeren Zeitraum regelmäßig rauchten, im Durchschnitt um zehn Jahre höher lag. Neben dem Rauchen, das für die hier betrachtete Fragestellung als Leitkomponente angesehen werden kann, haben aber auch andere Lebensstilfaktoren, wie körperliche Aktivität, Ernährung und Alkoholkonsum, Einfluss auf die Lebenserwartung. Eine kürzlich publizierte Studie⁶ belegt, dass eine Person, die nicht raucht, körperlich aktiv ist, sich gesund ernährt und Alkohol nur in moderaten Mengen zu sich nimmt, hinsichtlich ihres Sterberisikos vergleichbar ist mit einer um 14 Jahre jüngeren Person gleichen Geschlechts und gleicher Sozialschicht, die jedoch raucht, körperlich inaktiv ist, sich nicht gesund ernährt und zudem auch mehr Alkohol konsumiert.

Aus dieser Zusammenstellung wird bereits deutlich, dass die Lebenserwartung

von einer Reihe von Faktoren abhängt, welche sich wiederum untereinander beeinflussen. In Bezug auf die zeitliche Abfolge ihres Wirkens haben dabei die in den deutschen Studien betrachteten Faktoren Lebensarbeitseinkommen und Beamtenstatus eher eine intermediäre Stellung. Das soziale Umfeld in der Kindheit, die schulische und berufliche Ausbildung sind diesen Faktoren zeitlich vorgelagert und müssen bei der Bewertung der Ergebnisse entsprechend berücksichtigt werden.

- 1 Lauterbach, K./Lüngen, M./Stollenwerk, B./Gerber, A./Klever-Deichert, G. (2006): Zum Zusammenhang zwischen Einkommen und Lebenserwartung, in: Studien zu Gesundheit, Medizin und Gesellschaft 1, http://www.uk-koeln.de/kai/igmg/sgmg/2006-01_einkommen_und_rentenbezugsdauer.pdf.
- 2 Himmelreicher, R. K./Sewöster, D./Scholz, R./Schulz, A. (2008): Die ferne Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären im Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 5, S. 274–280.
- 3 Rogot, E./Sorlie, P. D./Johnson, N. J. (1992): Life expectancy by employment status, income, and education in the National Longitudinal Mortality Study, in: Public Health Reports 4, S. 457–461.
- 4 Smith, G. D./Hart, C./Hole, D./MacKinnon, P./Gillis, C./Watt, G./Blane, D./Hawthorne, V. (1998): Adverse socioeconomic conditions in childhood and cause specific adult mortality: prospective observational study, in: British Medical Journal 7145, S. 1631–1635.
- 5 Doll, R./Peto, R./Boreham, J./Sutherland, I. (2004): Mortality in relation to smoking: 50 years' observations on male British doctors, in: British Medical Journal 7455, S. 1519–1527.
- 6 Khaw, K.-T./Wareham, N./Bingham, S./Welch, A./Luben, R./Day, N. (2008): Combined impact on health behaviours and mortality in men and women: the EPIC-Norfolk Prospective Population Study, in: PLOS Medicine 1, S. 39–47.

Matthias Möhner, Dr., Leiter der Fachgruppe „Epidemiologie, Risikoabschätzung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Epidemiologische Studien in der Arbeitswelt; Meta-Analysen, Risikoabschätzung. e-mail: Moehner.Matthias@baua.bund.de

Die internationalen Studienergebnisse zeigen auch, dass das Rauchen den stärksten Einfluss auf die Lebenserwartung ausübt, und das in allen sozialen Schichten. Angaben zum Raucherstatus lagen für den Vergleich der Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären offensichtlich nicht vor, weshalb der Einfluss dieses Faktors im Rahmen der Studie nicht direkt analysiert werden konnte. Das wäre unkritisch, sofern man von der Annahme ausgehen könnte, dass sich die sozialen Schichten hinsichtlich des Rauchverhaltens nicht voneinander unterscheiden. Zur Abklärung dieser Hypothese können die Daten des Bundes-Gesundheits-Surveys⁷ (BGS98), welcher in umfassender Form zuletzt 1998 vom Robert-Koch-Institut (RKI) durchgeführt wurde, herangezogen werden. Die Analysen aus dem RKI⁸ lassen erkennen, dass zwischen der Schulbildung und den Rauchgewohnheiten ebenso wie zwischen der beruflichen Stellung und den Rauchgewohnheiten eine starke Korrelation besteht, wobei von den einbezogenen Sozialindikatoren die Schulbildung den stärksten Einfluss ausübt. Wie *Tabelle 1* zeigt, ist dieser Zusammenhang sowohl unter den Beamten wie auch unter den Arbeitern und Angestellten zu beobachten.

Die Unterschiede im Tabakkonsum manifestieren sich jedoch schon während der Schul-, spätestens während der Berufsausbildung, also vor Eintritt in die Erwerbsphase und somit auch vor einer potenziellen Verbeamtung. Basierend auf den Daten des BGS98 zeigt sich, dass 29,7 % der Männer, die lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügen, nie geraucht haben. Unter Männern mit Abitur beträgt dieser Anteil hingegen 48,5 %. Legt man die Ergebnisse der British doctors study zugrunde, so erklärt ein Unterschied von 10 % im Anteil der Nie-Raucher zwischen zwei Gruppen bereits einen Unterschied in der Lebenserwartung von einem Jahr. Der Schulabschluss mit Abitur führt, statistisch gesehen, gegenüber dem Hauptschulabschluss zu einem Plus an Lebenserwartung von knapp zwei Jahren. Aus den Unterschieden hinsichtlich des Anteils aktueller Raucher und des Alters bei Rauchbeginn kann geschlussfolgert werden, dass sich die Jemals-Raucher in den beiden Gruppen auch hinsichtlich der kumulativen Menge des gerauchten Tabaks deutlich unterscheiden und somit der durch Tabakkonsum zu erklärende Anteil an der Differenz in der Lebenserwartung im Vergleich zu der in Be-

Tabelle 1: Tabakkonsum ausgewählter Berufsgruppen (Männer, 1998)
– in % –

Berufliche Stellung	Aktuelle Raucher (tägl.)	Nie-Raucher	Mittleres Alter bei Rauchbeginn
Ungelernter Arbeiter	53,5	20,6	16,8
Gelernter Arbeiter/Facharbeiter	36,6	29,9	17,6
Angestellter mit qualifizierter Tätigkeit	24,0	37,3	17,8
Angestellter mit hoch qualifizierter Tätigkeit	22,4	39,4	18,9
Beamter im einfachen Dienst	28,8	34,0	18,4
Beamter im mittleren Dienst	26,0	30,3	18,1
Beamter im gehobenen Dienst	20,9	31,8	19,4
Beamter im höheren Dienst	13,3	38,2	20,4

Quelle: Bundes-Gesundheits-Survey 1998, Berechnungen des Autors.

WSI MITTEILUNGEN

zug auf ihren Schul- und Bildungsabschluss sehr homogenen Gruppe der britischen Ärzte eher noch höher ausfallen dürfte.

Hinsichtlich des Vergleiches zwischen Rentnern und Pensionären haben die Autoren dieser Studie bereits auf den Umstand hingewiesen, dass eine Verbeamtung an eine amtsärztliche Untersuchung geknüpft ist, in welcher die gesundheitliche Tauglichkeit des Anwärters für den entsprechenden Dienstposten überprüft wird. Ähnliche Tauglichkeitsuntersuchungen sind auch in bestimmten Berufsgruppen üblich, wie z. B. bei Bergleuten oder beim fliegenden Personal. Eine Selektion unter medizinischen Gesichtspunkten hat jedoch zur Folge, dass die Mortalität in der selektierten Gruppe im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung geringer ausfällt (in der Epidemiologie wird dieses Phänomen als Healthy-Worker-Effekt bezeichnet) und somit deren Lebenserwartung höher liegt. So hat eine Kohortenstudie⁹ mit deutschen Flugbegleiterinnen z. B. ergeben, dass im Beobachtungszeitraum von 1960 bis 1997 in der betrachteten Kohorte lediglich 141 Sterbefälle zu beobachten waren, währenddessen auf der Basis alters- und kalenderspezifischer Mortalitätsraten der Gesamtbevölkerung 178 Todesfälle zu erwarten waren. Somit ergibt sich eine statistisch signifikante Untersterblichkeit in dieser Berufsgruppe. Belastbare Aussagen zur Berufsgruppe der Bergleute können z. B. aus einer jüngst veröffentlichten Kohortenstudie¹⁰ an rund 60.000 Bergleuten aus den sächsisch-thüringischen Uranerzgruben der früheren SAG/SDAG Wismut, die wegen ihrer beruflichen Exposition gegenüber ionisierender Strahlung und Staub vermehrt an Lungenkrebs erkrankten, gewonnen werden. Die Analyse der Mortalität in dieser Kohorte bis zum Jahre 1998

ergab, dass die Zahl der beobachteten Todesfälle mit 16.404 signifikant unter der Zahl der zu erwartenden Todesfälle (17.674) lag. Lässt man Lungenkrebs als Todesursache unberücksichtigt, so liegt die Zahl der beobachteten Sterbefälle sogar 14 % unter dem entsprechenden Erwartungswert.

Es darf somit vermuten werden, dass sich die Differenz in der ferneren Lebenserwartung zwischen Rentnern und Pensionären primär auch aus dem gesundheitlichen Selektionsprozess erklärt.

FAZIT

Die auf Daten des SOEP bzw. der DRV basierenden Untersuchungen zeigen statistische Zusammenhänge zwischen dem Lebensarbeitseinkommen und der ferneren Lebenserwartung auf. Um jedoch abzuklären, ob es sich bei diesen Zusammenhängen tatsächlich um kausale Zusammenhänge oder nur um Scheinkorrelationen handelt, müssen konkurrierende Risikofaktoren in geeigneter Weise mit in den

7 Bellach, B.-M. (1999) Editorial: Der Bundes-Gesundheitssurvey 1998 – Erfahrungen, Ergebnisse, Perspektiven, in: Gesundheitswesen, Sonderheft 2, S. 55–56.

8 Lampert, T./Thamm, M. (2004): Soziale Ungleichheit des Rauchverhaltens in Deutschland, in: Bundesgesundheitsblatt-Gesundheitsforschung-Gesundheitsschutz 11, S. 1033–1042.

9 Blettner, M./Zeeb, H./Langner, I./Hammer, G. P./Schafft, T. (2002): Mortality from cancer and other causes among airline cabin attendants in Germany, 1960–1997, in: American Journal of Epidemiology 6, S. 556–565.

10 Kreuzer, M./Schnelzer, M./Tschense, A./Grosche, B. (2006): Risk of lung cancer and other cancers in the German uranium miners cohort study, in: Proceedings of the 11th International Radiation Protection Association Conference in Madrid, 2004, <http://irpa11.irpa.net/-1b16.pdf>.

Prozess der Modellbildung einbezogen werden, insbesondere solche, deren Einfluss vor der Erwerbsphase erfolgt bzw. einsetzt (Ausbildung, Raucherstatus etc.). Die Analyse potenzieller kausaler Einflüsse auf die Lebenserwartung durch Faktoren, die aus einer Verbeamtung resultieren (wie z. B. Arbeitsplatzsicherheit, private Krankenversicherung), stellt noch höhere Anforderungen an das Studiendesign. Um den Einfluss des Selektionsprozesses zu eliminieren, ist es für diese Fragestellung erforderlich, aus der Gruppe der Rentner all jene auszuschließen, die aus amtsärztlicher Sicht nicht hätten verbeamtet werden können.

Welche handlungsrelevanten Schlüsse können trotz der beschriebenen methodischen Probleme aus den vorliegenden Studien gezogen werden? Die Studien belegen mit Blick auf die Lebenserwartung eine deutliche soziale Ungleichheit in Deutschland. Unter Berücksichtigung der internationalen Fachliteratur und unter Einbeziehung der aus dem Bundes-Gesundheits-survey gewonnen Erkenntnisse ist zu vermuten, dass die schulische und berufliche

Ausbildung sowie die Rauchgewohnheiten diese Unterschiede weitgehend erklären. Ob das Lebensarbeitseinkommen über den Effekt hinaus, der sich bereits über die schulische und berufliche Ausbildung ergibt, noch einen relevanten Einfluss auf die Lebenserwartung ausübt, lässt sich auf Basis der vorliegenden Daten nicht ableiten.

Um die Unterschiede in der Lebenserwartung zwischen den sozialen Schichten zu verringern, sollten deshalb insbesondere solche präventiven Maßnahmen getroffen werden, die bereits im Kindes- und Jugendalter greifen. Ein allgemein höherer Bildungsstand sowie eine verstärkte Wissensvermittlung und Erziehung hin zu einer gesunden Lebensweise würden sich nicht nur positiv auf die Lebenserwartung der Rentner und Pensionäre, sondern auch auf den Gesundheitsstatus der Menschen in der Erwerbsphase auswirken.

Die Botschaft hinter der eingangs zitierten Schlagzeile aus den Printmedien sollte angesichts der hier besprochenen Zusammenhänge eigentlich lauten: „Wer raucht, stirbt früher!“. Und auch die Vorschläge zur Modifizierung der Beitragssät-

ze zur Rentenversicherung in Abhängigkeit vom Verdienst könnten angesichts des höheren Risikopotenzials des Rauchens modifiziert werden: Raucher bräuchten wegen ihrer geringeren Lebenserwartung nur einen entsprechend reduzierten Beitragssatz zahlen. Allerdings sollten sie fairerweise dann auch die Kosten der tabakassoziierten Erkrankungen tragen, deren Höhe auf der Basis der Krankheitskostenrechnung für das Jahr 1993 mit jährlich ca. 34 Mrd. DM (17,4 Mrd. €),¹¹ unter Berücksichtigung der indirekten Kosten sogar mit jährlich 85 Mrd. DM (43,5 Mrd. €),¹² angegeben werden.

11 Deutscher Bundestag (2001): Gutachten 2000/2001 des Sachverständigenrates für die Konzertierte Aktion im Gesundheitswesen, Bedarfsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit, Band III, in: Unterrichtung durch die Bundesregierung, Drucksache 14/6871, <http://dip.bundestag.de/btd/14/068/1406871.pdf>.

12 Welte, R./König, H.-H./Leidl, R. (2000): The costs of health damage and productivity losses attributable to cigarette smoking in Germany, in: *European Journal of Public Health* 1, S. 31–38.

Partnerschaft in den Europäischen Strukturfonds

Astrid Ziegler

POTENZIALE DER STRUKTURFONDS

Den Europäischen Strukturfonds¹ gilt ein besonderes gewerkschaftliches Interesse. Wie kein anderes Finanzinstrument des Bundes oder der Bundesländer zielen sie direkt auf eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen. Und sie sind darauf ausgerichtet, Beschäftigungsperspektiven zu entwickeln. Sie sind das zentrale Instrument, um regionale und soziale Disparitäten in Europa abzubauen. Darüber hinaus eröffnen sie demokratische Teilhabemöglichkeiten. Die Europäische Kommission vertrat schon relativ früh die Auffassung, dass die Strukturfonds nur gemeinsam mit allen am Wirtschaftsprozess Beteiligten – also mit Interessierten und Betroffenen vor Ort, mit der Wirtschaft, den Sozialpartnern und öffentlichen Institutionen – erfolgreich zum Einsatz kommen können. Das heißt, dass zwar die Verwaltungen auf europäischer, nationaler

und regionaler Ebene für die Förderung gemeinsam verantwortlich sind; zusätzlich werden aber auch die „Wirtschafts- und Sozialpartner“ (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) an der Ausgestaltung der durch Strukturfonds ermöglichten Förderung beteiligt. Mittlerweile gehört es deshalb zur guten Förderpraxis in den Mitgliedstaaten, dass die Partner im Laufe einer Förderperiode regelmäßig zusammenkommen und die Umsetzung der Förderprogramme beraten, kontrollieren und eventuell Änderungen vornehmen.

Die laufende Förderperiode der Europäischen Strukturfonds begann im Januar 2007, sie läuft noch bis Ende 2013.² Basierend auf einer schriftlichen Umfrage in den Bundesländern gibt der vorliegende Beitrag einen aktuellen Überblick über die bislang in Deutschland aufgebauten Beteiligungsmöglichkeiten und Unterstützungsstrukturen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie der Einzelgewerk-

schaften. Er beschäftigt sich mit der gewerkschaftlichen Rolle und schließt mit der Aufforderung an die Gewerkschaften, sich um die Strukturfonds stärker zu kümmern und die Möglichkeiten, die diese ihnen insbesondere in Ostdeutschland bieten, offensiver zu nutzen.

1 Zur Konzeption und zum aktuellen Instrumentarium der Europäischen Strukturfonds siehe http://ec.europa.eu/regional_policy/index_de.htm.

2 Vgl. Ziegler A. (2008): Europas Regionen zwischen Ausgleich und Wachstum, in: Krumbein W. et al. (Hrsg.): *Kritische Regionalwissenschaft – Gesellschaft, Politik, Raum*, Münster, S. 301–328.

Astrid Ziegler, Dr., ist Wissenschaftlerin im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkt: Strukturforschung und -politik
e-mail: Astrid-Ziegler@boeckler.de

GESETZLICHER UND POLITISCHER RAHMEN

In der Förderphase 1994 bis 1999 schrieb die Europäische Kommission den Mitgliedstaaten zum ersten Mal vor, die Wirtschafts- und Sozialpartner enger in die Entscheidungsprozesse und -strukturen ihrer Strukturinterventionen einzubeziehen. Formal hatte der Artikel 4 der Strukturfonds-Rahmenverordnung das „amtliche“ Partnerschaftsprinzip, das bis dahin zwischen den Verwaltungsebenen von EU, Mitgliedstaat und Region galt, auf die Wirtschafts- und Sozialpartner ausgedehnt (Verordnung (EWG) Nr. 2081/93). Mit fortschreitender Förderphase stellte die Kommission jedoch fest, dass die Partner nicht immer einbezogen und die Entscheidungsprozesse verwässert wurden. Die Rollen und Verantwortlichkeiten der Partner schienen nicht hinreichend geklärt zu sein.

Aufgrund dieser Erfahrungen wurde das Partnerschaftsprinzip in der darauf folgenden Strukturfonds-Verordnung 2000-2006 in Form einer verstärkten und erweiterten Partnerschaft von der Kommission präzisiert.³ Die Partner wurden definiert und das Partnerschaftsprinzip wurde auf regionale und lokale Behörden, auf die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie auf weitere zuständige Stellen ausgeweitet. Den Mitgliedstaaten wurde die Verantwortung dafür übertragen, dass alle jeweils kompetenten Partner in die verschiedenen Stadien der Programmplanung einbezogen werden (Artikel 8: Komplexität und Partnerschaft). Außerdem wurde festgelegt, dass die von den Mitgliedstaaten bei der EU-Kommission vorzulegenden Strukturförderpläne eine Stellungnahme der Partner enthalten. Auch die bereits in der Förderperiode 1994–1999 eingesetzten Begleitausschüsse sollten unter Beteiligung der Wirtschafts- und Sozialpartner in der Förderphase 2000–2006 intensiver an Programmentscheidungen sowie an Bewertungstätigkeiten beteiligt werden (Artikel 15: Vorbereitung und Genehmigung; Artikel 35: Begleitausschüsse).

Diese verstärkte und erweiterte Partnerschaft wurde in der aktuellen Strukturfondsphase (2007 bis 2013) erneuert.⁴ Allerdings richtet der entsprechende Artikel 11 der allgemeinen Verordnung die Partnerschaft stärker als bisher an den Bedingungen in den Mitgliedstaaten aus. Die Beteiligung der Sozialpartner in den Begleitausschüssen wird zwar nicht mehr explizit erwähnt; als Neuerung wurde aber

zum ersten Mal festgeschrieben, dass die Sozialpartner bei der Ausarbeitung der operationellen Programme mitwirken sollen. Konkret heißt es dazu: „Jeder Mitgliedstaat organisiert gegebenenfalls im Rahmen seiner geltenden Regelungen und seiner Gepflogenheiten eine Partnerschaft mit Behörden und Stellen, wie z. B. ... den Wirtschafts- und Sozialpartnern ... Jeder Mitgliedstaat bestimmt im Rahmen seiner nationalen Regelungen und Gepflogenheiten die repräsentativsten Partner ... Die Partnerschaft erstreckt sich auf die Ausarbeitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung der operationellen Programme. Die Mitgliedstaaten beteiligen gegebenenfalls alle relevanten Partner, insbesondere die Regionen, an den verschiedenen Phasen der Programmplanung innerhalb des für die einzelnen Phasen festgesetzten zeitlichen Rahmens. ... Die Kommission konsultiert die auf europäischer Ebene organisierten Wirtschafts- und Sozialpartner jedes Jahr zu den Interventionen der Fonds“.

Neben der allgemeinen Verordnung greift auch die ESF-Verordnung im Artikel 5 die Partnerschaft auf⁵: „Die Mitgliedstaaten achten im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Begleitung der ESF-Förderung auf die Beteiligung der Sozialpartner und eine angemessene Konsultation und Beteiligung anderer Akteure auf der geeigneten Gebietsebene. Die für das jeweilige operative Programm zuständige Verwaltungsbehörde unterstützt die angemessene Beteiligung der Sozialpartner Im Rahmen des Ziels „Konvergenz“ wird ein angemessener Betrag der ESF-Mittel für den Kapazitätsaufbau, einschließlich Schulungs- und Vernetzungsmaßnahmen und Stärkung des Sozialdialogs, sowie für gemeinsame Maßnahmen der Sozialpartner ... bereitgestellt“. Damit geht die neuerliche ESF-Verordnung im Vergleich zur bisherigen Regelung einen Schritt weiter, indem sie die Mitgliedstaaten verpflichtet, für die Beteiligung und Qualifizierung der Sozialpartner in den strukturschwächsten Regionen in Europa (den Konvergenzregionen) Finanzmittel bereitzustellen.

BISHERIGE ERFAHRUNGEN

Trotz der Anfangsschwierigkeiten, die die Umsetzung des Partnerschaftsprinzips nicht nur in Deutschland verursachte, entstanden in den letzten Jahren unterschiedliche Beteiligungsformen und -strukturen. In nahezu allen Formen haben die Gewerk-

schaften einen festen Platz. Im Hinblick auf die institutionelle Beteiligung der Sozialpartner werden die bisher erreichten Ergebnisse positiv eingeschätzt. Ihre Arbeit und Leistungsfähigkeit wird allerdings mehrheitlich noch als unbefriedigend beurteilt, da es eine erkennbare Diskrepanz zwischen formal vorhandener Beteiligung und deren inhaltlicher Ausfüllung gibt.

Es zeigte sich schon recht früh, dass die gestaltende Einflussnahme der Wirtschafts- und Sozialpartner nicht zuletzt von der „Kultur“ des sozialen Dialogs in den Ländern und Regionen abhängt. Dementsprechend breit stellt sich heute die Beteiligung dar. Diese reicht von einem reinen Informationsprozess mit Konsultation und Information der Sozialpartner bis hin zu einer tatsächlichen gestalterischen Rolle der Sozialpartner bei der Programmplanung, bei der Projektbegleitung und -bewertung einzelner Strukturinterventionen – in manchen Bundesländern sogar mit Stimmrecht. In der Gesamtschau kann grob zwischen einer institutionalisierten Form der Partnerschaft (in Deutschland wurden „Begleitausschüsse“ auf nationaler und Bundesländerebene eingerichtet, die die Umsetzung der Strukturfonds begleiten) und einer partnerschaftlichen Beteiligung auf regionaler und lokaler Ebene (z. B. in Form von regionalen Beschäftigungsbündnissen) unterschieden werden.

Wie die bisherigen Erfahrungen auch zeigen, bedeutet Partnerschaft nicht zwangsläufig, dass die Vorschläge der Wirtschafts- und Sozialpartner automatisch in die Programme einfließen. Letztendlich hängt es von den die Mittel verwaltenden Stellen ab, wie ernst sie die Partnerschaft nehmen. Inwieweit die Wirtschafts- und Sozialpartner wiederum ihre Vorstellungen vom weiteren regionalen und betrieblichen Entwick-

3 Europäische Kommission (1999): Die Strukturfonds und ihre Koordinierung mit dem Kohäsionsfonds. Leitlinien für die Programme des Zeitraumes 2000–2006, Mitteilung der Kommission, Brüssel 1.7.1999.

4 Amtsblatt der Europäischen Union (2006): Verordnung (EG) Nr. 1083/2006 des Rates vom 11. Juli 2006 mit allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Kohäsionsfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1260/1999.

5 Amtsblatt der Europäischen Union (2006): Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999, 31.7.2006.

Übersicht 1: Beteiligung der Sozialpartner an den EU-Strukturfonds-Interventionen in den Konvergenzregionen (Ostdeutschland ohne Berlin und Lüneburg/Niedersachsen)

Bundesland	Institutionelle Struktur	Gewerkschaftliche Beteiligung	Förderung der fachlichen Arbeit	
			Institutionelle Förderung	Programm- und Projektförderung
Brandenburg	Gemeinsamer Begleitausschuss (BGA) für EFRE, ESF und ELER.	Der DGB vertritt die Gewerkschaften im Begleitausschuss. Die WiSo-Partner arbeiten mit Stimmrecht.	Die Kontakt- und Beratungsstelle für die WiSo-Partner aus der alten Förderperiode wird fortgeführt, diese ist beim DGB angesiedelt.	Es wurde ein limitierter „WiSo-Partner-Finanztopf“ im Bereich des ESF eingerichtet, der für Projekte und Maßnahmen der WiSo-Partner eingesetzt werden kann.
Mecklenburg-Vorpommern	Gemeinsamer Begleitausschuss für EFRE, ESF und ELER.	DGB ist mit Stimmrecht im Begleitausschuss vertreten.	Vom Land wird eine Personalstelle für die WiSo-Partner finanziert.	Den WiSo-Partnern stehen bis zu 2% der ESF-Mittel für geeignete Maßnahmen zur Verfügung.
Niedersachsen	Getrennte Begleitausschüsse für EFRE und für ESF. Beide begleiten die Ziel 1- und die Ziel 2-Förderung und sind beim Wirtschaftsministerium angesiedelt. Zusätzlich existiert ein separater Begleitausschuss für die ELER, der über das Landwirtschaftsministerium betreut wird.	Der DGB ist mit je zwei Vertretern in den Begleitausschüssen (EFRE und ESF) beteiligt. Im ESF-Ausschuss ist zusätzlich das ver.di-Bildungswerk vertreten. Ein Vertreter der IG BAU ist Mitglied im ELER-Begleitausschuss. Alle Mitglieder in den Begleitausschüssen sind stimmberechtigt mit Ausnahme von Entscheidungen, die den Landeshaushalt betreffen.	Für das niedersächsische Konvergenzgebiet (ehemaliger Regierungsbezirk Lüneburg) wird eine „EU-Beratungsstelle der Gewerkschaften“ finanziert, die beim DGB angesiedelt ist. Entsprechende Strukturen werden auch für die Arbeitgeber und die freien Wohlfahrtsverbände gefördert.	Für die Gewerkschaften und Arbeitgeber ist zunächst für Projekte in dem Konvergenzgebiet je ein vorläufiges Projektbudget von 1,5 Mio. € im Schwerpunkt 1 des OP ESF Niedersachsen eingeräumt. Für die freie Wohlfahrtspflege gilt entsprechendes für den Schwerpunkt 3 des OP ESF.
Sachsen	Getrennte Begleitausschüsse für EFRE, ESF und ELER sowie zwei Begleitausschüsse für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Polen und der Tschechischen Republik.	In den beiden Begleitausschüssen für das EFRE- und ESF-Programm ist der DGB für die Gewerkschaften vertreten, am ELER-Begleitausschuss sind die Gewerkschaften nicht beteiligt. Der DGB-Vertreter nimmt an den Begleitausschüssen zum EFRE und ESF mit beratender Stimme teil. In den beiden grenzüberschreitenden Ausschüssen ist den WiSo-Partnern ein Stimmrecht zugesprochen worden.	Mittel für den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner sind nicht vorgesehen. Beim Sächsischen Wirtschafts- und Arbeitsministerium ist eine Kontakt- und Beratungsstelle für die Sozialpartner eingerichtet worden, die neben der Unterstützung der Sozialpartner die Öffentlichkeitsarbeit und die Informationsgewinnung der Fondsverwalter übernimmt.	Für die Durchführung gemeinsamer Aktionen zur Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen ist 1% der ESF-Mittel für die WiSo-Partner vorgesehen.
Sachsen-Anhalt	Gemeinsamer Begleitausschuss für EFRE, ESF und ELER und Beirat der Wirtschafts- und Sozialpartner.	Gewerkschaften sind in beiden Gremien beteiligt. Im Begleitausschuss arbeiten sie mit Stimmrecht.	Es wird ein Kompetenzzentrum für die WiSo-Partner gefördert, das beim DGB angesiedelt ist.	Es wird angestrebt, zur Unterstützung entsprechender Projekte der WiSo-Partner rund 2% der ESF-Mittel einzusetzen. Der Betrag soll im Rahmen der im OP beschriebenen Fördermaßnahmen bereitgestellt werden.
Thüringen	Gemeinsamer Begleitausschuss für EFRE und ESF sowie ein Begleitausschuss für ELER. Zusätzlich existieren Regionalbeiräte und ein Landesbeirat für Arbeitsmarktpolitik, in denen u. a. die ESF-Förderung beraten wird.	Der DGB Thüringen ist in den Begleitausschüssen zum EFRE- und ESF-Programm sowie in allen Beiräten für Arbeitsmarktpolitik vertreten, im BGA-ELER zusammen mit der IG BAU. In den EFRE/ESF-BGAs wurde den WiSo-Partnern ein eingeschränktes Gruppenstimmrecht (1/3 Stimme) eingeräumt. Im BGA-ELER erhielt der DGB eine 1/4 Stimme.	Bisher nicht geplant.	Die WiSo-Partner können Projekte im Rahmen der Technischen Hilfe (EFRE- und ESF-Programm) beantragen. Diese können mit bis zu 90% kofinanziert werden.

Quelle: Zusammenstellung der Autorin nach Informationen aus den DGB-Bezirken sowie den Operationellen Programmen der Länder.

WSI MITTEILUNGEN

lungsprozess artikulieren und in die Entscheidungsprozesse einbringen können, entscheidet sich an drei Voraussetzungen:

- dass sie frühzeitig durch die Behörden eingebunden werden;
- dass sie über Ressourcen und Kompetenzen verfügen;
- und natürlich spielen nicht zuletzt Erfahrung und Verhandlungsgeschick eine große Rolle.

DAS AKTUELLE KONZEPT

Auch Deutschland profitiert von den Europäischen Strukturfonds. Von den 347,41 Mrd. €, die zwischen 2007 und 2013 der Kohäsionspolitik für die 27 EU-Mitglieds-

länder zur Verfügung stehen, erhält Deutschland rd. 26,34 Mrd. €. ⁶ Diese Mittel werden über drei Strukturfonds ⁷ bereitgestellt. Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zielt darauf ab, die Unterschiede im Entwicklungsstand der verschiedenen Regionen und den Rückstand der am stärksten benachteiligten Gebiete auszugleichen. Der Europäische Sozialfonds (ESF) dient der Verhinderung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit sowie der Entwicklung der Humanressourcen und der sozialen Integration in den Arbeitsmarkt. Der Kohäsionsfonds ergänzt die anderen Entwicklungsinstrumente der Gemeinschaft in den Bereichen Umweltschutz und Verkehrsinfrastrukturvorhaben in den Kohäsionsländern, ⁸ um den wirtschaftlichen und so-

zialen Zusammenhalt zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern.

Die Strukturfondsförderung erfolgt in Europa regional und inhaltlich konzentriert. Die Finanzmittel, die die beiden erst-

⁶ http://ec.europa.eu/regional_policy/policy/fonds/pdf/annexe-recto.pdf

⁷ Bis Ende 2006 gab es insgesamt fünf Fonds. Der Fischereifonds und der Fonds zur Förderung der ländlichen Entwicklung werden ab 2007 nicht mehr zu den Strukturfonds gezählt, sie sind der Agrarmarktpolitik zugefallen.

⁸ Im Zeitraum 2007-2013 kommen Bulgarien, Rumänien, Zypern, Estland, Griechenland, Ungarn, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Portugal, die Tschechische Republik, die Slowakei und Slowenien in den Genuss des Kohäsionsfonds. Spanien erhält eine Übergangsförderung.

genannten Strukturfonds bereitstellen, beschränken sich in der aktuellen Förderperiode auf drei Zielkategorien:

(1) *Konvergenz*: Dieses Ziel wird in den strukturschwächsten Regionen in Europa verfolgt. Dazu gehören die Regionen der neuen Mitgliedsländer; auch Ostdeutschland und der Regierungsbezirk Lüneburg fallen in Deutschland unter dieses Ziel.

(2) *Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung*: Dieses Ziel wird außerhalb der Konvergenzregionen angestrebt. Es hat einen regionalen und einen horizontalen Pfeiler. Der regionale Pfeiler soll den strukturellen Wandel in industriellen, städtischen und ländlichen Gebieten voranbringen. Das beinhaltet auch die Unterstützung der Lissabon-Strategie, die auf die Förderung von Innovationen und der Wissensgesellschaft zielt. Der horizontale, nationalorientierte Pfeiler, der sich an der europäischen Beschäftigungsstrategie orientiert, soll sich auf Maßnahmen zur Förderung von Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität, Arbeitsproduktivität und soziale Integration konzentrieren.

(3) *Europäische territoriale Zusammenarbeit*: Dieses Ziel orientiert auf die Stärkung der grenzüberschreitenden, transnationalen und interregionalen Zusammenarbeit.

Die Europäischen Strukturfonds werden in Deutschland gemeinsam von Bund und Bundesländern betrieben. Ihr Rahmen wird auf Bundesebene über den Nationalen Strategischen Rahmenplan festgelegt; dieser findet in den Bundesländern über die Operationellen Programme (OP) seine entsprechende Konkretisierung. Bei der Umsetzung des Partnerschaftsprinzips in Deutschland ist zunächst festzustellen, dass zum Nationalen Strategischen Rahmenplan ein Begleitgremium eingerichtet wurde, an dem die Wirtschafts- und Sozialpartner (WiSo-Partner) beteiligt sind. Intensiver gestaltet sich aber die Partnerschaft auf der Bundesländerebene. Kein Bundesland ignoriert das Partnerschaftsprinzip – dank des genannten einheitlichen institutionellen Rahmens. Gleichwohl sind die Handlungsmöglichkeiten für Gewerkschaften in den Bundesländern insgesamt unterschiedlich ausgestaltet. Weitere Differenzen gibt es zwischen Ost- und Westdeutschland und nochmals zwischen den einzelnen Fonds.⁹

INSTITUTIONELLE BEGLEITSTRUKTUREN

In den Bundesländern existieren Begleitausschüsse (BGAs) für die EFRE- und ESF-Programme, für die Maßnahmen zur Entwicklung des ländlichen Raumes (ELER) sowie für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Sie haben die Aufgabe, die Umsetzung der jeweiligen Programme im betreffenden Land zu begleiten, zu überprüfen, zu kontrollieren und gegebenenfalls umzusteuern. Ihre Anzahl variiert von Bundesland zu Bundesland. In den meisten ostdeutschen Bundesländern (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) gibt es einen gemeinsamen BGA für die Strukturfonds und die Entwicklung des ländlichen Raumes. In Sachsen und in den westdeutschen Bundesländern wurden hingegen mehrere BGAs eingerichtet. Neben diesen BGAs sind in einigen Ländern auf Landesebene weitere Beteiligungsformen geschaffen worden. So richtete die Berliner Senatsverwaltung zu den Querschnittszielen Nachhaltigkeit, Chancengleichheit und Integration/Migration Unterausschüsse ein, und in Schleswig-Holstein wurden Arbeitsgruppen zum ESF Programm auf Landesebene gegründet. Zusätzlich zu diesen Beteiligungen sind vor allem im Bereich der Arbeitsmarktpolitik unterhalb der Länderebene weitere Strukturen aufgebaut worden. In Brandenburg und Thüringen existieren Regionalbeiräte im Bereich der Arbeitsmarktförderung, in NRW wird das ESF-Programm über 15 regionale Lenkungsausschüsse umgesetzt.

Aber nicht an allen BGAs sind die Sozialpartner beteiligt. Während sie in den EFRE- und ESF-BGAs überall vertreten sind, bleiben sie bei der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und bei der ELER in einigen Bundesländern außen vor. In der Regel vertritt der DGB die Gewerkschaften in den Begleitausschüssen, in einzelnen Ländern wird er durch Einzelgewerkschaften (z. B. bei den ELER-BGAs durch die IG BAU) und durch Arbeitnehmerorganisationen (Arbeits- und Arbeitnehmerkammern) unterstützt. Bedingt durch die vergleichsweise geringe Bedeutung der ELER-Mittel in einzelnen Bundesländern waren die Sozialpartner bisher nicht motiviert, Mitglied im ELER-Begleitausschuss zu werden. Anders im Bereich der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit: Hier kann die gewerkschaftliche Zusammenarbeit

schon seit vielen Jahren auf professionelle Arbeitsstrukturen zurückgreifen, und zwar über die Interregionalen Gewerkschaftsräte (IGR) in den Grenzregionen.

In mehr als der Hälfte der Bundesländer arbeiten die WiSo-Partner mit Stimmrecht in den BGAs, in den anderen haben sie lediglich eine beratende Funktion. Das Stimmrecht wurde ihnen in einigen Ländern bereits in der letzten Periode zugesprochen. Dies ist ein positives Signal an die WiSo-Partner, weil es ihre Position im BGA offiziell stärkt – auch gegenüber der ministeriellen Ebene. Die Landesregierungen haben damit die Arbeit der WiSo-Partner in den BGAs aufgewertet. Aber nicht überall wird das Potenzial der WiSo-Partner in dieser Weise honoriert. So hat z. B. Thüringen den WiSo-Partnern im EFRE- und ESF-BGA lediglich ein eingeschränktes Gruppenstimmrecht (eine Eindrittel-Stimme) eingeräumt.

INHALTLICHE UNTERSTÜTZUNG

Der Ausbau des europäischen Partnerschaftsprinzips in der aktuellen Förderphase macht sich jedoch nicht an den BGAs fest, sondern daran, dass sich die WiSo-Partner mit Beginn der neuen Förderperiode in den Konvergenzregionen (weite Teile Ostdeutschlands und der ehemalige Regierungsbezirk Lüneburg) an der Umsetzung der Strukturfondsinterventionen besser (inhaltlich und personell) beteiligen können. Zum einen wird der Kapazitätsaufbau der WiSo-Partner unterstützt über eine personelle Förderung. Ein Beispiel hierfür ist Mecklenburg-Vorpommern. Ein zweiter Weg ist die institutionelle Förderung in Form von einer Kontakt- und Beratungsstelle (KBS) für WiSo-Partner in Brandenburg, Sachsen und Lüneburg bzw. ein Kompetenzzentrum in Sachsen-Anhalt. Für die Programm- und Projektförderung werden den WiSo-Partnern zwischen 1 % bis 2 % der ESF-Mittel für die Durchführung gemeinsamer Aktionen im ESF-Förderbereich „Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen“ zur Verfügung gestellt.

Was den Kapazitätsaufbau und die Programm- bzw. Projektförderung betrifft,

⁹ Zur Situation in Ostdeutschland vgl. Übersicht 1. Zur Situation in Westdeutschland vgl. http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2008_11_uebersicht_westd.pdf

bewegen sich die deutschen Konvergenzregionen zwischen zwei Polen: Auf der einen Seite steht Mecklenburg-Vorpommern, das als best-practise für die Europäische Kommission gilt: mit Stimmrecht, mit einer institutionellen Förderung und einem Zugriff auf 2 % der ESF-Mittel. Auf der anderen Seite befindet sich Thüringen, das als einziges Bundesland die EU-Vorgaben unterläuft. Thüringen gesteht den WiSo-Partnern in den BGAs in der laufenden Förderperiode eine kaum akzeptable Eindrittel-Stimme zu. Auch fördert es weder institutionelle Strukturen der WiSo-Partner noch haben diese Zugriff auf einen Teil der ESF-Mittel für gemeinsame Maßnahmen.

ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

Die von den Verwaltungsebenen geschaffenen Voraussetzungen für die Beteiligung der WiSo-Partner an den Europäischen Strukturfonds haben sich insbesondere in den Konvergenzregionen im ESF-Bereich positiv weiterentwickelt. Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang, dass in den ostdeutschen Bundesländern der DGB als Sprachrohr für die WiSo-Partner agiert. Ein Ausdruck davon ist, dass die KBS bzw. das Kompetenzzentrum räumlich beim

DGB angesiedelt wurden. Vor dem Hintergrund der neuen institutionellen und finanziellen Möglichkeiten müssen sich nun die WiSo-Partner die Frage stellen, wie sie diese nutzen, um ihre Rolle im Rahmen der gemeinschaftlichen Strukturpolitik voll auszufüllen. In den nächsten Monaten wird es insbesondere darum gehen, einerseits die BGA-Arbeit qualitativ auszubauen und andererseits gemeinsame Projekte zu initiieren, die über die Strukturfondsmittel finanziert werden.

Bei der inhaltlichen Arbeit in den BGAs gilt es in erster Linie, gemeinsame Kriterien zu entwickeln, nach denen die WiSo-Partner die Strukturfondinterventionen bewerten wollen. Bisher erfolgt die Bewertung rein nach ökonomischen und verwaltungstechnischen Gesichtspunkten. Als Erfolg wird von Seiten der Verwaltung der reibungslose Mittelabfluss ebenso gewertet wie das zugesagte Investitionsvolumen und die Zahl der geschaffenen und gesicherten Arbeitsplätze. Weniger relevant bei der Bewertung sind qualitative Faktoren: Welche Art von Arbeitsplätzen wird gefördert, wie nachhaltig ist die Förderung und existieren die geförderten Arbeitsplätze auch nach der fünfjährigen Arbeitsplatzgarantie des Unternehmens? Über diese Fragen hinaus müssten sich die Gewerkschaften außer-

dem überlegen, ob ihre Beteiligung an der Umsetzung der Strukturfonds in den Ländern nicht auch dafür genutzt werden kann, gewerkschaftliche Themen (wie z. B. „Gute Arbeit“) in die Förderpolitik einzubringen und vor allem die Beteiligung ganz im Sinne der Trendwende für die eigene Strategie zu nutzen. Der betriebliche Ansatz des ESF-Förderbereichs bietet hierfür Stellschrauben, insbesondere dann, wenn in der nächsten Zeit von den WiSo-Partnern gemeinsame Projekte initiiert werden, die die betriebliche Ebene enger einbeziehen.

Aber an diesem Punkt macht sich auch ein Dilemma der strukturpolitischen Arbeit bei den WiSo-Partnern fest. Die bisherige Diskussion zu den europäischen Strukturfonds konzentrierte sich bei den WiSo-Partnern auf einen engen Kreis von Fachleuten. Da in der laufenden Förderperiode gemeinsame Programme und Projekte im ESF durchgeführt werden, wird sich insbesondere die Kooperation zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften zukünftig intensiver gestalten. Dies setzt voraus, dass die Gewerkschaften die betriebliche Ebene, also Betriebsräte, für das Thema gewinnen.

INFORMATION DER REDAKTION

WSI MITTEILUNGEN

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Abonnenten,

mit Beginn des Jahres 2009 werden Sie die WSI-Mitteilungen jeweils schon am Anfang des Erscheinungsmonats – statt wie bisher am Ende – erhalten. Um Ihnen und der Redaktion einen friktionslosen Wechsel zu diesem künftig deutlich früheren Auslieferungstermin zu ermöglichen, erscheint die November-Ausgabe der WSI-Mitteilungen mit erweitertem Umfang als Heft 11+12/2008. Nur einen Monat später, Ende Dezember, erhalten Sie die Ausgabe 1/2009. Und ab Februar 2009 gehen Ihnen die WSI-Mitteilungen jeweils innerhalb der ersten Werktage des Erscheinungsmonats zu.

Ihre Redaktion