

Forschungs Informations Dienst

2/2010

1. Neue Forschungsvorhaben
2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekte
3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten

Forschungs
Informations
Dienst

2/2010

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Forschungsförderung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (0211)7778-0

Redaktion

Karsten Schneider, Linda Zebri
Abt. Forschungsförderung

Umschlaggestaltung

Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck

kk.Design, Ratingen

Düsseldorf, August 2010

Inhalt

1. Neue Forschungsvorhaben

Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

Bandelow, Nils C. u.a.: Agenda Setting für eine nachhaltige Verkehrspolitik in der Europäischen Union - Akteurskonstellationen, Machtverhältnisse und (Miss-)Erfolgsstrategien.....	7
Cantner, Uwe u.a.: Erfolg und Misserfolg von innovativen Unternehmensgründungen - Eine prozessorientierte Analyse psychologischer und ökonomischer Faktoren	9
Gabriel, Jürgen u.a.: Zukunft der Stromerzeugung im europäischen Vergleich.....	11
Grothe, Anja u.a.: Durchführung der begleitenden Evaluierung des Projektes "Initiative Ressourceneffizienz! Energie- und Materialeffizienz im Betrieb unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten".....	13
Kriegesmann, Bernd u.a.: Innovationstreiber Mitbestimmung - Bestandsaufnahme, Konzepte und Handlungsperspektiven	15

Mitbestimmung im Wandel

Kißler, Leo u.a.: Eine empirische Untersuchung zu den Ergebnissen der Betriebsrätewahlen im Jahr 2010.....	17
Pries, Ludger u.a.: Euro-Betriebsräte als Akteure im Strukturwandel der Automobilzulieferindustrie.....	19
Schmidt, Werner u.a.: Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst.....	21

Erwerbsarbeit im Wandel

Bogedan, Claudia u.a.: Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag für ein Soziales Recht der Arbeit	23
Bruch, Heike u.a.: Produktives Management von altersgemischten Teams: Untersuchungen von Rahmenbedingungen zur Nutzung der Potentiale von Altersdiversität	25
Hecht, Heidemarie u.a.: Praktika und prekäre Beschäftigung nach dem Studium. Nachfolgestudie zum Thema "Generation Praktikum 2010"	27
Held, Josef u.a.: Lebensführung und solidarisches Handeln unter Modernisierungsdruck. Was bewegt junge Menschen unter 35 im Dienstleistungsbereich?	29
Manske, Alexandra: Zum erwerbsstrukturellen Wandel der Kultur- und Kreativwirtschaft am Beispiel ausgewählter Branchen.....	31
Matuschek, Ingo u.a.: Leistungspolitik unter der Bedingung subjektivierter Arbeit.....	32
Voswinkel, Stephan u.a.: Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von "Normalarbeitnehmern"	34

Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Allmendinger, Jutta u.a.: Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa.....	36
Poulsen, Irmhild: Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe - ein Beitrag zur Burnoutprävention	38

Forschungslinie Berufliche und allgemeine Bildung

Antoni, Conny u.a.: Kompetenz- und Organisationsentwicklung als Faktoren erfolgreicher Wissensarbeit	39
Evers, Adalbert u.a.: Essensangebote an Schulen - unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Akzeptanz?	41
Gaupp, Nora: Wege in Ausbildung und Ausbildunglosigkeit. Determinanten gelingender/misslingender Übergänge in Ausbildung von Jugendlichen mit Hauptschulbildung	43

Forschungslinie Bedeutung und Rolle der Tarifparteien

Schroeder, Wolfgang: Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland	44
--	----

Forschungslinie Geschichte der Gewerkschaften

Buckmiller, Michael u.a.: Edition der Gesammelten Schriften von Wolfgang Abendroth 1926-1985	45
Scharrer, Manfred: Aufbau im Zusammenbruch. Der Aufbau einer Freien Gewerkschaft im Wendejahr der DDR 1989/1990 am Beispiel der ÖTV.....	47

2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten

Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

Gabriel, Jürgen u.a.: Transparenzstudie "Zukunft der Stromerzeugung im europäischen Vergleich"	51
Kinkel, Steffen u.a.: Die aktive Rolle der Mitbestimmungsinstitutionen im betrieblichen Innovationsprozess	53
Trümner, Ralf: Rechtmäßigkeit der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV	56
Trümner, Ralf: Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (ARegV)	58
Voskamp, Ulrich u.a.: Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken der High-Tech-Elektronik - das Beispiel der Handy-Branche	60

Mitbestimmung im Wandel

Bahnmüller, Reinhard u.a.: Shareholder Value und Personalwesen - Der Einfluss der Finanzmärkte auf den Status, das Selbstverständnis und die Handlungsorientierungen des Human Resource Managements und die Interaktionsbeziehungen mit dem Betriebsrat	62
Böhm, Monika: Mitbestimmung von Personalvertretungen im Bund bei ressortübergreifenden Angelegenheiten bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes	64
Boes, Andreas u.a.: Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit. Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	66
Dose, Nicolai: Politische Steuerung der Finanzkrise.....	68
Jackson, Gregory: Corporate Governance in the United States: A Review of Post-Enron Developments	70
Kißler, Leo u.a.: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Modell und Wirklichkeit im Spiegel der Forschung.....	72
Platzer, Hans-Wolfgang u.a.: Arbeitnehmernahe Forschung und Beratung in Europa - Ein Vergleich zwischen Deutschland, England, Frankreich, Italien, Norwegen.....	74
Rödl, Florian: Auswirkungen der Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Verbot der "Diskriminierung" EU-ausländischer Tarifverträge für Schutzmechanismen des deutschen Arbeitsrechts gegen transnationale Lohnkonkurrenz	76
Vitols, Katrin: Mitbestimmung und Corporate Social Responsibility (CSR): Eine Literaturstudie.....	78
Welge, Martin K. u.a.: Strategische Unternehmensüberwachung durch den mitbestimmten Aufsichtsrat in Krisenzeiten	80

Kooperativer Staat in der Dienstleistungsgesellschaft

Bontrup, Heinz-J. u.a.: Neue Unternehmensstrategien und Mitbestimmungskulturen angesichts liberalisierter Rahmenbedingungen in der Elektrizitätswirtschaft.....	82
---	----

Erwerbsarbeit im Wandel

Clemens, Wolfgang: Expertise zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Beschäftigungssituation und Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen	84
Gottschall, Karin u.a.: Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze	86
Hilbert, Josef u.a.: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege	88
Jochmann-Döll, Andrea u.a.: Betriebliche Umsetzung von Entgeltrahmentarifverträgen: Chancen und Risiken aus gleichstellungspolitischer Sicht.....	90

Krodel, Helmut u.a.: Zur Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der chemischen Industrie. Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen.....	92
Mückenberger, Ulrich u.a.: Zeitpolitische Erweiterung der industriellen Beziehungen und Lebensqualität von Dienstleistungserbringern und -konsumenten.....	94
Schambach, Gabriele: Gender in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung.....	96
Schroeder, Wolfgang u.a.: Alternde Gesellschaften und Organisationen für Ältere. Sozialverbände und Gewerkschaften in nationaler und internationaler Perspektive	98
Tondorf, Karin u.a.: Entwicklung von Instrumenten zur Prüfung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	100
Wagner, Alexandra: Wissenschaftliche Bilanzierung zu ausgewählten Instrumenten der Hartz- Reformen.....	102
Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik	
Albrecht, Martin: Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung. Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und Anforderungen an den zukünftigen regulatorischen Rahmen.....	104
Färber, Gisela u.a.: Nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung	106
Heinze, Rolf G. u.a.: Privatisierung von Wohnungsbeständen: Abschätzung der beschäftigungspolitischen Konsequenzen und der Folgen für bisherige Mieter und neue Eigentümer	108
Hassel, Anke u.a.: Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland - am Beispiel der Hartz IV Reform.....	111
Forschungslinie Berufliche und allgemeine Bildung	
Catlaks, Guntars: The Implications of Public Private Partnerships in the Provision of Public Education	113
Peschel, Markus: Vorbereitung eines Online-Lexikons von und für Kinder zur naturwissenschaftlich-technischen Bildung.....	115
Forschungslinie Bedeutung und Rolle der Tarifparteien	
Held, Josef u.a.: Arbeitnehmer und Rechtsextremismus - Eine Analyse neuerer Rechtsextremismus-Studien	117
Forschungslinie Geschichte der Gewerkschaften	
Fattmann, Rainer: Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebensmittel-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT) und ihre Vorläuferorganisation	119
3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten	
Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten	123

An die Leserinnen und Leser des F.I.D.

Die erste Ausgabe des "Forschungsinformationsdienstes" (F.I.D.) der Hans-Böckler-Stiftung erschien vor neunzehn Jahren. Die seitdem kontinuierlich steigende Nachfrage hat gezeigt, dass unser Anliegen, regelmäßig über neue Forschungsvorhaben in der Projektförderung zu informieren, auf eine breite Resonanz stößt. Wir wollen ausgewählte Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung in knapper Form und möglichst zeitnah vorstellen.

Dieser Anspruch des F.I.D. wäre ohne die Mitarbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht einzulösen. Sie liefern uns als Projektbearbeiter/innen Beschreibungen des Vorhabens und Zusammenfassungen der Ergebnisse. Wir möchten ihnen an dieser Stelle für ihre Mitarbeit am F.I.D. ganz herzlich danken.

Die Kurzzusammenfassungen der neu angelaufenen Forschungsvorhaben, jeweils im ersten Teil des F.I.D. enthalten, ermöglichen einen ersten Einblick in die jeweiligen Zielsetzungen und in das methodische Vorgehen der von uns geförderten Forschungsarbeiten. Weitergehende Informationen können direkt bei den Projektbearbeiter und Projektbearbeiterinnen oder in der Abteilung Forschungsförderung nachgefragt werden. Gleiches gilt selbstverständlich für die Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten, die ebenfalls präsentiert werden. Bei umfangreichen Projektergebnissen, die in absehbarer Zeit als Publikation erscheinen, verweisen wir auf die Veröffentlichungen.

Hinweise auf Publikationen aus Forschungsvorhaben der Hans-Böckler-Stiftung enthält der letzte Teil des F.I.D. Die mit einer ISBN-Nr. versehenen Veröffentlichungen können über den Buchhandel oder direkt beim Verlag bezogen werden. Mit einer Bestell-Nr. gekennzeichnete Publikationen sind über unseren Auslieferer "Der Setzkasten" erhältlich. Informationsbroschüren dagegen werden in der Regel über die herausgebenden Institutionen vertrieben.

Ein Teil der Projektberichte, aber auch weiteres Material steht auf den Internetseiten der Hans-Böckler-Stiftung unter Forschungsförderung/Projekte zum download zur Verfügung. Eine Auswahl aktueller Informationen zu neuen und abgeschlossenen Projekten, Veröffentlichungen und Veranstaltungen der Abt. Forschungsförderung können Sie außerdem unserem newsletter entnehmen, zu bestellen unter: http://www.boeckler.de/159_1455.html.

Für Anregungen, Kritik und konstruktive Vorschläge zur Verbesserung des F.I.D. sind wir offen und dankbar. Wir hoffen, dass dieser Informationsdienst den Anforderungen aus Gewerkschaften und Wissenschaften gleichermaßen genügt.

Das Forschungsförderungsprogramm der Hans-Böckler-Stiftung finden Sie im Internet unter www.boeckler.de. Es konzentriert sich auf vier Forschungsfelder:

- Erwerbsarbeit im Wandel
- Strukturwandel - Innovation und Beschäftigung
- Mitbestimmung im Wandel
- Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Zusätzlich werden im Projekt „Forschungslinien“ drei Themenlinien bearbeitet:

- Berufliche und allgemeine Bildung
- Geschichte der Gewerkschaften
- Rolle und Bedeutung der Tarifparteien

Anträge an die Hans-Böckler-Stiftung haben sich an der Schwerpunktbildung zu orientieren.

Wichtiger Hinweis:

Wer den F.I.D. beziehen möchte, wird freundlich gebeten, den beiliegenden Bestellschein an unsere Forschungsinformation und -dokumentation (Frau Linda Zebri) zu senden. Damit stellen Sie sicher, dass Sie den F.I.D., der dreimal jährlich erscheint, kostenlos erhalten.

1. Neue Forschungsvorhaben

<i>Projekttitle:</i>	Agenda Setting für eine nachhaltige Verkehrspolitik in der Europäischen Union - Akteurskonstellationen, Machtverhältnisse und (Miss-)Erfolgsstrategien
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-343-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Nils C. Bandelow Technische Universität Braunschweig Institut für Sozialwissenschaften Bienroder Weg 97 38106 Braunschweig nils.bandelow@tu-braunschweig.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Sandra Augustin-Dittmann Stefan Kundolf Technische Universität Braunschweig Institut für Sozialwissenschaften Bienroder Weg 97 38106 Braunschweig
<i>Laufzeit:</i>	23 Monate

Für gesellschaftliche Akteure besteht zunehmend die Notwendigkeit, ihre Interessen in der europäischen Verkehrspolitik strategisch zu vertreten. Im Projekt wird ermittelt, welche Bedingungen und Grenzen für Akteure auf der europäischen Ebene bestehen, diese Interessen einzubringen. Die Analyse leistet einen Beitrag zum verbesserten Verständnis des Agenda Settings in der Verkehrspolitik.

1. Kontext / Problemlage

Politische Konflikte im Verkehrssektor haben Auswirkungen auf die Arbeits- und Berufswelt von Beschäftigten. Leitbilder wie das der Nachhaltigkeit werden zwar grundsätzlich von allen zentralen Akteuren anerkannt, aber unterschiedlich interpretiert, was oft zu einer Durchsetzung gegensätzlicher Ziele führt. Dies lässt sich auch auf der Ebene der Europäischen Verkehrspolitik feststellen. Trotz der ungleichen Machtverteilung in der Interessenpolitik kann unter bestimmten (zu erforschenden) Bedingungen auch eine Durchsetzung von Nachhaltigkeitszielen möglich sein, wenn diese optimal in der Phase des Agenda Settings eingespeist werden. Eine optimierte Strategie setzt fundierte Kenntnisse der Akteurskonstellationen und Ziele beim Agenda Setting in den Teilbereichen der Verkehrspolitik voraus. Das Projekt leistet einen wesentlichen Beitrag bei der Bereitstellung dieser Kenntnisse.

2. Fragestellung

Das Projekt stellt folgende Fragestellungen in den Mittelpunkt:

- Wie gestaltet sich das Agenda Setting europäischer Verkehrspolitik?
- Wie werden schwache Interessen (bspw. die speziellen Interessen von Familien und Arbeitnehmerinnen) bei der Formulierung von Politikalternativen eingespeist?
- Wie können gesellschaftliche Akteure ihre Interessen für eine nachhaltige Verkehrspolitik gegenüber europäischen Institutionen effektiv einbringen?
- Wie können die Erkenntnisse der Studie zum verbesserten Verständnis des Agenda Settings in anderen Politikfeldern Europäischer Politik beitragen?

3. Untersuchungsmethoden

Anhand der Untersuchung von drei ausgewählten Fallbeispielen und dem Weißbuch "Die Europäische Verkehrspolitik bis 2010" soll mit dem analytischen Rahmen des Multiple Streams-Ansatzes eine umfangreiche Studie erstellt werden. Auf der theoretischen Grundlage des aus der US-amerikanischen Politikwissenschaft stammenden und auch im deutschen Raum immer stärkere Verwendung findenden Ansatzes geht es um das Aufzeigen von Verhaltensoptionen politischer Akteure vor und während eines Entscheidungsfensters, mit denen politischer Wandel erreicht werden kann. Die Studie basiert neben Literatur- und Dokumentenanalysen auf Experteninterviews zur Identifikation von Akteursnetzen, Handlungsspielräumen und Strategien zu verschiedenen Zeitpunkten. Eine Expertentagung dient der abschließenden Reflexion der Ergebnisse, der Initiierung einer breiten Debatte über Durchsetzungschancen nachhaltiger Verkehrspolitik und schließlich der Strategieoptimierung zur Durchsetzung nachhaltiger Konzepte.

<i>Projekttitle:</i>	Erfolg und Misserfolg von innovativen Unternehmensgründungen - Eine prozessorientierte Analyse psychologischer und ökonomischer Faktoren
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-953-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Uwe Cantner Friedrich-Schiller-Universität Jena Lehrstuhl für Mikroökonomik Carl-Zeiss-Str. 3 07743 Jena uwe.cantner@wiwi.uni-jena.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Prof. Dr. Gabriele Beibst Fachhochschule Jena Betriebswirtschaftslehre insb. Marketing Carl-Zeiss-Promenade 2 07743 Jena gabriele.beibst@fh-jena.de Prof. Dr. Rainer Silbereisen Friedrich-Schiller-Universität Jena LS für Entwicklungspsychologie Am Steiger 3 07743 Jena rainer.silbereisen@uni-jena.de
<i>Laufzeit:</i>	21 Monate

Im Mittelpunkt stehen innovative Unternehmensgründungen und die Analyse deren Erfolgs / Mißerfolges. Dabei werden sowohl personenbezogene Merkmale des Gründers (Motivation, Kompetenzen etc.) als auch technologische sowie ökonomische Faktoren (Ressourcen, Wettbewerbssituation etc.) betrachtet. Durch ein interdisziplinäres Vorgehen werden psychologische und ökonomische Erklärungsansätze vereint.

1. Kontext / Problemlage

Unternehmensgründungen in technologieorientierten und wissensbasierten Branchen, deren Geschäftsidee auf einer Innovation beruht, haben im politischen und wissenschaftlichen Diskurs seit den neunziger Jahren einen hohen Stellenwert. Sie sind eine wichtige Quelle des wirtschaftlichen Strukturwandels und Wachstumsprozesses und tragen nachweislich zur Schaffung von Arbeitsplätzen bei. Sowohl von wissenschaftlicher als auch von politischer Seite wird jedoch immer wieder darauf hingewiesen, dass ein Wissensdefizit bezüglich der Analyse von Gründungsprozessen besteht. Das Projekt nimmt sich dieses Defizits an und befasst sich mit der folgenden zentralen Fragestellung: Wie und in welchem Maße kann das Scheitern oder der Erfolg einer innovativen Neu- bzw. Ausgründung durch personenbezogene Eigenschaften des Gründers, die vorherrschenden ökonomischen Bedingungen, deren Zusammenspiel im Zeitablauf, sowie durch die institutionellen Gegebenheiten zum Zeitpunkt der Gründung erklärt werden?

2. Fragestellung

Ausgehend von der zentralen Fragestellung lassen sich spezifische inhaltliche Forschungsfragen ableiten, wie beispielsweise:

- Welche personenbezogenen und ökonomischen Determinanten beeinflussen die Bereitschaft zur Gründung eines innovativen Unternehmens?
- Lassen sich bestimmte Kombinationen als Voraussetzung für den Erfolg eines innovativen Gründungsvorhabens identifizieren?

- Inwieweit sind Gründerteams dazu im Stande, ein Defizit bei personenbezogenen und ökonomischen Determinanten eines einzelnen Gründers zu kompensieren und so für den Unternehmenserfolg Sorge zu tragen?
- Welchen Einfluss hat das soziale Netzwerk der Gründerperson auf Gründungsneigung und -erfolg?
- Wie wandelt sich das Zusammenspiel von personenbezogenen und ökonomischen Determinanten im Zeitverlauf?
- Existieren bestimmte Karrierepfade von Gründern (oder Gründerteams), die als nötige Voraussetzungen für eine berufliche Selbständigkeit angesehen werden können?

3. Untersuchungsmethoden

In einem ersten Schritt werden für innovative Unternehmensgründungen kritische Erfolgs- und Misserfolgsfaktoren abgeleitet. Als analytischer Rahmen wird ein systemischer Ansatz gewählt, der technologischen und innovativen Fortschritt aus dem Zusammenwirken verschiedener Akteure aus Wirtschaft, Forschung und Politik erklärt. Untersuchungsgegenstand sind alle Gründungen, die die Umsetzung von FuE-Ergebnissen in neue Produkte und Prozessinnovationen zum Gegenstand haben. Im zweiten Schritt werden die aufgestellten Hypothesen in einer empirischen Analyse unter Anwendung statistisch - ökonometrischer Verfahren überprüft. Aufgrund der bestehenden Vernetzung der Thüringer Hochschulen im Rahmen der Gründungsförderung (Thüringer Gründer Netzwerk) wurde der gesamte Freistaat Thüringen als Ausgangspunkt der Untersuchung gewählt. Die Analyse beinhaltet Befragungen von Unternehmen, Forschungsinstituten und Hochschulen und der darin tätigen Mitarbeiter sowie die Betrachtung sozialer Netzwerke.

<i>Projekttitle:</i>	Zukunft der Stromerzeugung im europäischen Vergleich
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-344-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Jürgen Gabriel Bremer Energie Institut (BEI) College Ring 2 (Research V) 28759 Bremen gabriel@bremer-energie-institut.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Sabine Meyer Bremer Energie Institut (BEI) College Ring 2 (Research V) 28759 Bremen smeyer@bremer-energie-institut.de
<i>Laufzeit:</i>	11 Monate

Anhand von sieben EU-Mitgliedstaaten werden Machtverhältnisse und Freiheitsgrade von Politik und Energiewirtschaft zur Ausgestaltung der nationalen Stromversorgung analysiert und Entwicklungspfade für die zukünftige Ausgestaltung der europäischen und deutschen Stromerzeugung aufgezeigt.

1. Kontext / Problemlage

Die weltweite Diskussion um die Endlichkeit von Energieressourcen sowie der Ausbau- und Ersatzbedarf von Stromerzeugungsanlagen führen zu einer Umgestaltung der Stromversorgungslandschaft in der EU. Mit Blick auf die jeweilige nationale Stromversorgung zeigen sich im Vergleich der EU-Mitgliedstaaten divergierende Innovations- und Entwicklungspfade, die durch unterschiedliche politische und technische Freiheitsgrade bedingt sind und durch individuelle Machtverhältnisse von Politik und Energiewirtschaft ausgestaltet werden. Das Projekt hat zum Ziel, die Bandbreite nationalstaatlicher Wege der Stromerzeugung in der EU abzubilden, Ursachen zu analysieren, welche Innovationspfade und -tempo der Entwicklung der nationalen Stromerzeugung einzelner EU-Mitgliedstaaten entscheidend beeinflussen und Implikationen - insbesondere für die Beschäftigung im Bereich der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien - in Deutschland abzuleiten.

2. Fragestellung

Im Projekt werden folgende Fragestellungen untersucht:

- Welche Muster der Stromerzeugung lassen sich innerhalb der EU identifizieren?
- Inwieweit sind die liberalisierten Strommärkte in Deutschland, Frankreich, Niederlande, Polen, Slowakei, Spanien und im Vereinigten Königreich in der Lage, als Wettbewerbsmärkte die bestehenden Freiheitsgrade nichtdiskriminierend auszufüllen?
- Welche Optionen bietet das Strategieportfolio dominierender Energieunternehmen zur Beeinflussung der nationalen Stromversorgung?
- In welchem Ausmaß werden die Freiheitsgrade von Politik und Energiewirtschaft zur Ausgestaltung der nationalen Stromversorgung durch Partizipation der Öffentlichkeit und zukünftige ökonomische Rahmenbedingungen eingeengt?
- Welche Rückschlüsse ergeben sich aus den Untersuchungsergebnissen für die zukünftige Ausgestaltung der europäischen Stromerzeugung und die Beschäftigungsentwicklung im Bereich der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien in Deutschland?

3. Untersuchungsmethoden

Aufbauend auf dem vorhandenen Wissens- und Datenbestand des Bremer Energie Instituts erfolgt eine mehrgliedrige Internetrecherche, Dokumentation und Auswertung von relevanten Daten bei europäischen und nationalen Statistikämtern, den für Energiepolitik zuständigen Ministerien und Regulierungsbehörden, dominierenden Energieversorgern sowie einschlägigen Internet-Informationsanbietern und Zeitschriften für die Energiewirtschaft. Um die Kategorie Macht im Kontext der Ausgestaltung bzw. Beeinflussung der nationalen Stromversorgung hinreichend erfassen zu können, werden die Internetrecherchen durch telefonische Interviews mit ausgewählten Experten und Insidern aus der Energiewirtschaft ergänzt. Entwicklungskorridore für Beschäftigungseffekte im Bereich der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien in Deutschland werden szenariobasiert anhand der ermittelten Tendenzen hinsichtlich aktueller und zukünftiger politischer Rahmenbedingungen und Markteinflüsse aufgezeigt.

<i>Projekttitle:</i>	Durchführung der begleitenden Evaluierung des Projektes "Initiative Ressourceneffizienz! Energie- und Materialeffizienz im Betrieb unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten"
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-319-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Anja Grothe Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, Campus Schöneberg Professur für Nachhaltigkeitsmanagement Badensche Str. 50-51 10825 Berlin anja.grothe@hwr-berlin.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Anke Fröbel IRIS e.V. an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin Marienstr. 19/20 10117 Berlin (Mitte) froebel@iris-berlin.de
<i>Laufzeit:</i>	16 Monate

Das Institut für Ressourcenschonung, Innovation und Sustainability (IRIS) e.V. führt die projektbegleitende Evaluierung des Projektes "Initiative Ressourceneffizienz! Energie und Materialeffizienz im Betrieb unter aktiver Einbeziehung der Beschäftigten" (KoReBB) durch, welches vom DGB Bildungswerk durchgeführt und vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gefördert wird.

1. Kontext / Problemlage

Ein umweltpolitisches Ziel der Bundesrepublik ist es, die Energie- und Ressourcenproduktivität in Deutschland bis zum Jahr 2020 zu verdoppeln. Ressourcenschutz erzeugt durch Material- und Energieeinsparungen technologischen und wirtschaftlichen Fortschritt, der neue zukunftsorientierte Branchen hervorbringt und zur Schaffung von Beschäftigung beiträgt. Für die notwendige ressourcen- und energieeffizientere Gestaltung von Arbeits- und Ablaufprozessen ist eine Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrates erforderlich. Genau hier setzt das Projekt KoReBB an, in dem es davon ausgeht, dass die vorrangig gewerblich Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen einen besseren Beitrag zur Effizienzsteigerung leisten können, als es bisher in den Betrieben umgesetzt wird. Betriebsräte können durch ihre Informations- und Mitwirkungsrechte eine nachhaltige Unternehmenspolitik einfordern. IRIS e.V. prüft und unterstützt die Zielsetzungen und Ergebnisse von KoReBB.

2. Fragestellung

Die im Projekt KoReBB gesetzten Zielsetzungen werden durch IRIS e.V. regelmäßig überprüft, damit Prozesse und Abläufe durch evaluierende Impulse unterstützt und ggf. verbessert werden können. Alle durchgeführten Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Pilotschulungen etc.) und entwickelte Materialien (Qualifizierungskonzepte und -curricula) werden kontinuierlich dokumentiert und ausgewertet. Daraus sollen dann Handlungsempfehlungen für die nächsten Projektschritte abgeleitet werden. In Abstimmung mit den Auftraggebern wird angestrebt, dass IRIS e.V. bei Vorträgen und der Ausrichtung von Fachveranstaltungen unterstützend mitwirkt.

3. Untersuchungsmethoden

Es werden unterschiedliche Evaluationsmethoden angewendet, die auf die angestrebten Ziele von KoReBB abgestimmt werden. Die Evaluation umfasst zudem Inputs und Zwischenberichte, um Prozesse direkt verbessern zu können und eine Weiterentwicklung zu ermöglichen. Der Evaluationsaufbau orientiert sich an dem Hauptziel des DGB Bildungswerk-Projektes sowie an dessen Unterzielen. Da das Projekt KoReBB hinsichtlich seines konkreten Vorgehens offen konzipiert wurde, reagiert auch IRIS e.V. im Evaluationspro-

zess offen und flexibel auf Veränderungen. Die Evaluation folgt dem methodischen Vorgehen empirischer Sozialforschung, bei dem sowohl quantitative als auch qualitative Verfahren eingesetzt werden.

<i>Projekttitle:</i>	Innovationstreiber Mitbestimmung - Bestandsaufnahme, Konzepte und Handlungsperspektiven
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-56-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Bernd Kriegesmann Institut für angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum Buscheyplatz 13 44801 Bochum bernd.kriegesmann@iai-bochum.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Thomas Kley Institut für angewandte Innovationsforschung an der Ruhr-Universität Bochum Buscheyplatz 13 44801 Bochum thomas.kley@iai-bochum.de
<i>Laufzeit:</i>	29 Monate

Innovationen werden von Menschen gemacht. Wesentliche Impulse zur Aktivierung und Entwicklung ihrer Innovationskompetenz gehen dabei von den organisatorischen und personalpolitischen Bedingungen in den Unternehmen aus. Unter Berücksichtigung der mit Innovationen verbundenen Ambivalenzen werden die Optionen der Träger der Mitbestimmung zur Gestaltung dieser Bedingungen untersucht.

1. Kontext / Problemlage

Obwohl über den Stellenwert der Kompetenzen für Innovationen Einigkeit besteht, spiegeln die in vielen Unternehmen realisierten Maßnahmen kaum eine überzeugende Umsetzung dieser Einsichten wider. Die Rationalisierungsrunden der letzten Jahre haben dazu geführt, dass die Beschäftigten oft der letzten innovatorischen Freiräume beraubt wurden. Aufgrund der Erkenntnis, dass Innovationen nicht aus auf Routinen getrimmten Organisationen sprudeln, sind Bemühungen intensiviert worden, Bedingungen zu schaffen, die die Entwicklung und Entfaltung der Kompetenzen fördern. Gestaltungsempfehlungen aus dem Diskurs um lernende Organisationen sollen die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen im Wettbewerb absichern. Unklar ist in diesem Kontext die Rolle der Träger der Mitbestimmung. Die Debatte wird im Spannungsfeld zwischen der Forderung nach einer stärkeren Initiative für Innovationen und einem eher passiven Verhalten geführt, das mehr den Risiken von Innovationsprozessen Rechnung trägt.

2. Fragestellung

Die Rolle von Mitbestimmung und die Gestaltungsoptionen der Träger der Mitbestimmung zur Förderung der Kompetenz zur Innovation sind bislang nur unzureichend hinterfragt worden. An diesem Forschungsbedarf setzt das Projekt an, indem

- die gelebten Mitbestimmungspraktiken zur Entfaltung und Weiterentwicklung von Innovationskompetenzen analysiert,
- mögliche Konfliktfelder zwischen Mitbestimmung und Innovation sowie die Rollenambiguität der Träger der Mitbestimmung in Innovationsprozessen untersucht,
- die Befunde in konkrete Handlungsfelder und Umsetzungsempfehlungen für die aktive Mitgestaltung personalpolitischer und organisatorischer Bedingungen durch Träger der Mitbestimmung überführt,
- in einem Rahmenkonzept für die Kompetenzentwicklung von Betriebs- und Personalräten im Bereich Innovation gebündelt und
- in einem Handlungsleitfaden praktisch zugänglich gemacht werden.

3. Untersuchungsmethoden

Angesichts der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes stellen qualitative Untersuchungsmethoden einen adäquaten methodischen Zugang für das noch kaum bestellte Forschungsfeld dar. Die Durchführung von Fallstudien bildet daher das Kernstück der empirischen Analysen. Über diesen methodischen Angang werden die Zusammenhänge von "Kompetenz - Personalpolitik und Organisation - Innovation" untersucht und umgesetzte Modelle der Mitbestimmung in der Praxis aufbereitet. Um die qualitativen Befunde in der Breite zu überprüfen und damit auch auf unterschiedliche betriebliche Ausgangssituationen sowie Mitbestimmungspraktiken zu beziehen, wird zusätzlich eine telefonische Befragung bei Betriebsräten durchgeführt. Als Element der Aktionsforschung wird zudem ein Erfahrungsaustausch mit Betriebsräten initiiert. Gegenstand dieser zu formierenden "Community of Practice" ist die gemeinsame Erarbeitung konkreter Ansatzpunkte zu Gestaltung einer innovationsorientierten Mitbestimmung.

<i>Projekttitle:</i>	Eine empirische Untersuchung zu den Ergebnissen der Betriebsrätewahlen im Jahr 2010
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-338-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Dr. Leo Kißler Philipps-Universität Marburg Institut für Soziologie Ketzerbach 11 35032 Marburg kissler@mail.uni-marburg.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Ralph Greifenstein Weidenstraße 36 59872 Meschede RGreifenstein@aol.com
<i>Laufzeit:</i>	8 Monate

Das Forschungsprojekt untersucht die Ergebnisse der Betriebsratswahlen im Jahr 2010. Dieser aktuelle Trendreport beinhaltet einen Langzeitvergleich mit vorangegangenen Wahlen in den Jahren 2002 und 2006. Projektziel sind forschungsgestützte Erkenntnisse über die institutionelle Stabilität und Dynamik des bundesdeutschen Betriebsrätewesens.

1. Kontext / Problemlage

Die Mitbestimmung des Betriebsrats ist der führende Untersuchungsgegenstand empirischer Mitbestimmungsforschung. Zahlreiche Fallstudien analysieren die Arbeitspraxis der Betriebsräte und ihre interessenvertretungspolitischen Facetten. Weitere Untersuchungen überprüfen den Verbreitungsgrad von Betriebsräten in den Unternehmen. Diese Prognosen zur Existenz von Betriebsräten divergieren je nach Datengrundlage und prüfen nicht alle diejenigen Trends in den Strukturen der Betriebsratsgremien, deren Erhebung in diesem Projekt vorgesehen ist, um das Strukturbild zum deutschen Betriebsrätewesen zu vertiefen und zu ergänzen.

2. Fragestellung

Die Forschungsarbeit fragt aus verschiedenen Gründen nach der Entwicklung unterschiedlicher Indikatoren:

- Die Höhe der Wahlbeteiligung symbolisiert die Verankerung der betrieblichen Mitbestimmung im Erfahrungs- und Erwartungshorizont der Beschäftigten.
- Die Anzahl der Betriebsratsmandate und Freistellungen gibt darüber Auskunft, auf welchem Niveau sich die Größe der Gremien im Wandel der Unternehmensstrukturen stabilisiert oder destabilisiert.
- In kleineren Betrieben soll ein vereinfachtes Wahlverfahren die Gründung von Betriebsräten fördern, dessen Anwendungshäufigkeit bzw. Praxiserfolg zu beobachten ist.
- Genderorientiert ist zu sichteten, ob sich der Anstieg des Frauenanteils in den Betriebsräten nach Einführung der "Minderheitengeschlechtsquote" fortsetzt.
- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebräte wird überprüft.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt analysiert bundesweit die Betriebsratswahlen im Organisationsbereich von folgenden Einzelgewerkschaften des DGB:

- IG Metall
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
- IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)
- TRANSNET
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Die empirische Grundlage bilden die Berichtsbögen zu den Ergebnissen der Betriebsratswahlen in den einzelnen Betrieben. Diese betrieblichen Rohdaten werden von den beteiligten Gewerkschaften zur Verfügung gestellt und mit einem eigenen Auswertungsraster statistisch ausgewertet. Aus dieser Wahlanalyse können neue Entwicklungen im Bereich des Wahlverhaltens der Beschäftigten und der Gremienstrukturen nachgewiesen werden. Gleichzeitig ist ein Langzeitvergleich mit vorherigen Trendreports (2002 und 2006) vorgesehen.

Ergebnisse:

Greifenstein, Ralph; Kißler, Leo; Lange, Hendrik: Trendreport Betriebsratswahlen 2010: Zwischenergebnisse kurz nach der Wahl.- Marburg, Juli 2010.- 12 S.

<i>Projekttitle:</i>	Euro-Betriebsräte als Akteure im Strukturwandel der Automobilzulieferindustrie
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-265-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Ludger Pries Ruhr-Universität Bochum Fakultät für Sozialwissenschaft Gebäude GB 04/42 Universitätsstr. 150 44801 Bochum ludger.pries@rub.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Axel Hauser-Ditz Ruhr-Universität Bochum Fakultät für Sozialwissenschaft GB 04 / 149 Universitätsstr. 150 44780 Bochum axel.hauser-ditz@rub.de
	Valentina Mählmeyer Lehrstuhl Soziologie Universitätstr. 150 44780 Bochum Valentina
<i>Laufzeit:</i>	7 Monate

Die europäische Automobilindustrie befindet sich in einer schwerwiegenden Strukturkrise. Stärker noch als die Endhersteller müssen sich die Zuliefererunternehmen auf neue Marktbedingungen einstellen. Restrukturierungen, Produktionsverlagerungen und Werksschließungen sind vorprogrammiert. Das Forschungsprojekt untersucht die Rolle der Europäischen Betriebsräte in diesem Prozess.

1. Kontext / Problemlage

Europäische Betriebsräte (EBRs) spielen eine wichtige Rolle im Europäisierungsprozess; etwa 900 EBRs repräsentieren ca. 17 Millionen Beschäftigte in der EU. Das Forschungsprojekt will die Rolle der EBRs im Strukturwandel der europäischen Automobilzulieferindustrie analysieren. Die Automobilzulieferindustrie ist bezogen auf Beschäftigung und Wertschöpfung eine europäische Kernbranche. Angesichts der ausgeprägten grenzüberschreitenden Arbeitsteilung und Abhängigkeiten sowie der Dynamik von Restrukturierungen und Standortverlagerungen besteht in den großen Zuliefererunternehmen ein hoher Regulierungsbedarf für die EBRs. Ob sich die EBRs hier eher als Verlängerungen nationaler Interessenvertretungsstrukturen zum Schutz der Stammland-Belegschaft erweisen oder ob es ihnen gelingt, die Interessen der Beschäftigten an den europäischen Standorten zu koordinieren und Managemententscheidungen zu beeinflussen, ist vor dem Hintergrund bisheriger Untersuchungen eine offene Frage.

2. Fragestellung

Das Haupterkenntnisinteresse richtet sich auf die Frage, welche Rolle Europäische Betriebsräte im Hinblick auf die Sicherung von Beschäftigung und den Erhalt von Unternehmensstandorten im Kontext von Restrukturierungen in der Automobilzuliefererindustrie spielen:

- Inwiefern unterscheiden sich die Internationalisierungsstrukturen (Ressourcenverteilung, Koordination) der Zuliefererunternehmen und welche Restrukturierungsprozesse finden statt?
- Welche Strategien zur Sicherung von Standorten und Beschäftigung entwickeln die EBRs der Zuliefererunternehmen angesichts der Abhängigkeit von den Internationalisierungsstrategien der Endhersteller und der Produktionsverlagerungen im Rahmen der EU-Osterweiterung?

- Inwiefern gelingt es ihnen, Einfluss auf Unternehmensentscheidungen in den Themenfeldern Standort- und Beschäftigungssicherung zu nehmen?
- Lässt sich ein Zusammenhang zwischen den Unternehmensstrukturen, den EBR-Strategien und dem EBR-"Output" nachweisen?

3. Untersuchungsmethoden

Stärker als bisherige EBR-Studien setzt das Projekt auf die Analyse der Unternehmensstrukturen. Hierzu wird ein detailliertes Internationalisierungsprofil von sechs europaweit tätigen Automobilzulieferern angefertigt. Das Sample setzt sich aus vier Unternehmen mit deutschem Stammsitz und kontrastierend dazu zwei US-amerikanischen zusammen. Die Unternehmen wurden so gewählt, dass sie sich nicht nur in Bezug auf das jeweilige Stammland unterscheiden, sondern auch hinsichtlich ihrer Abhängigkeit von den Automobil-Endherstellern. Die Untersuchung umfasst sowohl westeuropäische Hochlohnstandorte in Deutschland, Großbritannien und Spanien als auch Fertigungsstätten in den MOE-Beitrittsländern Polen und Tschechien. Neben einer Dokumentenanalyse werden vor allem Interviews mit EBR-Mitgliedern aus den Untersuchungs ländern sowie mit Personalmanagern und Gewerkschaftsvertretern durchgeführt. Die Feldarbeit wird von kooperierenden Wissenschaftlern aus den Untersuchungs ländern unterstützt.

<i>Projekttitle:</i>	Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-349-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Werner Schmidt Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK) an der Universität Tübingen Hausslerstr. 43 72076 Tübingen w.schmidt@uni-tuebingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Andrea Müller Nele Trittel Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK) an der Universität Tübingen Hausslerstr. 43 72076 Tübingen and.mueller@uni-tuebingen.de nele.trittel@uni-tuebingen.de
<i>Laufzeit:</i>	23 Monate

Das Projekt untersucht mittels Fallstudien und standardisierten Erhebungen die Umsetzung, die Ausgestaltung und die Erfahrungen mit der Einführung von Leistungsentgelt in den Kommunen und fragt nach den Chancen und Risiken für die Akteure, den Folgen für die Mitbestimmung und die Partizipation der Beschäftigten bei der Leistungs- und Aufgabengestaltung vor Ort sowie für die Tarifpolitik.

1. Kontext / Problemlage

Der Nutzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst ist nicht nur wissenschaftlich umstritten, die Einführung leistungsorientierter Bezahlung in den Kommunen ist zudem einer der derzeit sachlich und politisch am heftigsten umstrittenen Vorgänge der industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes. Während die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) leistungsorientierte Bezahlung als entscheidenden Beitrag zur Modernisierung nicht nur der Entgeltbestimmungen, sondern auch der Steuerungsfähigkeit, der Führungskultur sowie der Stärkung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes betrachtet, dominieren auf gewerkschaftlicher Seite Skepsis. Eine insgesamt unproduktive Konstellation, die die industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes belastet, jedoch durch eine Analyse und ausreichende Informationen über die tatsächlichen Erfahrungen mit Leistungsentgelt vor Ort in Bewegung geraten könnte.

2. Fragestellung

Das Projekt zielt auf eine hinreichend breite Datenlage zur Analyse von Verbreitung, Praxis und Folgen der leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst, um in einem zweiten Schritt Risiken und eventuelle Entwicklungs- und Gestaltungschancen empirisch begründet aufzeigen zu können. Zudem soll es zur wissenschaftlichen Debatte um die Funktionalität und die politischen Konsequenzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst beitragen. Das Projekt wird dazu in vier Untersuchungskomplexe gegliedert:

- a) Vorkommen und Ausgestaltung der Systeme leistungsorientierter Bezahlung,
- b) Akzeptanz der leistungsorientierten Bezahlung bei den Betriebsparteien, den Beschäftigten und den Führungskräften,
- c) Funktionalität und Funktionsvoraussetzungen von Systemen der leistungsorientierten Bezahlung und
- d) inter- und intra-organisationale Verhandlungsprozesse der Tarifparteien; Chancen und Risiken der leistungsorientierten Bezahlung in einer arbeits- und leistungspolitischen Perspektive.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt verbindet qualitative und quantitative Methoden. Erstens werden Fallstudien zur sachlichen und politischen Umsetzung des Leistungsentgelts vor Ort durchgeführt werden (Experteninterviews, Gruppendiskussionen, Dokumentenanalyse), zweitens ist eine bundesweite, standardisierte Befragung kommunaler Arbeitgeber sowie von Personal- und Betriebsräten (Doppelbefragung auf Basis einer repräsentativen Zufallsstichprobe) vorgesehen, drittens sollen standardisierte Befragungen von Beschäftigten erfolgen. Zusammengekommen soll dadurch die Zeichnung eines möglichst umfassenden Bildes der Praxis des Umgangs mit leistungsorientierter Bezahlung vor Ort ermöglicht werden, um einen Beitrag zur Versachlichung der wissenschaftlichen und der politischen Debatte zu leisten. Ergänzt werden diese Erhebungen auf kommunaler Ebene durch Interviews und teilnehmende Beobachtungen auf der tarifpolitischen Ebene.

<i>Projekttitle:</i>	Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf. Ein Beitrag für ein Soziales Recht der Arbeit
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-351-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Claudia Bogedan Hans-Böckler-Stiftung, Abt. WSI Hans-Böckler-Str. 39 40476 Düsseldorf claudia-bogedan@boeckler.de
	Prof. Dr. Eva Kocher Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O. Juristische Fakultät Große Scharrnstr. 59 15230 Frankfurt/Oder kocher@euv-frankfurt-o.de
	Prof. Dr. Felix Welti Fachhochschule Neubrandenburg Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management Brodaer Str. 2 17033 Neubrandenburg mail@felix-welti.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Christian Paschke Dr. Christine Schulze-Doll Barbara Zimmer Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O. Juristische Fakultät Große Scharrnstr. 59 15230 Frankfurt/Oder SozRA@boeckler.de
<i>Laufzeit:</i>	23 Monate

Das Projekt erforscht den arbeits- und sozialrechtlichen Regulierungsbedarf für Übergangssituationen in unterschiedlichen, flexiblen Erwerbsverläufen. Das transdisziplinäre Forschungsprojekt nimmt die sozialwissenschaftlichen Erkenntnisse zu Übergangssituationen Erwerbstätiger in die rechtliche Diskussion auf, untersucht die bestehenden Regelungen und entwickelt Vorschläge für Regulierungen.

1. Kontext / Problemlage

Arbeits- und Sozialrecht haben Einfluss darauf, wie und ob Menschen ihre Erwerbs- und Lebensverläufe selbst bestimmen und gestalten können. Veränderungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt haben in den letzten Jahren verstärkt dazu geführt, dass sich Erwerbsverläufe entstandardisiert und differenziert haben. Die Annahme eines "Normalarbeitsverhältnisses" prägt jedoch nach wie vor die Struktur der Sozialen Sicherungssysteme in Deutschland. Reformen des Arbeits- und Sozialrechts haben diese Fragen zwar bereits punktuell berücksichtigt; oft aber drohen in Übergangssituationen Rechtsverluste, Einbußen von Einkommen, Qualität der Arbeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitsmarktpositionen und sozialer Sicherheit. Im Mittelpunkt des Projekts stehen daher Situationen des Übergangs in der mittleren Lebenslaufphase, die bislang hohe individuelle Risiken bergen.

2. Fragestellung

Schwerpunkt des Projektes bilden Übergänge in und aus Bildung und Qualifikation, Kindererziehung sowie Pflege, von einer Beschäftigungsform in eine andere. Außerdem werden Übergänge infolge veränderter Leistungsfähigkeit durch Krankheit, Behinderung und Alterung behandelt.

Für diese ausgewählten typischen Übergangssituationen im Verlauf des Erwerbslebens sollen Bausteine für eine künftige Regulierung entwickelt werden, die tatsächliche Wirksamkeit versprechen. Bestehende arbeits- und sozialrechtliche Instrumente zur sozialen Gestaltung von Übergangssituationen werden unter Einbeziehung der europäischen Regulierung auf ihre Eignung zum Schutz sozialer Interessen und Risiken und auf ihr Potential zur Weiterentwicklung zu verallgemeinerbaren Regelungsmodellen geprüft. Mit der Zielsetzung "Soziales Recht der Arbeit" stehen dabei Autonomie, Handlungsspielräume und Optionen der Beschäftigten jenseits von Rollenzuschreibungen und Zwängen des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt ist transdisziplinär. Die Zusammenarbeit von Rechts- und Sozialwissenschaftlern ermöglicht die Identifizierung und Bewertung von Dysfunktionalitäten, Überschneidungen und gemeinsamen Mustern der Regulierung von typischen Übergangssituationen. Auf diese Weise können gesellschaftsrelevante Übergangssituationen mithilfe sozialwissenschaftlicher Theorien und Daten erforscht und mit Erkenntnissen aus Sozial- und Arbeitsrecht verdichtet werden, um schließlich geeignete Problembeschreibungen, rechtliche Instrumente und Bausteine der Regulierung zu entwickeln.

Dabei wird in drei Schritten vorgegangen: Zuerst werden Übergangssituationen in ihrer empirischen Relevanz und aktuellen rechtlichen Normierung herausgearbeitet. Im zweiten Schritt sind Sicherungslücken und Regelungsbedarfe zu erarbeiten. Aus dieser Zusammenschau wird drittens ein auf Übergangssituationen ausgerichtetes rechtssystematisches Regulierungskonzept entwickelt, das am bisherigen Normenbestand ansetzen kann.

<i>Projekttitle:</i>	Produktives Management von altersgemischten Teams: Untersuchungen von Rahmenbedingungen zur Nutzung der Potentiale von Altersdiversität
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-353-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Heike Bruch Universität St. Gallen IFPM Dufourstr. 40 a 9000 St. Gallen Schweiz heike.bruch@unisg.ch
<i>Projektbearbeitung:</i>	Florian Kunze Universität St. Gallen IFPM Dufourstr. 40 a 9000 St. Gallen Schweiz florian.kunze@unisg.ch
<i>Laufzeit:</i>	31 Monate

Das produktive Management von altersgemischten Teams ist eine der zentralen Herausforderungen, die sich aus dem demographischen Wandel ergeben. Ziel dieses Forschungsprojektes ist es deshalb, verschiedene Rahmenbedingungen (z.B. Führungsverhalten, Teamstruktur, Arbeitsklima) zu untersuchen, die es ermöglichen, die Stärken aller Altersgruppen in Teams zur Entfaltung zu bringen.

1. Kontext / Problemlage

Durch den demographischen Wandel wird es künftig sowohl zu einem Anstieg des Durchschnittsalters als auch zu einer Veränderung der generellen Alterszusammensetzung von Arbeitsgruppen und ganzen Unternehmen kommen. Für die Unternehmen stellt sich deshalb die Frage, wie zukünftig produktiv mit einer zunehmenden Altersdiversität ihrer Belegschaft umgegangen werden soll. Betrachtet man die bisherige empirische Forschung zur Auswirkung von Altersdiversität auf die Produktivität, so zeigen sich widersprüchliche Ergebnisse. Dies scheint dadurch bedingt zu sein, dass spezifische Rahmenbedingungen, unter denen die Vorteile von Altersdiversität in Teams zum Tragen kommen, in vielen dieser Studien nicht berücksichtigt wurden. Ziel dieses Forschungsprojektes ist es deshalb, vier mögliche Rahmenbedingungen - die Rolle der Führungskraft, die Identifikation der Teammitglieder, eine altersdiskriminierungsfreie Teamkultur und alterssensible Personalmanagementmaßnahmen - zu untersuchen.

2. Fragestellung

Die übergeordnete Fragestellung lautet: Wie können Rahmenbedingungen geschaffen werden, die einen positiven Einfluss von Altersdiversität auf Produktivität und Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen ermöglichen?

Folgende untergeordnete Fragestellungen sollen beantwortet werden: Ist kollektive Team-Identifikation eine notwendige Rahmenbedingung für Altersdiversität und Gruppenproduktivität? Sind Transformationale Führung und ein alter(n)sgerechter Führungsstil notwendige Rahmenbedingungen für Altersdiversität und Produktivität? Ist ein alterdiskriminierungsfreies Teamklima eine notwendige Rahmenbedingung für Altersdiversität und Produktivität? Sind alterssensible Personalmanagementmaßnahmen notwendige Rahmenbedingungen für Altersdiversität und Produktivität? Hat Altersdiversität auch mit anderen Diversitätsdimensionen (z.B. Geschlecht) zusammen eine Wirkung auf Produktivität?

3. Untersuchungsmethoden

Die verschiedenen Fragestellungen sollen mit Hilfe quantitativer Befragungen von Teams in mehreren kooperierenden Unternehmen untersucht werden. In einem ersten Schritt sollen hierfür ca. 100 Teams aus einem Unternehmen befragt werden. In einem zweiten Schritt soll dann die Stichprobe auf ca. 20 weitere Unternehmen, in denen jeweils eine Befragung von 2-3 Teams geplant ist, ausgeweitet werden, um eine gewisse Repräsentativität der Ergebnisse zu ermöglichen. Die Befragungsergebnisse sollen mit objektiven und subjektiven Performanzdaten der Teams, die zusätzlich erhoben werden, verknüpft werden.

Die Auswertungen der Ergebnisse erfolgen mit aktuellen statistischen Verfahren, wie hierarchische Regressionsanalyse, Strukturgleichungsmodellen und Methoden der Mehrebenenanalyse. Durch die Replikation in zwei unterschiedlichen, zeitversetzten Stichproben wird eine hohe Reliabilität und Validität der Ergebnisse angestrebt.

<i>Projekttitle:</i>	Praktika und prekäre Beschäftigung nach dem Studium. Nachfolgestudie zum Thema "Generation Praktikum 2010"
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-369-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Heidemarie Hecht Freie Universität Berlin FB Politik- und Sozialwissenschaften / AAF Iflisstr. 7 14195 Berlin hhecht@zedat.fu-berlin.de
	Dr. Boris Schmidt consult31 Weinbergstr. 2 04179 Leipzig schmidt@consult31.de
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Die Vorgängerstudie "Generation Praktikum" löste 2006 ein erhebliches öffentliches Interesse aus. Nachfolgende Erhebungen bestätigten, dass Mehrfachpraktika nach Studienabschluss selten waren und dass viele Praktika positiv bewertet wurden. Nach wie vor fehlen jedoch Einblicke in die Qualität von Praktika und in die subjektive Wahrnehmung dieser potenziell prekären Beschäftigungssituation.

1. Kontext / Problemlage

Die Einstiegswege von Hochschulabsolventen in den Beruf verlaufen häufig nicht "gradlinig", sondern erheblich ausdifferenziert. So ergab die Vorgängerstudie "Generation Praktikum", dass im Abschlussjahrgang 2002/03 rund 40 Prozent der Befragten nach dem Studium ein Praktikum absolviert hatten, davon fast die Hälfte ein unbezahltes. Gründe für die Aufnahme von Praktika und die konkret gemachten Erfahrungen weisen dabei eine große Bandbreite auf.

Eine repräsentative Panelbefragung der HIS GmbH kommt auf einen Anteil der postgradualen Praktika von rund 15 Prozent der Absolventen. Auch ein Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) beschreibt Praktika nach Ende des Studiums als ein bedeutsames Phänomen. Über die qualitative Ausgestaltung von Praktika und praktikumsähnlichen Beschäftigungen nach Studienabschluss (z.B. Volontariat, Hospitation) liegen allerdings bislang nur wenige und zu hoch aggregierte Informationen vor.

2. Fragestellung

Die Studie "Generation Praktikum II" knüpft methodisch an die Befragung des Abschlussjahrgangs 2002/03 an. Anhand einer erweiterten Stichprobe (geplant: 5 Universitäten) werden Praktika, Volontariate und Hospitationen nach Studienabschluss des Abschlussjahrgangs 2006/07 untersucht und etwaige Veränderungstrends beleuchtet:

- Aus welchen Gründen werden Praktika nach Studienabschluss aufgenommen?
- Wie lassen sich Praktika qualitativ und quantitativ, ggf. in Form einer Typisierung, beschreiben?
- Welche Rolle spielt der "Klebeeffekt", d.h. die Hoffnung auf bzw. die tatsächliche Übernahme?
- Welche Unterschiede hinsichtlich Geschlecht, Fachgruppe, Region, Branche zeigen sich?
- Welchen Bedarf für gesetzgeberische und/oder gewerkschaftlich initiierte Eingriffe sehen die Befragten?

Die bislang vorliegenden, vor allem quantitativen Informationen über Praktika werden durch die Studie "Generation Praktikum II" qualitativ erweitert und zu handlungsorientierten Empfehlungen verdichtet.

3. Untersuchungsmethoden

Die Erhebung wird als Online-Befragung unter Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 2006/07 mehrerer deutscher Hochschulen (geplant: 5 Universitäten) durchgeführt. Es wird ein gegenüber der Vorgängerstudie "Generation Praktikum" um qualitative Aspekte erweiterter und ausdifferenzierter Fragebogen eingesetzt.

Wiederholte erhobene Grunddaten zu Praktika (z.B. Dauer, Vergütung) werden mit den Ergebnissen der Befragung zum Jahrgang 2002/03 verglichen. Auf Basis der mit vorgegebenen Antwortskalen erhobenen Beschreibungen der Praktika wird durch eine Clusteranalyse eine Typisierung der Praktika angestrebt. Hin-sichtlich der freitextlich erhobenen Aussagen erfolgt eine inhaltsanalytische Auswertung. Verschiedene Teilstichproben (z.B. nach Geschlecht oder Fächergruppe) werden einander gegenübergestellt und ggf. mittels inferenzstatistischer Verfahren verglichen.

<i>Projekttitle:</i>	Lebensführung und solidarisches Handeln unter Modernisierungsdruck. Was bewegt junge Menschen unter 35 im Dienstleistungsbereich?
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-2-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Josef Held Eberhard-Karls-Universität Institut für Erziehungswissenschaft Münzgasse 22-30 72070 Tübingen josef.held@uni-tuebingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Seddik Bibouche Martina Kempf Tobias Kröll Eberhard-Karls-Universität Institut für Erziehungswissenschaft Münzgasse 22-30 72070 Tübingen seddik.bibouche@uni-tuebingen.de martina.kempf@ife.uni-tuebingen.de tobias.kroell@uni-tuebingen.de Lucie Billmann Hohentwielgasse 09 72070 Tübingen lucie.billmann@gmx.de
<i>Laufzeit:</i>	35 Monate

Junge Menschen unter 35 Jahren stehen heute vor besonderen Herausforderungen. Sie müssen nicht nur den Berufseinstieg meistern, sondern auch im privaten Bereich ihr Leben planen. Wir wollen untersuchen, wie sie in verschiedenen Sparten des Dienstleistungsbereichs und in zwei Regionen (Baden Württemberg und Berlin/Brandenburg) ihr Leben gestalten und welche Orientierungen sie dabei entwickeln.

1. Kontext / Problemlage

Der öffentliche und private Dienstleistungsbereich befindet sich in einem tief greifenden Wandel, der vor allem die jungen Beschäftigten unter starkem Modernisierungsdruck setzt. Prekäre, instabile und unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen zu, die Arbeitsplätze unter dem Spardiktat gleichzeitig ab. Die "Kultur des neuen Kapitalismus" (Sennett) führt vor allem im Dienstleistungsbereich zu schwierigen Arbeitsbedingungen.

Als Forschungsfeld sind die Regionen Baden-Württemberg und Berlin-Brandenburg vorgesehen. Dem Modernisierungsdruck stark ausgesetzt scheinen die Dienstleistungsbereiche Gesundheitswesen, öffentlicher Dienst, Banken/ Versicherungen und IT-Bereich zu sein, die im Mittelpunkt der Untersuchung stehen; daneben weitere prekäre Arbeitsbereiche, v.a. im Bereich der Sozialen Dienste, sowie Hartz IV-Empfänger. Zu berücksichtigen ist die große Heterogenität junger Beschäftigter im Dienstleistungsbereich und die besondere Situation junger Frauen und junger Migranten und Migrantinnen.

2. Fragestellung

Die Fragestellung des Projekts ist, wie sich die jungen Menschen im Dienstleistungsbereich zu dem Wandel im beruflichen und privaten Bereich verhalten, wie sie damit umgehen, welche Orientierungen und Handlungsformen sie dabei entwickeln. Was bewegt die 25-35 Jährigen im Dienstleistungsbereich? Welche neuen Formen der Lebensführung, der Perspektivenbildung, der Mitbestimmung und des solidarischen Handelns entwickeln sich? Wie sehen sie den Wandel der Arbeitswelt? Es geht in dem Projekt um das dynamische Moment, um den Antrieb, um die Umgangsformen mit sozialen Konflikten, um soziale Gerechtigkeit, Anerkennung und um die Wahrung der eigenen Würde. Die Antworten auf den sozialen Wandel sind sicher unterschiedlich, sie werden je nach Milieu, Geschlecht, Region und Branche unterschieden.

3. Untersuchungsmethoden

Das Arbeitsprogramm besteht aus einem Arsenal verschiedener empirischer Methoden, die quantitative Umfragen (Surveys) und qualitative Verfahren (Focusgroups und Interviews) einschließen. Der Forschungsprozess soll wie ein politischer Bildungsprozess gestaltet werden, er beginnt mit einem Fragebogen (Survey), wird mit Diskussionsgruppen (Focusgroups) fortgeführt und mit Einzelinterviews vertieft. Letztere werden zu Fallanalysen erweitert. Das Forschungsdesign hat den Anspruch, im Forschungsprozess selbst zur Aktivierung der Teilnehmer und Teinehmerinnen beizutragen.

Das Projekt ist insgesamt auf zwei Jahre angelegt. In diesem Zeitraum wird eine intensive Kommunikation mit jungen Beschäftigten im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich aufgebaut.

<i>Projekttitle:</i>	Zum erwerbsstrukturellen Wandel der Kultur- und Kreativwirtschaft am Beispiel ausgewählter Branchen
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-356-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Alexandra Manske Mülhauser Str. 3 10405 Berlin dr.a.manske@googlemail.com
<i>Laufzeit:</i>	5 Monate

In dem Projekt werden charakteristische Merkmale der politisch weitgehend unregulierten Bereiche der Kultur- und Kreativwirtschaft erhoben und vertiefend anhand der Designwirtschaft diskutiert. Geklärt werden sollen die Strukturen und Dynamiken dieses Arbeitsmarktes.

1. Kontext / Problemlage

Das Projektvorhaben deckt eine Forschungslücke ab. Ziel ist es, sowohl Strukturmerkmale der kultur- und kreativwirtschaftlichen Branchen zu beleuchten als auch branchenspezifische Eigenheiten herauszupräparieren. Beispiellohaft wird die Designwirtschaft mit ihren Zweigen des Industriedesigns, des Produkt- und Modedesigns sowie des Kommunikationsdesigns beleuchtet. Die Designwirtschaft ist einer der größten Teilmärkte in der Kultur- und Kreativwirtschaft und gilt aufgrund ihrer hohen wirtschaftlichen Zuwachsraten und ihres großen Anteils an der Kreativwirtschaft aus Sicht der Bundesregierung als ein "Treiber" der Kreativwirtschaft. Hier ist vor dem Hintergrund der Auswertungen zur allgemeinen Entwicklungsdynamik der Kreativwirtschaft zu fragen, inwieweit diese Branche als stilbildend betrachtet werden kann.

2. Fragestellung

Im Kern soll auf Basis von quantitativen Daten geklärt werden, ob es sich bei der Kultur- und Kreativwirtschaft um einen "Hype", d.h. um eine politische Konstruktion und Überbewertung traditioneller Künstler- und Kulturarbeitsmärkte handelt oder inwieweit die Kultur- und Kreativwirtschaft ein real expandierendes Arbeitsmarktsegment ist. Des Weiteren sollen die Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse in der Kultur- und Kreativwirtschaft vertiefend dargestellt und ihre Dynamiken beleuchtet werden. Ebenso geht es darum, Forschungs- und Wissenslücken darzustellen. Die Befunde sollen auch unter der Fragestellung diskutiert werden, inwieweit sich hier analog zu Vester neue Arbeitnehmertypen herauskristallisieren.

3. Untersuchungsmethoden

Für die Literaturrecherche werden übliche Desk-Research-Methoden angewandt (Bibliotheken, Online-Recherchen). Für die vertiefende Analyse des exemplarisch ausgewählten Teilmarktes "Designwirtschaft" werden zudem Experteninterviews mit Branchenvertretern sowie Akteursinterviews geführt.

<i>Projekttitle:</i>	Leistungspolitik unter der Bedingung subjektivierter Arbeit
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-219-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Ingo Matuschek Technische Universität Chemnitz Philosophische Fakultät Reichenhainer Str. 41 09107 Chemnitz ingo.matuschek@uni-jena.de
	Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel Humboldt-Universität zu Berlin Philosophische Fakultät III Institut für Sozialwissenschaften Unter den Linden 6 10099 Berlin nickel@sowi.hu-berlin.de
<i>Laufzeit:</i>	3 Monate

Das Projekt will neue Formen betrieblicher Leistungssteuerung und -kontrolle unter dem Signum einer "subjektivierten Leistungspolitik" analysieren und zu einer branchenübergreifenden Gesamtschau verdichten.

1. Kontext / Problemlage

In der betrieblichen Leistungspolitik ziehen neue Leistungsbemessungssysteme (z.B. Zielvereinbarungen, flexibilisierte Arbeitszeitpolitik) ein, es wird Arbeitsleistung neu definiert und ein ergebnisorientierter Leistungsbegriff etabliert. Vor dem legitimatorischen Hintergrund einer vermeintlichen Sachzwanglogik globalisierter Ökonomie führen die Entwicklungen letztlich zu einer verstärkten Subjektivierung von Arbeit und damit zu einer 'subjektivierten Leistungspolitik'. Selbst Strategien einer wieder verstärkt tayloristisch orientierten Organisation von Produktionsarbeit (z.B. Automobilmontage) schließen subjektivierende Elemente ein. Betriebliche Leistungspolitik stellt sich als enorm variantenreich und widersprüchlich dar. Wissenschaftliche Analyse wie Gestaltungsmacht vor Ort erscheint gleichermaßen schwierig. Daher bedarf es einer Analyse der neuen Formen betrieblicher Leistungspolitik, die die zugrunde liegenden Konzeptionen integriert.

2. Fragestellung

Zum Thema existiert eine Vielzahl von Studien, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln Erkenntnisse zu Fragen der subjektivierten Leistungspolitik beitragen. Diese Vielfalt, die einerseits wissenschaftlichen Moden, andererseits einer branchenbezogenen Spezialisierung der Forschenden (Kultur, Medien, IT-Industrie, Automobilbau, Dienstleistung etc.) geschuldet ist, lässt eine analytisch stringente Durchdringung der Phänomene insgesamt vermissen. Ziel des Projektes ist es, dieses Dickicht durch eine Meta-Analyse der Forschung zum Wandel der Erwerbsarbeit zu lichten. Untersucht wird, welche Formen der Vermarktlichung betrieblicher Steuerungsprozesse identifiziert werden, welche Übereinstimmungen und Differenzen sich hinsichtlich der betrieblichen Leistungspolitik finden und welche Gefährdungen bzw. Potenziale festgestellt werden. Bilanziert werden soll auch, wie die Arbeitenden auf verstärkte Selbststeuerung reagieren und welche Konsequenzen damit für die Interessenvertretung entstehen.

3. Untersuchungsmethoden

Schwerpunkt des Projektes sind sekundäranalytisch orientierte vergleichende Literaturstudien zum Themengebiet Subjektivierung von Arbeit und betriebliche Leistungspolitik im Bereich sozialwissenschaftlicher Arbeitsforschung der letzten Dekade. Diese werden ergänzt durch ausgewählte branchenspezifische Expertengespräche. In Kooperation mit der Förderin wird ein eintägiger Workshop vorbereitet und durchgeführt, der Vertretern aus Wissenschaft, Verbänden und Betrieben aus unterschiedlichen Branchen selbst einschließt. Mit der angestrebten Bandbreite sollen die häufig rein branchenbezogenen Erkenntnisse zu Gun-

ten einer überspannenden Perspektive erweitert und eine praxisbasierte analytische Gesamtschau ermöglicht werden.

<i>Projekttitle:</i>	Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von "Normalarbeitnehmern"
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-352-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Stephan Voswinkel Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Ffm. Senckenberganlage 26 60325 Frankfurt/Main voswinkel@em.uni-frankfurt.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Stefanie Hürtgen Institut für Sozialforschung Senckenberganlage 26 60325 Frankfurt am Main huertgen@soz.uni-frankfurt.de
<i>Laufzeit:</i>	23 Monate

Das Forschungsprojekt untersucht, inwiefern stabil Beschäftigte durch den Wandel der Arbeitswelt, die Beschäftigungsunsicherheit und die an sie adressierten widersprüchlichen Erwartungen verunsichert sind und wie sich diese Entwicklungen auf ihre Anspruchshaltungen an die Arbeit und ihre berufsbiographischen Orientierungen auswirken.

1. Kontext / Problemlage

Immer mehr Beschäftigte machen aus erster oder zweiter Hand die Erfahrung der Unsicherheit von Arbeitsplätzen und der Entwertung von Lebensleistungen. Sie stehen widersprüchlichen Anforderungen gegenüber: Flexibilität bei Verlässlichkeit, Eigenverantwortung in unplanbaren Biographien. Diese Ambivalenzspannungen tragen zu einem Gefühl der Verunsicherung bei. Beschäftigte erfahren in ihrer Beschäftigungssituation eine alltägliche Verunsicherung, weil Sicherheitsversprechen aufgelöst, Vertrauensbeziehungen und "psychologische Verträge" unbestimmt werden. Nicht zuletzt aus dem Gefühl der Bedrohung heraus sind zunehmend mehr Beschäftigte bereit, finanzielle Einbußen und/oder Arbeitszeitverlängerungen gegen befristete Sicherheitsversprechen zu tauschen. Und die "Erosion der Mitte" wurde inzwischen zum öffentlichen Thema.

2. Fragestellung

Das Forschungsprojekt untersucht, inwiefern die Beschäftigten durch die Beschäftigungsunsicherheit und die widersprüchlichen an sie adressierten Erwartungen verunsichert sind und wie sich dies auf ihre Anspruchshaltungen an die Arbeit und ihre biographischen Orientierungen auswirkt. Es nimmt Facharbeiter und Facharbeiterinnen und mittlere Angestellte aus dem industriellen Sektor, den privaten und den öffentlichen Dienstleistungen in den Blick, die nicht unmittelbar von Personalabbau oder Prekarisierung bedroht sind. Durch diesen Fokus analysiert das Projekt, welche Breitenwirkung die Gefährdung, Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigung über den Bereich der unmittelbar massiv Betroffenen hinaus für die Entwicklung von Anspruchshaltungen und beruflichen Erwartungen gewinnt. Da die Erhebung zu einer Zeit stattfindet, in der die Beschäftigten bereits Erfahrungen mit den Folgen der Wirtschaftskrise gemacht haben, werden auch erste Analysen über ihre Verarbeitung möglich sein.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt analysiert die Entwicklung von Anspruchshaltungen bezogen auf die persönlichen Lebensentwürfe und Arbeitsorientierungen. In Interviews über Pläne, Wünsche, erwartete Realisierungsmöglichkeiten und -restriktionen für die weitere Entwicklung der Erwerbsbiographie und die Qualität der Arbeit werden persönlich relevante Anspruchshaltungen und ihre Veränderung durch Verunsicherung und Wirtschaftskrise deutlich. Geführt werden prospektiv-biographische Interviews. Die Biographie ist Zugangsweise, nicht selbst das Untersuchungsziel. Die Fragestellungen des Projekts richten sich auf die Ansprüche an die Arbeit und die berufliche Entwicklung, die Wahrnehmung von Realisierungsmöglichkeiten und -

hemmnissen, an den Umgang mit Unsicherheit und die artikulierte Kritik der Interviewten. Bei der Erarbeitung generalisierender Schlussfolgerungen wird das Projekt vorliegende quantitative Daten zu den Arbeitsansprüchen und -orientierungen der Beschäftigten einbeziehen.

<i>Projekttitle:</i>	Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-342-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Jutta Allmendinger Dr. Johannes Giesecke Prof. Dr. Kathrin Leuze Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Reichpietschufer 50 10785 Berlin jutta.allmendinger@wzb.eu johannes.giesecke@wzb.eu kathrin.leuze@wzb.eu
<i>Projektbearbeitung:</i>	Lena Hipp Stefan Stuth Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH Reichpietschufer 50 10785 Berlin lena.hipp@wzb.eu stefan.stuth@wzb.e
<i>Laufzeit:</i>	34 Monate

Dieses Projekt untersucht den Verbreitungsgrad und die Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse in Europa, v.a. der quantitativ bedeutsamsten Formen: Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung. Die Frage ist, ob durch atypische Beschäftigung Arbeitsmarktflexibilität erhöht und damit ungleiche Teilhabechancen beseitigt oder zumindest reduziert werden können oder das Gegenteil der Fall ist.

1. Kontext / Problemlage

In den politischen Diskussionen um als zu inflexibel empfundene Arbeitsmarktstrukturen wird vielfach behauptet, dass sich durch die Ausdehnung atypischer Beschäftigungsformen sowie den Ab- bzw. Umbau gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften niedrigere Arbeitslosen- bzw. höhere Beschäftigungsquoten erreichen ließen. Ob es nun tatsächlich "besser" ist, einer atypischen Arbeit nach zu gehen als keiner, ist jedoch alles andere als eindeutig. Eine projektbezogene Beschäftigung kann die Eingangstür zu einer Festanstellung sein. Aufeinanderfolgende befristete Verträge hingegen gleichen eher einer Drehtür. Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, Aufgaben außerhalb der entlohnten Arbeit (bürgerschaftliches Engagement, Familie etc.) wahrzunehmen. Das Einkommen reicht aber meist nicht dauerhaft zum Leben. Dieses Projekt befasst sich darum mit dem Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa.

2. Fragestellung

Die zentrale Fragestellung des Projekts lautet, inwiefern atypische Beschäftigung zu einer Verringerung ungleicher Partizipationschancen am Arbeitsmarkt führt und welche institutionellen Rahmenbedingungen soziale und ökonomische Inklusion fördern bzw. mögliche negative Folgen abfedern können. Ganz konkret sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- a) Wie hat sich der Anteil atypischer Beschäftigungsformen sowie das Niveau ungleicher Teilhabechancen am Arbeitsmarkt (z.B. im Hinblick auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherheit, soziale Absicherung) in europäischen Ländern entwickelt?
- b) Wie unterscheiden sich die Beschäftigungschancen und -risiken der betroffenen Personen im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund in unterschiedlichen europäischen Ländern?

- c) Wie beeinflussen unterschiedliche institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen Ausmaß und Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und soziale Ungleichheit?

3. Untersuchungsmethoden

Diese Fragen werden mittels quantitativer Analysen von Individualdaten, die mit Informationen über Industriezweige und Arbeitsplatzorganisation sowie Ländermerkmalen kombiniert werden, beantwortet (sogenannte Mehrebenenanalysen). Hierzu werden Daten aus dem European Labor Force Survey (ELFS) und der EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) mit Indikatoren zu Arbeitsmarktregulierung, konjunkturer Entwicklung etc. von internationalen Organisationen, wie zum Beispiel der OECD und Eurostat, zusammengeführt. Aufgrund der Datenlage werden Ausmaß und Konsequenzen von Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung seit 1995 für folgende Länder untersucht: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Niederlande, Norwegen, Portugal, Österreich, Schweden und Spanien. Um unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsverläufen von Männern und Frauen Rechnung zu tragen, werden alle Modelle für beide Geschlechter getrennt berechnet.

<i>Projekttitle:</i>	Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe - ein Beitrag zur Burnoutprävention
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-363-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Irmhild Poulsen BIP-Burnout-Institut PHOENIX TIP-Lübeck - Initiativen Kanalstr. 80 23552 Lübeck irmhild.poulsen@freenet.de
<i>Laufzeit:</i>	11 Monate

Im Forschungsprojekt werden konkrete Stressoren und Alltagsbelastungen der Fachkräfte der Jugendsozialarbeit, Kinder- und Jugendhilfe sowie Jugendarbeit bei Kommunen, kirchlichen und freien Trägern sowie Wohlfahrtsverbänden erfragt, um Rückschlüsse auf notwendige Veränderungen ziehen zu können und die Entwicklung eines gezielten Fortbildungsprogramms zur Burnoutprävention zu ermöglichen.

1. Kontext / Problemlage

Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe sollen Kinder und Jugendliche laut gesetzlichem Auftrag SGB VIII KJHG begleiten, sie unterstützen, zuverlässig "Da" sein, für ihr Kindeswohl Sorge tragen, sie schützen, sie sollen organisieren, kooperieren, Projekte initiieren, sie fördern, sich vernetzen, Jugendliche und Eltern beraten, Entwicklungsprozesse in Gang setzen, Qualität sichern, helfen, heilen usw.; sehr komplexe Aufgaben mit konkretem Kompetenzprofil und hohen Ansprüchen, die ein erhebliches fachliches Know-how, Professionalität und Kompetenz verlangen. Gleichzeitig stehen sie in jüngster Zeit vermehrt "in der Schusslinie" von Angriffen, werden für Fehlentwicklungen verantwortlich gemacht, besonders nach der Einführung des § 8a, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Was die Fachkräfte jedoch tatsächlich leisten und unter welcher Arbeitsbelastung sie in ihrem professionellen Alltag stehen, bleibt weitestgehend unentdeckt, diffus und unklar.

2. Fragestellung

Welche konkreten Stressoren und Alltagsbelastungen haben die Fachkräfte im Berufsalltag? Wie bewältigen sie die Alltagsherausforderungen? Welche konkreten Herausforderungen liegen vor? Wie sieht ihre Arbeitsbelastung aus? Was sind konkrete Schwierigkeiten im Berufsalltag? Welche Verbesserungsvorschläge haben sie und wie wünschen sie eine Umsetzung? Welche Wünsche, Vorstellungen und Forderungen können sie formulieren und mit welcher Begründung? Welche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bräuchten sie gezielt, um Stress und Belastung zu minimieren? Was wäre hilfreich, um in diesem Job "gut bis zur Rente" zu kommen?

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchungsmethode mit qualitativen Fragebögen und persönlichen Interviews wurde gewählt. Es sollen nach einem Pre-Test 50 Fachkräfte der Jugendsozialarbeit, Kinder- und Jugendhilfe und Jugendarbeit in ganz Deutschland mittels Fragebögen und 5 persönlichen Interviews befragt werden. Obwohl die qualitative Untersuchungsmethode wesentlich zeitintensiver, umfassender und komplexer in der Erfassung der Ergebnisse ist, wurde sich in dem Projekt dafür entschieden. Wenn die Fachkräfte selbst ihre Gedanken und Sichtweisen zu den Fragen formulieren müssen, werden qualitative Momente sichtbarer und geben intensiveren Einblick in individuelle, völlig unterschiedliche Wahrnehmungen und Erlebenseindrücke. Der Fragebogen wird und neben den Angaben zur Person, der Art des Arbeitsvertrags, des konkreten Tätigkeitsfeldes und der Darstellung der Arbeitsaufgaben hauptsächlich auf die Stressoren und wahrgenommenen Belastungen im beruflichen Alltag eingehen und diese herausfiltern.

<i>Projekttitle:</i>	Kompetenz- und Organisationsentwicklung als Faktoren erfolgreicher Wissensarbeit
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-347-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Conny Antoni Universität Trier FB Arbeits-, Betriebs- u. Organisationspsychologie 54296 Trier antonи@uni-trier.de
	Prof. Dr. Axel Haunschild Universität Trier Fachbereich IV – BWL, Arbeit - Personal - Organisation 54296 Trier haunschild@uni-trier.de
	Prof. Dr. Rita Meyer Universität Trier Abteilung Weiterbildung, B 401 Universitätsring 15 54296 Trier rmeyer@uni-trier.de
<i>Laufzeit:</i>	13 Monate

Der Zusammenhang zwischen individueller Kompetenzentwicklung und Organisationsentwicklung ist bislang noch kaum untersucht. Das Forschungsvorhaben zielt darauf, zur Schließung dieser Lücke beizutragen. Im Fokus des interdisziplinären Projektes stehen Wechselwirkungen zwischen individuellen und organisationalen Interessen, Zielen und Handlungsstrategien am Beispiel wissensbasierter Arbeit.

1. Kontext / Problemlage

Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung sind Schlüsselfaktoren zur erfolgreichen Bewältigung der Innovationsanforderungen an Betriebe. Wissensintensive Tätigkeiten nehmen diesbezüglich eine Vorreiterstellung ein, da Anforderungen, Qualifikationsprofile sowie Arbeits- und Organisationsstrukturen einer besonderen Dynamik unterliegen und Berufsbilder häufig weniger institutionalisiert sind als in anderen Tätigkeitsfeldern. Kompetenzentwicklung findet bei wissensintensiver Arbeit zudem in hohem Maße selbstgesteuert, informell und organisationsübergreifend statt. Da erst das Zusammenwirken von individueller Kompetenzentwicklung und Organisationsentwicklung die Voraussetzung für Innovation und damit Wettbewerbsfähigkeit schafft, hängt die Innovationsfähigkeit von Unternehmen davon ab, dass Kompetenzen individuell entwickelt werden und zudem die Bereitschaft der Mitarbeiter vorhanden ist, diese in die organisationalen Arbeitsprozesse einzubringen.

2. Fragestellung

Sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene soll untersucht werden, welche Interessen und Zielsetzungen in Bezug auf die Entwicklung von Kompetenzen bei wissensintensiven Tätigkeiten vorherrschen und welche Strategien der Kompetenzentwicklung verfolgt werden. Im Anschluss daran soll die Frage beantwortet werden, welche Zusammenhänge sich zwischen Kompetenzentwicklung und Organisationsentwicklung bei wissensintensiver Arbeit empirisch identifizieren lassen. Hierbei soll zwischen Betrieben mit/ohne institutionalisierter Personal- und Organisationsentwicklung und solchen mit/ohne betrieblicher Interessensvertretung differenziert werden. Weiteres Forschungsziel ist es, mögliche theoretische Erklärungsansätze für die beobachteten Zusammenhänge zu entwickeln, um hieraus förderliche und hemmende Faktoren für das erfolgreiche Zusammenwirken von Kompetenz- und Organisationsentwicklung abzuleiten.

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung der Forschungsfragen findet anhand von Fallstudien in vier Betrieben statt, die durch wissensintensive Arbeit geprägt sind (kreative Industrien, Beratung). Die Untersuchung ist in drei Phasen unterteilt. In der Explorationsphase werden leitfadengestützte Experteninterviews jeweils mit der Leitungsebene, Verantwortlichen der Personalabteilung und, soweit vorhanden, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie mit Arbeitnehmervertretern durchgeführt. In der Analysephase werden pro Fallunternehmen 6-8 leitfadengestützte Interviews durchgeführt, davon zwei mit Führungskräften sowie vier bis sechs mit Wissensarbeitern. Hinzu kommen für ausgewählte Tätigkeitsbereiche die Auswertung vorhandener Aufgabenbeschreibungen und, wenn möglich, Beobachtungen von Arbeitsprozessen sowie eine (Online-)Fragebogenerhebung. In der aufgrund der kurzen Projektdauer von 14 Monaten nur anstoßbaren Transferphase werden die Ergebnisse in jedem Unternehmen präsentiert und diskutiert.

<i>Projekttitle:</i>	Essensangebote an Schulen - unterschiedliche Konzepte, unterschiedliche Akzeptanz?
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-244-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Adalbert Evers Braugasse 7 35390 Gießen Adalbert.Evers@uni-giessen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Kerstin Hämel Justus-Liebig-Universität Gießen Institut für Wirtschaftslehre des Haushaltes und Verbrauchsforschung Bismarckstr. 37 35390 Gießen kerstin.haemel@sowi.uni-giessen.de
<i>Laufzeit:</i>	7 Monate

Kern der Studie ist die Beschreibung und Analyse von Modellen zur Gestaltung schulischer Mittagessensangebote und ihrer Einbettung im Setting Schule. Die Studie zielt dabei darauf ab, kritische Erfolgsfaktoren für die Akzeptanz und integrative Wirkung der Angebote bei Schülerinnen und Schülern herauszustellen und Modelle guter Praxis zu identifizieren.

1. Kontext / Problemlage

Vor dem Hintergrund des Trends zu Ganztagschulen steigt die Zahl von schulischen Essensangeboten. Erklärtes Ziel der Politik ist es, diese zum Teil neue Komponente im schulischen Angebot zu stärken. Die Entwicklung befindet sich in einer Anfangsphase, bei der verschiedene Konzepte miteinander koexistieren. Von besonderem Interesse für Konzeptentwicklung in diesem Bereich ist die Kenntnis von Faktoren, die die Akzeptanz bei Schülerinnen und Schülern steigern können. Da sind zum einen Faktoren, die mit dem jeweiligen Schulkonzept zusammenhängen - beispielsweise legen verbindliche Nachmittagsangebote eine Mittagspause auf dem Campus nahe. Zum anderen geht es um Einflussfaktoren, die man unter dem Sammelbegriff der Schulkultur fassen kann: Inwieweit ist das jeweilige Mittagessensangebot Teil einer erhöhten Aufmerksamkeit an den Schulen für Fragen der Gesundheitsförderung? Welche Rolle spielt die aktive Einbeziehung der Schüler und der Eltern? Wie ist das Klima im Schulalltag?

2. Fragestellung

Die Untersuchung verfolgt folgende Leitfragen: Inwiefern sind Konzepte von Essensangeboten an Schulen wirksam bezüglich Attraktivität und integrativer Wirkung? Was sind die Schlüsselfaktoren für eine verbesserte Akzeptanz von schulischen Mittagessensangeboten bei Schülerinnen und Schülern? Finden Angebote, bei denen sich außer dem Versorgungszweck auch noch weitere inhaltliche und pädagogische Ziele, Konzepte und Ambitionen finden, eine höhere und nachhaltigere Akzeptanz? Stellt man sich auf Wünsche und Präferenzen von Schülerinnen und Schülern ausreichend ein? Welche Modelle guter Praxis lassen sich identifizieren?

3. Untersuchungsmethoden

Auf Basis einer Literaturanalyse werden aktuelle Diskurse und Konzepte im Themenbereich Ganztagschule und schulische Mittagessensangebote in Deutschland untersucht. Schwerpunkt der Studie stellt eine empirische, explorative Herangehensweise dar. Hierbei soll das Expertenwissen der für Essensangebote an den Schulen Verantwortlichen erschlossen werden. Es wird eine semi-standardisierte schriftliche Befragung von Schulleitern und Schulleiterinnen bzw. Verpflegungsbeauftragten aus dem Kollegium an den Gymnasien und Gesamtschulen einer hessischen Großstadt und zweier ländlich geprägter Stadt- und Landkreise durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse und zusätzlicher Interviews mit Personen, die in der Schulentwicklungsplanung und Konzeptentwicklung von Essensangeboten in Hessen Erfahrungen gesammelt haben, sollen

Modelle guter Praxis an Schulen herausgestellt werden, attraktive Angebote, mit denen eine Steigerung der Akzeptanz generell und speziell unter sozial benachteiligten Schüler und Schülerinnen gelungen ist.

Projekttitle:

Wege in Ausbildung und Ausbildungslosigkeit.
Determinanten gelingender/misslingender Übergänge
in Ausbildung von Jugendlichen mit Hauptschulbildung

Projektnummer:

S-2010-348-5 B

Projektleitung:

Dr. Nora Gaupp
Deutsches Jugendinstitut e.V.
Nockherstr. 2
81541 München
gaupp@dji.de

Laufzeit:

23 Monate

In einem Vergleich von Jugendlichen mit gelungenen und misslungenen Übergängen sollen die Rollen von wichtigen Wegbegleitern (Eltern, Gleichaltrige und pädagogische Fachkräfte) beim Gelingen, aber auch beim Misslingen von Übergängen von der Schule in Ausbildung untersucht werden. Den theoretischen Rahmen des Forschungsprojektes bildet Goffmans Konzept des "Cooling Out".

1. Kontext / Problemlage

Jede/r vierte Jugendliche mit Hauptschulbildung befindet sich nach den Ergebnissen des DJI-Übergangspanels fünf Jahre nach Ende der Pflichtschulzeit auf dem Weg in die Ausbildungslosigkeit. Offen ist die Frage, welchen Beitrag "weiche Faktoren" zum Gelingen oder Misslingen von Übergängen in Ausbildung leisten: die Eltern, Gleichaltrige und nicht zuletzt pädagogische Fachkräfte, die die Wege Jugendlicher von der Schule in die Arbeitswelt begleiten.

2. Fragestellung

In Anlehnung an das Konzept des Cooling-Out (Goffman) lautet die Hypothese, dass neben den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und den Bedingungen in der Region, der Interaktion zwischen den Jugendlichen und wichtigen Wegbegleitern ("Cooling-Out-Agents") eine zentrale Rolle für das Gelingen oder Misslingen der Integration in Ausbildung zukommt. Wichtige Wegbegleiter im Übergang Schule - Arbeitswelt sind: Eltern (deren Unterstützungsspotenzial und Verhältnis zu den Jugendlichen), Gleichaltrige (die Übergänge in Ausbildung unterstützen, aber auch gefährden können) und pädagogische Fachkräfte (die die Wege Jugendlicher von der Schule in die Arbeitswelt begleiten). Sie übermitteln den Jugendlichen Informationen, Vorschläge und Hilfsangebote. Unsere Annahme lautet, dass die Übergänge in Ausbildung desto eher gelingen, je besser die Passung zwischen den Hilfsangeboten der Wegbegleiter und den individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen ist.

3. Untersuchungsmethoden

Um den Beitrag von Wegbegleitern zum Gelingen bzw. Misslingen von Wegen in die Ausbildung aufzuklären, werden aus der Gesamtpopulation des DJI-Übergangspanels zwei Befragungsgruppen generiert: a) eine Untersuchungsgruppe von Jugendlichen, die sich fünf Jahre nach Ende der Pflichtschulzeit auf dem Weg in die Ausbildungslosigkeit befinden,

b) und als Vergleichsgruppe Jugendliche, die bei vergleichbar schlechten Ausgangslagen den Übergang in Ausbildung bewältigt bzw. ihre Berufsausbildung bereits erfolgreich abgeschlossen haben.

Mit beiden Gruppen werden teilstandardisierte Interviews geführt, in denen nach Anlässen, Merkmalen und Ergebnissen von Interaktionen zwischen Jugendlichen und Wegbegleitern an strategisch bedeutsamen Wegabschnitten (z.B. neue Eintritte, vorzeitige oder reguläre Beendigungen) gefragt wird.

<i>Projekttitle:</i>	Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-258-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Wolfgang Schroeder Universität Kassel Fachbereich 5 Gesellschaftswissenschaften Nora-Platiel-Str. 1 34109 Kassel wolfgang.schroeder@uni-kassel.de
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

Neuausgabe des Sammelbandes "Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland". Der Sammelband ist eines der Grundlagenwerke zur Gewerkschaftsliteratur. Er ist das einzige umfassende Handbuch zu den deutschen Gewerkschaften und wurde nach seiner Erstveröffentlichung herausragend rezensiert.

1. Kontext / Problemlage

Der Sammelband war und ist als ein Handbuch der deutschen Gewerkschaften konzipiert, dass den "State of the Art" der wissenschaftlichen Forschung widerspiegelt. Seitdem der Band 2003 erschienen ist, haben sich die industriellen Beziehungen - und mit ihnen die Gewerkschaften und die gesamte Gewerkschaftslandschaft - gewandelt, so dass eine Überarbeitung der bestehenden Texte und die Erweiterung des Bandes um neue Entwicklungen angebracht ist.

2. Fragestellung

Im Zuge der Neuausgabe sollen insbesondere zwei Punkte bearbeitet werden:

- a) Überarbeitung: Neben der reinen Aktualisierung wird eine Überarbeitung der Artikel stattfinden. Die Strukturveränderungen der letzten Jahre sollen aufgenommen und reflektiert werden. Dabei werden auch aktuellen Entwicklungen mit berücksichtigt.
- b) Erweiterung: Neben der Überarbeitung bestehender Artikel, sollen zusätzliche Themen in den Sammelband aufgenommen werden, die bisher nicht ausreichend Berücksichtigung fanden (bspw. Öffentlicher Dienst, Genderaspekte, Ältere und Gewerkschaften, Gewerkschaftskonkurrenz).

3. Untersuchungsmethoden

Es handelt sich bei dem Projekt um die Aktualisierung und Ergänzung eines Sammelbandes.

<i>Projekttitle:</i>	Edition der Gesammelten Schriften von Wolfgang Abendroth 1926-1985
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-63-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Michael Buckmiller Leibniz Universität Hannover Institut für Politische Wissenschaft Schneiderberg 50 30167 Hannover m.buckmiller@ipw.uni-hannover.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Gregor Kritidis Leibniz Universität Hannover Institut für Politische Wissenschaft Schneiderberg 50 30167 Hannover g.kritidis@apc.de
<i>Laufzeit:</i>	37 Monate

Der Verfassungsjurist Wolfgang Abendroth (1906-1985) gehört zu den Begründern der Politikwissenschaft in der Bundesrepublik. Mit seinen umfangreichen wissenschaftlichen und politischen Analysen und insbesondere seiner sozialistisch-demokratischen Interpretation des Grundgesetzes beeinflusste er die zentralen gesellschaftspolitischen Debatten der BRD seit Beginn der 50er Jahre nachhaltig.

1. Kontext / Problemlage

Bisher liegt zu Abendroth eine Biographie vor, deren Untersuchungszeitraum bis zum Ende des Zweiten Weltkrieges reicht. Über sein wesentlich bedeutenderes Wirken in der Bundesrepublik gibt bisher umfassend nur ein autobiographischer Interviewband Auskunft. Daneben sind ein Teil seiner Schriften sowie Studien und Sammelbände zu Teilproblemen veröffentlicht worden. Mit der Edition der gesammelten Schriften im Offizin-Verlag sollen die Forschungslücken geschlossen werden. In diesem Zusammenhang soll für zwei Bände mit Briefen Abendroths sein umfangreicher Nachlass im Institut für Sozialgeschichte in Amsterdam gesichtet werden, der bisher nur zu kleinen Teilen ausgewertet worden ist. Zudem sollen weitere Briefbestände in privaten und öffentlichen Archiven recherchiert werden.

2. Fragestellung

Die Edition will in sechs Textbänden eine Auswahl der wichtigsten Schriften Wolfgang Abendroths wissenschaftlich kommentiert wieder zugänglich machen. Die beiden Bände mit Briefen sollen die Breite seines Wirkungsfeldes dokumentieren und Aufschluss über die Biographie intellectuelle sowie über zeithistorische Zusammenhänge liefern. Die nicht für die breite Öffentlichkeit bestimmte Korrespondenz verspricht Aufschluss zu geben über die politische Willensbildung innerhalb der Gewerkschaftsbewegung, der Sozialdemokratie sowie wissenschaftlicher und politischer Kreise, da diese in wesentlich geringerem Maße von taktischen Überlegungen beeinflusst ist. Die Einschätzungen und Positionsbestimmungen Abendroths und seiner Diskussionspartner bezüglich zentraler gesellschaftspolitischer Konfliktfelder lassen sich dadurch rekonstruieren und transparent machen.

3. Untersuchungsmethoden

Nicht für die Öffentlichkeit bestimmte Dokumente wie Briefe mit im weitesten Sinne politischem Inhalt geben Auskunft über historische Vorgänge aus der Sicht von beteiligten Akteuren. Eine wissenschaftliche Erschließung und Beurteilung ist ohne eine genaue Kenntnis des historischen Kontextes nicht möglich. Die Kriterien für die Auswahl der Briefe lassen sich daher nur über die Analyse des historischen Zusammenhangs ermitteln, auf die sie sich beziehen. Dafür kommen vor allem diejenigen gesellschaftspolitischen Konfliktthemen in Frage, die für die Geschichte der Bundesrepublik paradigmatischen Charakter hatten, etwa die Auseinandersetzung um das Streikrecht, die Remilitarisierung oder die Notstandsgesetzgebung. Zudem müssen

diejenigen Briefe Berücksichtigung finden, die exemplarisch über wegweisende Entwicklungen in denjenigen Institutionen Auskunft geben, in denen Abendroth gewirkt oder auf die er sich bezogen hat.

<i>Projekttitle:</i>	Aufbau im Zusammenbruch. Der Aufbau einer Freien Gewerkschaft im Wendejahr der DDR 1989/1990 am Beispiel der ÖTV.
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-304-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Manfred Scharrer Im Dol 50 14195 Berlin ma.scharrer@t-online.de
<i>Laufzeit:</i>	14 Monate

Es wird die Politik der Gewerkschaft ÖTV in den Wendemonaten 1989/90 im Kontext des Zusammenbruchs der DDR, der SED und des FDGB in Bezug zu den wichtigsten FDGB-Fachabteilungen/Gewerkschaften aus dem Organisationsbereich der ÖTV analysiert. Es geht um die Frage der Kooperation, dem Aufbau einer unabhängigen Gewerkschaft oder der Übertragung des ÖTV-Modells auf die DDR.

1. Kontext / Problemlage

Auffällig an den bisherigen, zahlreichen Publikationen zur Wendezeit in der DDR und dem staatlichen Vereinigungsprozess ist, dass der Beitrag, den die bundesdeutschen Gewerkschaften und ihr Dachverband in diesem Prozess erbracht haben, eher stiefmütterlich behandelt wurde. Es gibt einige wenige Forschung zum Zusammenbruch des FDGB, jedoch immer nur bezogen auf die Zentrale. Den Anteil, den die ehemaligen Fachabteilungen und später selbständigen Gewerkschaften des FDGB daran gehabt haben, ist nicht untersucht, auch nicht der, den die bundesdeutschen Einzelgewerkschaften in diesem Zusammenhang dazu beigesteuert haben. Das Wenige, das vorliegt, fand fast keine Beachtung. Der breiteren Öffentlichkeit konnte bisher die Bedeutung des gewerkschaftlichen Beitrages nicht vermittelt werden. Nicht nur nach außen, sondern auch nach innen, für das eigene gewerkschaftliche Selbstbewußtsein und historische Verständnis, scheint es von erheblicher Bedeutung, diesen Beitrag angemessen zu würdigen.

2. Fragestellung

Es geht um die Analyse und die Beschreibung des Organisationshandelns der ÖTV in Bezug auf die DDR, besonders in der Zeit nach dem Fall der Mauer bis zur staatlichen Vereinigung im Oktober 1990. Dieses Handeln ist eingebettet in den Auflösungsprozess des FDGB und die Versuche seiner Fachabteilungen, unabhängige Gewerkschaften zu bilden. Betrachtet werden die für den Organisationsbereich der ÖTV relevanten Verbände des FDGB im Zusammenhang mit dem Vorgehen der anderen DGB-Gewerkschaften und des DGB. Gefragt wird in erster Linie nach der Meinungsbildung und dem Entscheidungsprozess innerhalb der ÖTV in der Interaktion von Personen, die als Berater in der DDR wirkten, den Sekretären der Kreis-, Bezirk- und der Hauptverwaltung, des geschäftsführenden Hauptvorstandes und des Hauptvorstandes. Diskutiert werden die Alternativen zwischen Kooperation mit den alten FDGB-Gewerkschaften, dem Aufbau einer unabhängigen neuen Gewerkschaft "ÖTV in der DDR" und der Übertragung des ÖTV-Modells auf die neuen Bundesländer.

3. Untersuchungsmethoden

Es wird die Sekundärliteratur sowohl der Gesamtdarstellungen als auch der Monographien zu Einzelaspekten des Einigungsprozesses insgesamt (einschließlich autobiographischer Darstellungen) und die bisherige Forschung zu den Gewerkschaften ausgewertet.

Die historisch-soziologisch sowie politikwissenschaftlich angelegte Studie stützt sich einmal auf die Auswertung der Bestände der Hauptvorstandsverwaltung der ÖTV (FES- und ÖTV-Archiv) und die Bestände der Vorstände der drei wichtigsten FDGB-Einzelgewerkschaften IG-Transport, Gewerkschaft MSK/ÖD und Gesundheits- und Sozialwesen (SAPMO), sowie auf die veröffentlichten Beschlüsse, Erklärungen und Einschätzungen der internen Publikationen (ötv-intern, Protokolle) und der Mitgliederzeitschriften.

Zum anderen auf die Auswertung der zeithistorischer (qualitativer) Interviews (insgesamt 23) mit handelnden Akteuren. Bei Bedarf sind ergänzende aktuelle Befragungen vorgesehen.

2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten

<i>Projekttitle:</i>	Transparenzstudie "Zukunft der Stromerzeugung im europäischen Vergleich"
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-302-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Jürgen Gabriel Bremer Energie Institut (BEI) College Ring 2 (Research V) 28759 Bremen gabriel@bremer-energie-institut.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Sabine Eilmes Bremer Energie Institut (BEI) College Ring 2 (Research V) 28759 Bremen eilmes@bremer-energie-institut.de
<i>Laufzeit:</i>	3 Monate

Am Beispiel der EU-Mitgliedstaaten Deutschland, Schweden und der Slowakei wurden im Rahmen der Transparenzstudie Interessendivergenzen zwischen Regierung, Energiewirtschaft und Öffentlichkeit zur zukünftigen nationalen Stromerzeugung aufgedeckt, Machtverhältnisse zwischen den Akteuren abgebildet und länderbezogen ausgesuchte Fragestellungen zur Zukunft der europäischen Stromerzeugung untersucht.

1. Kontext / Problemlage

Die weltweite Diskussion um die Endlichkeit von Energieressourcen sowie der Ausbau- und Ersatzbedarf von Stromerzeugungsanlagen führen zu einer Umgestaltung der Stromversorgungslandschaft in der EU. Trotz weitgehend einheitlicher EU-Vorgaben zeigen sich hinsichtlich der Umgestaltung der Stromversorgungslandschaft in Europa im Vergleich der EU-Mitgliedstaaten divergierende Entwicklungspfade. Diese sind einerseits auf unterschiedliche energiepolitische Ausrichtungen der nationalen Regierungen zurückzuführen und werden andererseits durch das Handeln der Energiewirtschaft und die Akzeptanz der Öffentlichkeit gegenüber Plänen von Regierung und Energiewirtschaft bestimmt. Im Rahmen der Transparenzstudie wurden die wichtigsten Aspekte und Beziehungen zwischen den drei Akteuren Politik, Energiewirtschaft und Öffentlichkeit herausgearbeitet sowie die bedeutendsten Unterschiede zwischen den ausgewählten EU-Mitgliedstaaten dargestellt.

2. Fragestellung

In der Studie wurden länderübergreifend folgende Fragestellungen untersucht:

- Welche Interessendivergenzen zeigen sich in den ausgewählten EU-Mitgliedstaaten zwischen Regierung, Energiewirtschaft und Öffentlichkeit hinsichtlich der zukünftigen Ausrichtung der nationalen Stromerzeugung?
- Inwiefern stimmen Ziele bzw. Planungen und tatsächliches Handeln von Regierung und Energiewirtschaft überein?
- Welche Machtverhältnisse zeigen sich zwischen den Akteuren?

Zudem wurden anhand der Slowakei mögliche Auswirkungen der EU-Osterweiterung und des Emissionszertifikatehandels auf die fossile Stromerzeugung aufgezeigt. Anhand von Schweden wurde der 2009 aufgehobene Ausstieg aus der Kernenergie analysiert und als Beispiel für die nach der Bundestagswahl 2009 diskutierte Laufzeitverlängerung deutscher Kernkraftwerke dargestellt. Abschließend wurden Implikationen ermittelt, die sich aus den Untersuchungsergebnissen für die Beschäftigungssituation in der deutschen Stromwirtschaft ergeben.

3. Untersuchungsmethoden

Aufbauend auf dem vorhandenen Wissens- und Datenbestand des Bremer Energie Instituts wurde eine mehrgliedrige Internetrecherche zur Ermittlung der relevanten Daten durchgeführt. Dazu wurden zunächst Originalquellen zu den Elektrizitätsmärkten und zur Elektrizitätspolitik in Deutschland, Schweden und der Slowakei dokumentiert, ausgewertet und ins Deutsche übersetzt. Einbezogen wurden Gesetze und energiepolitische Pläne der Politik, Unternehmensstrategien dominierender Energieversorger, Bauvorhaben zur Stromerzeugung sowie Bürgerbegehren und Volksabstimmungen zu energiepolitischen Plänen. Darauf aufbauend erfolgte eine themenbezogene Informationsrecherche bei europäischen und nationalen Statistikämtern, den für Energiepolitik zuständigen Ministerien und Regulierungsbehörden, dominierenden Energieversorgern sowie einschlägigen Internet-Informationsanbietern und Zeitschriften für die Energiewirtschaft.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Länderanalyse verdeutlichte, dass Energiepolitik, insbesondere die Befürwortung oder Ablehnung der Kernenergie, in Schweden und Deutschland ein zentrales Themenfeld ist, in dem sich die Parteien voneinander unterscheiden. Damit ist der mittelfristige Einfluss der Öffentlichkeit auf die Gestaltung des politischen Rahmens der Energiewirtschaft vergleichsweise groß. Jede Wahl wird zur Volksabstimmung über die Energiepolitik, besonders über die Nutzung und den Ausbau der Kernenergie. Im Gegensatz dazu gibt es in der Slowakei einen breiten gesellschaftlichen Konsens zur Nutzung der Kernenergie und Investitionssicherheit für die Energiewirtschaft. Gleichzeitig gibt es in allen drei Ländern lokale Bürgerinitiativen, die gegen den Bau von fossilen Kraftwerken und teilweise auch gegen erneuerbare Energieanlagen protestieren und in etlichen Fällen zum Abbruch der Planungen geführt haben. Im Vergleich zu den Parteien ist die ökonomische Machtbasis dominierender Energiekonzerne weitgehend stabil. Aufgrund der bestehenden Unsicherheiten unterziehen die Konzerne ihre Investitionspläne jedoch einer entsprechenden Risikoanalyse oder realisieren ihre ökonomischen Ziele in anderen Ländern.

Ergebnisse:

Gabriel, Jürgen; Meyer Sabine: Transparenzstudie "Zukunft der Stromerzeugung im europäischen Vergleich". Abschlussbericht.- Bremen, 26. Februar 2010.- 103 S.

<i>Projekttitle:</i>	Die aktive Rolle der Mitbestimmungsinstitutionen im betrieblichen Innovationsprozess
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-985-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Steffen Kinkel Fraunhofer-Institut für System und Innovationsforschung (ISI) Breslauer Str. 48 76139 Karlsruhe steffen.kinkel@isi.fraunhofer.de
	Martin Schwarz-Kocher IMU Institut für Medienforschung und Urbanistik Büro Stuttgart Hasenbergstr. 49 70176 Stuttgart mschwarz-kocher@imu-institut.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Jürgen Dispan Bettina Seibold IMU Institut für Medienforschung und Urbanistik Büro Stuttgart Hasenbergstr. 49 70176 Stuttgart jdispan@imu-institut.de bseibold@imu-institut.de
	Eva Kirner Fraunhofer-Institut für System und Innovationsforschung (ISI) Breslauer Str. 48 76139 Karlsruhe eva.kirner@isi.fraunhofer.de
	Ursula Richter IMU-Institut Berlin GmbH Schlesische Str. 28, Haus S 10997 Berlin ursula.richter@imu-berlin.de
<i>Laufzeit:</i>	28 Monate

Innovationsfähigkeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für Unternehmen im weltweiten Wettbewerb. In Deutschland trifft diese Herausforderung auf eine spezifische, durch das deutsche Mitbestimmungsmodell geprägte Form industrieller Beziehungen. Das Forschungsprojekt untersucht Wirkungen dieses Mitbestimmungsmodells sowie direkter Mitarbeiterpartizipation auf die Innovationsfähigkeit.

1. Kontext / Problemlage

Innovationen und technischer Fortschritt werden als grundlegend für die globale Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und damit für die Zukunft der Arbeitsplätze in Deutschland gesehen. Dabei müssen sich auch die Träger der Mitbestimmung am Innovationsprozess beteiligen. Ausgehend von einem breiten Innovationsverständnis stehen verschiedene Innovationsdimensionen im Blickfeld: Produkt- und Prozessinnovationen ebenso wie physische und immaterielle Innovationen, sowie deren wechselseitige Beeinflussung. Um Rolle und Funktion der Träger der Mitbestimmung in diesem ganzheitlichen Innovationsverständnis zu verstehen, wird der betriebliche Innovationsprozess analysiert. Ein spezifischer Problemzugang basiert auf der empirischen Beobachtung, dass der Beitrag der Träger der Mitbestimmung zu Innovationen in Krisensituationen besonders gut funktioniert und sich ein charakteristischer "mitbestimmter" Innovationstypus herauszubilden scheint, der aber selten verstetigt werden kann.

2. Fragestellung

- Welche Rahmenbedingungen für Innovation weisen Unternehmen aus den ausgewählten Branchen auf?
- Wie intensiv nutzen Unternehmen aus den verschiedenen Branchen beteiligungsorientierte, partizipativ ausgerichtete Organisations- und Managementkonzepte?
- Welcher Zusammenhang besteht zwischen dem Einsatz partizipativer Organisations- und Managementkonzepte und der betrieblichen Innovationsfähigkeit?
- Welche Verfahren formeller und informeller Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretungen an Prozessen der Produkt-, Dienstleistungs-, technischen Prozess- und organisatorischen Innovation werden in Unternehmen praktiziert?
- Welche originären Beiträge können die Träger der Mitbestimmung in den Innovationsprozess einbringen?
- Wie können die Mitbestimmungsinstitutionen die Interessen der Beschäftigten in betriebliche Innovationsprozesse einbringen und mit welchen Handlungskonzepten können sie dabei auftretenden Rollenkonflikte bewältigen?

3. Untersuchungsmethoden

Aufgrund der wissenschaftlichen und praxisorientierten Fragestellung des Projektes wurde von den beteiligten Forschungseinrichtungen ein Untersuchungsdesign gewählt, das quantitative und qualitative Forschungsmethoden verbindet:

- quantitative (teilw. multivariate) Auswertung der Innovationsperformance und -treiber auf Datenbasis der Erhebung "Modernisierung der Produktion 2006" des Fraunhofer ISI,
- qualitative Fallstudien in Unternehmen der Schwerpunktbranchen Maschinenbau, Automobilzulieferer, Textil und Ingenieurdienstleistungen,
- leitfadengestützte Expertenbefragungen und Rückkopplung der Zwischenergebnisse in relevanten Akteurskreisen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Breite innerbetriebliche Verankerung von Innovationskompetenzen und intensive Nutzung von beteiligungsorientierten Organisations- und Managementkonzepten führen zu einem höheren Innovationserfolg.
- Diese Konzepte sind in deutschen Industrieunternehmen vergleichsweise wenig verbreitet.
- Mitbestimmungsinstitutionen können eine eigenständige Rolle in Innovationsprozessen einnehmen.
- Sie können das Wissen von Beschäftigten in Richtung der Geschäftsführung kanalisieren und dabei die Gestaltung von Innovationsprozessen beeinflussen.
- In seiner Gestaltungsfunktion kann der Betriebsrat potenziell negative Folgen von Innovationsprozessen sozial regeln und eigenständige Innovationsziele im Sinne "Guter Arbeit" voranbringen.
- Es konnte ein Modus arbeitsorientierter Innovationsprozesse nachgewiesen werden, der auf eine aktive Beteiligung der Mitbestimmungsinstitutionen setzt und betriebliche Interessensdivergenzen konstruktiv nutzt.
- Eine Orientierung an diesem Modus versetzt Betriebsräte in die Lage, Innovationspotenziale zu heben, die durch vom Management gestützte Methoden nicht generiert werden können.

Ergebnisse:

Die aktive Rolle der Mitbestimmungsinstitutionen im betrieblichen Innovationsprozess. Abschlussbericht / Martin Schwarz-Kocher u.a.- Stuttgart; Karlsruhe, Dezember 2009.- 300 S.

<i>Projekttitle:</i>	Rechtmäßigkeit der Anreizregulierungsverordnung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-355-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Ralf Trümner Schneider Schwegler Rechtsanwälte Unter den Linden 12 10117 Berlin truemner@schneider-schwegler.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monate

Das Gutachten untersucht die Rechtmäßigkeit der Anreizregulierungsverordnung (ARegV). Der Schwerpunkt liegt auf dem aus Arbeitnehmerperspektive höchst relevanten § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV. Diesbezüglich setzt sich das Gutachten intensiv mit der (einschränkenden) Auslegung durch die Bundesnetzagentur auseinander.

1. Kontext / Problemlage

Mit Beginn des Jahres 2009 werden die Netzentgelte im Strom- und Gasbereich im Wege der sogenannten Anreizregulierung bestimmt. Die diesbezüglichen Regelungen sind in einer Rechtsverordnung (Anreizregulierungsverordnung - ARegV) enthalten, die Regelungen zur Bestimmung der Entgelte für den Zugang zu den Energieversorgungsnetzen im Wege der Anreizregulierung beinhaltet. Die ARegV findet ihre Rechtsgrundlage in § 21a Energiewirtschaftsgesetz (EnWG). In ihr finden sich die wesentlichen Regelungen für die Arbeit der Regulierungsbehörden, insbesondere der Bundesnetzagentur, zur Bestimmung der Netzentgelte. Vor dem Hintergrund der in Wissenschaft und Rechtsprechung geäußerten Rechtmäßigkeitszweifel wird die ARegV, insbesondere § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV einer Prüfung unterzogen.

2. Fragestellung

Das Gutachten untersucht, ob die arbeitsvertragliche Bindung an den Netzbetreiber Voraussetzung für die Berücksichtigung von Kosten gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV ist, wie es von der Bundesnetzagentur verlangt wird.

3. Untersuchungsmethoden

Anhand der in der Rechtswissenschaft üblichen Methoden wird die Auslegung der Bundesnetzagentur zu § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV einer Prüfung unterworfen. In diesem Zusammenhang wurden bereits bestehende Rechtmäßigkeitswägungen im Rahmen einer rechtskonformen Auslegung berücksichtigt. Im Anschluss daran wurde geprüft, ob § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV rechtmäßig ist.

4. Darstellung der Ergebnisse

- § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV, wonach Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen, soweit diese in der Zeit vor dem 31. Dezember 2008 abgeschlossen worden sind, dauerhaft als nicht beeinflussbar gelten, kann nicht dahingehend ausgelegt werden, dass davon nur Kosten der eigenen Arbeitnehmer erfasst werden.
- Auch Kosten für überlassene Arbeitnehmer müssen insoweit Berücksichtigung finden.

Nur durch eine derartige Auslegung können die Rechtmäßigkeitsbedenken, die im Hinblick auf § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV bestehen, behoben werden.

Ergebnisse:

Trümner, Ralf; Weinbrenner, Lars: Rechtmäßigkeit der Anreizregulierung (ARegV) unter besonderer Berücksichtigung der Kosten aus betrieblichen und tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnzusatz- und Versorgungsleistungen gem. § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV. Abschlussbericht.- Berlin, 2010.- 40 S.

<i>Projekttitle:</i>	Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (ARegV)
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-354-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Ralf Trümner Schneider Schwegler Rechtsanwälte Unter den Linden 12 10117 Berlin truemner@schneider-schwegler.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monate

Das Forschungsprojekt befasst sich mit der anstehenden Novellierung der ARegV. Dazu sollen einige Novellierungsvorschläge gemacht werden.

1. Kontext / Problemlage

Seit dem 1. Januar 2009 werden die Netzentgelte im Strom- und Gasbereich auf dem Wege der Anreizregulierung bestimmt. Die Regelungen für den Zugang zu den Energieversorgungsnetzen sind in einer Rechtsverordnung enthalten (Anreizregulierungsverordnung - ARegV). Die ARegV basiert auf § 21a Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) und ist Rechtsgrundlage für die Arbeit der Regulierungsbehörden, insbesondere der Bundesnetzagentur zur Bestimmung der Netzentgelte. Die ARegV soll vor dem Hintergrund von Rechtmäßigkeitsdefiziten und Handhabungsschwierigkeiten in der Praxis novelliert werden.

2. Fragestellung

Mit diesem Forschungsprojekt werden einige für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders relevante Aspekte in der ARegV aufgegriffen und Vorschläge für eine Novellierung gemacht.

3. Untersuchungsmethoden

Es wurde die bislang erschienene Literatur und ergangene Rechtsprechung zur ARegV ausgewertet. Dabei wurden die aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevanten Aspekte besonders berücksichtigt. Zusätzlich wurden Experten zu bestehenden Problemen im Rahmen der ARegV befragt. Ausgehend davon wurden Novellierungsvorschläge entwickelt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Es wurden einige Novellierungsvorschläge entwickelt, u.a.:

- Der Begriff der Beeinflussbarkeit im Rahmen der ARegV muss dahingehend modifiziert werden, dass nur aktuell beeinflussbare Kosten berücksichtigt werden.
- § 11 Abs. 2 ARegV sollte dahingehend geändert werden, dass der Eingangssatz folgendermaßen neu gefasst wird: "Als dauerhaft nicht beeinflussbare Kostenanteile gelten insbesondere Kosten oder Erlöse aus...".
- Die ARegV muss dahingehend korrigiert werden, dass beim Effizienzvergleich als Maßstab auf den durchschnittlichen Netzbetreiber abgestellt wird, nicht auf den effizientesten Netzbetreiber.
- § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sollte dahingehend modifiziert werden, dass alle Personal- und Personalzusatzkosten den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden. Zumindest sollten alle tarifvertraglich vereinbarten Lohnbestandteile den dauerhaft nicht beeinflussbaren Kosten zugeordnet werden.
- Im Rahmen von § 11 Abs. 2 Nr. 9 ARegV sollte klargestellt werden, dass nicht nur die Kosten des eigenen Personals, sondern auch die Kosten des überlassenen Personals berücksichtigt werden.

Ergebnisse:

Trümner, Ralf; Lerch, Sascha: Ansatzpunkte für eine Novellierung der Anreizregulierungsverordnung (A-RegV). Abschlussbericht.- Berlin, Mai 2010.- 40 S.

<i>Projekttitle:</i>	Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken der High-Tech-Elektronik - das Beispiel der Handy-Branche
<i>Projektnummer:</i>	S-2005-728-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Ulrich Voskamp Prof. Dr. Volker Wittke Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität Friedländer Weg 31 37085 Göttingen uvoskam@gwdg.de volker.wittke@sofi.uni-goettingen.de
<i>Laufzeit:</i>	37 Monate

Unternehmen aus Hochlohnländern wie Deutschland nutzen seit den 1990er Jahren forciert Standorte in Niedriglohnländern wie Mittelosteuropa, Brasilien, Indien oder China vor allem für industrielle Produktionsaktivitäten. Welche Effekte hat das für Hochlohnstandorte? Wenn globale Produktionsnetzwerke nicht zu verhindern sind: Wo liegen strategische Ansatzpunkte und Spielräume zu ihrer Gestaltung?

1. Kontext / Problemlage

Produktionsstandorte in Deutschland und anderen Hochlohnländern stehen in bisher unbekanntem Ausmaß zur Disposition. Von Verlagerung bedroht sind nicht nur arbeitsintensive Fertigungen von Standardprodukten, sondern zunehmend auch qualifikatorisch und technologisch anspruchsvolle High-Tech-Fertigungen. Vielfach scheint es, als sei die Erosion der Fertigungsbasis führender Industrieländer kaum abwendbar, gerade seit Niedriglohnregionen als Produktionsstandorte leichter zugänglich geworden sind. Die Entwicklung folgt, so wird angenommen, dem Muster der PC-Industrie mit gleichermaßen stark modularisierten Produkt-, Produktions- und Branchenstrukturen, die eine weitreichende globale Entkopplung von Wertschöpfungsketten nach sich zieht. In elektronischen Konsumgüterindustrien sei dieses Muster prägend, in anderen Branchen auf dem Vormarsch.

2. Fragestellung

Das Projekt untersuchte die Architektur von Wertschöpfungsketten und deren Veränderungsdynamik bei europäischen Herstellern von High-Tech-Elektronik. Dabei waren folgende Fragen zur Organisation, Geographie und Governance von Wertschöpfungsketten untersuchungsleitend: Wie weit organisieren die Unternehmen ihre Produktions- und Innovationsaktivitäten "in-house"; wie ausgeprägt ist das "Outsourcing" an Kontraktfertiger? Wie weit bündeln sie ihre Aktivitäten (und die relevanter Zulieferer) an Heimatstandorten; wie weit werden sie durch "Offshoring" räumlich entkoppelt? Wie integrieren und steuern die Unternehmen geographisch fragmentierte Wertschöpfungsketten? Wie gestalten sie ihre Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen über funktionale, Unternehmens- und nationale Grenzen hinweg? Wo liegen Ansatzpunkte für hiesige Träger der Mitbestimmung, um den Profil- und Funktionswandel im Interesse der Beschäftigten zu gestalten?

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt untersuchte diese Fragen an der Entwicklung der Handy-Industrie, einer von hohem Verlagerungsdruck und Standortkonflikten geprägten Branche. In dieser Branche hatten europäische Hersteller und europäische Standorte traditionell starkes Gewicht. Das Projekt rekonstruierte (mittels Literaturrecherchen, Dokumentenanalyse und qualitativen Interviews) die Entstehung und den Durchbruch der (digitalen) Handy-Industrie zu einer globalen Konsumgüter-Branche in den 1990ern und analysierte den Umbruch von Marktstrategien und Geschäftsmodellen nach der Jahrtausendwende. Mit Hilfe intensiver Fallstudien bei großen Herstellern (und ausgewählten Zulieferern) untersuchte es die Entwicklung von Produktions- und Innovationsmodellen nach dem Umbruch. Schwerpunkt war dabei die Erfassung der Veränderung von organisatio-

naler und geographischer Struktur der Wertschöpfungsketten und die Veränderungen des Stellenwerts und der Funktionen von Hochlohnstandorten.

4. Darstellung der Ergebnisse

In organisationaler Hinsicht haben Handyhersteller große Teile der Wertschöpfung an Zulieferer ausgelagert. Gleichzeitig aber erfolgen Systementwicklung und -montage typischerweise "in-house", "wintelistische" (fertigungslose) Strukturen sind die Ausnahme.

In geographischer Hinsicht haben sich zunehmend globale Netzwerke herausgebildet. Endhersteller bauten an Niedriglohnstandorten Produktionswerke auf und verlagerten schließlich die Serienfertigung weitgehend dorthin.

Die Governance dieser Netzwerke folgt allerdings nicht dem modularen Muster. Vielmehr entstehen Wertschöpfungsketten mit starken Interdependenzen über große räumliche und kulturelle Distanzen hinweg. Ein Weg zu ihrer schnellen und sicheren Integration liegt im Umbau von Hochlohnstandorten zu "Innovationszentren" mit einem Aufgabenspektrum an der Schnittstelle von Innovation und Produktion. Die Siemens Handy-Sparte scheitert u.a. an dieser Transformation ihres Produktions- und Innovationssystems.

Über die Branche hinaus können Hochlohnstandorte über einen Funktions- und Profilwandel zu "Innovationszentren" neue Perspektiven in globalen Netzwerken gewinnen.

Ergebnisse:

Voskamp, Ulrich; Wittke, Volker: Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken der High-Tech-Elektronik - das Beispiel der Handy-Branche. Abschlussbericht.- Göttingen, März 2009.- 145 S.

(Publikation geplant)

<i>Projekttitle:</i>	Shareholder Value und Personalwesen - Der Einfluss der Finanzmärkte auf den Status, das Selbstverständnis und die Handlungsorientierungen des Human Resource Managements und die Interaktionsbeziehungen mit dem Betriebsrat
<i>Projektnummer:</i>	S-2004-646-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Reinhard Bahnmüller Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK) Haußerstr. 43 72076 Tübingen reinhard.bahnmueller@uni-tuebingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	PD Dr. Michael Faust Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität Friedländer Weg 31 37085 Göttingen mfaust@gwdg.de Christiane Fisecker Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (FATK) Haußerstr. 43 72076 Tübingen christiane.fisecker@uni-tuebingen.de
<i>Laufzeit:</i>	54 Monate

Die Erosion der Deutschland AG und der Aufstieg institutioneller Investoren setzt börsennotierte Unternehmen dem Erwartungsdruck des Kapitalmarkts aus. Unternehmen setzen verstärkt auf Konzepte der "wertorientierten" Unternehmensführung. Das Projekt analysiert erstmals detailliert die Wirkungen der Kapitalmarkt-orientierung auf Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung.

1. Kontext / Problemlage

Seit Mitte der 1990er erodiert die Deutschland AG. Gefördert durch liberale Reformen und den Rückzug der privaten Banken stiegen ausländische und inländische institutionelle Investoren zu einer wichtigen Eigentümer- und Einflussgruppe im Sektor der börsennotierten Unternehmen auf. Im Zusammenspiel mit Analysten nehmen sie Einfluss auf die Unternehmen, die sich ihrerseits zunehmend dem Shareholder-Value-Konzept der Unternehmensführung verschreiben. Diese Entwicklung wird als Konvergenz des deutschen, "koordinierten" zum angelsächsischen "liberalen" bzw. zum "Finanzmarktkapitalismus" interpretiert. Dieser Deutung der Entwicklung steht u.a. entgegen, dass auch börsennotierte Unternehmen vielfach stabile Ankerinvestoren aufweisen. Ferner stellt die Mitbestimmung weiterhin einen Fremdkörper für einen "Finanzmarktkapitalismus" dar: "Shareholder Value in einer widrigen Umgebung" (Jürgens) oder "Verhandelter Shareholder Value" (Vitols) waren für diese "Zwischenlage" geeignete Diagnosen.

2. Fragestellung

In dieser Ausgangslage stellt sich zum einen die Frage, welche Erwartungen die "neuen Eigentümer" an die Unternehmen richten, welchen Stellenwert insbesondere personalpolitische Themen und Kontroversen um die Mitbestimmung haben und wie die Unternehmen in der Kapitalmarktkommunikation darauf eingehen. Zum anderen stellt sich die Frage, welche Auswirkungen die verstärkte Kapitalmarktorientierung der Unternehmen auf die Unternehmenspolitik, den Status und das Selbstverständnis des Personalwesens und zentrale Felder der Personalpolitik hat. Ferner ist von Interesse, wie sich der vermutete relative Machtverlust des Personalwesens im Zuge des Aufstiegs des Finanzressorts auf die Beziehungen zu Betriebsrat und Gewerkschaften auswirkt und in welchen Konflikten sich die Kapitalmarktorientierung in den verschiedenen

Verhandlungsarenen niederschlägt. Schließlich ist umgekehrt von Interesse, ob und wie die Mitbestimmung die Kapitalmarktorientierung "moderiert" und beeinflusst.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt setzt auf eine qualitative Fallstudienempirie. Die Untersuchung wurde in den Jahren 2005 und 2006 durchgeführt. Sie umfasste 8 Fallstudien, davon 4 Intensiv- und 4 Kurzfallstudien. Bei den Unternehmen handelt es sich um große, börsennotierte Gesellschaften, überwiegend aus dem DAX 30. Diese unterscheiden sich im Grad der Kapitalmarktexposition (Ankerinvestor versus Streubesitz), was sich auf die Drohkulisse Übernahmegefahr auswirkt. Zum Teil waren die Unternehmen parallel zur Kapitalmarktorientierung gravierenden Veränderungen der Wettbewerbssituation (Privatisierung, Marktleralisierung) ausgesetzt. In den Intensivfallstudien wurden alle relevanten Akteursgruppen (Personalwesen, Investor Relations, Finanzressort/Controlling, operatives Management; Betriebsrat/Aufsichtsrat) befragt. Zur eigenständigen Erfassung der Kapitalmarktperspektive auf die Unternehmen wurden (oft dort engagierte) Fondsmanager und Analysten zur Unternehmensbewertung und ihren Einflussnahmen befragt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Personalthemen werden vom Kapitalmarkt selten aufgeworfen, dann aber einseitig mit Blick auf Kosten, die Vergütung und die "Qualität" des Managements.
- Mitbestimmung ist angelsächsischen Investoren oft fremd, wird aber nicht mit einem Bewertungsabschlag versehen, dennoch im Hinblick auf Wirkungen kritisch beobachtet. Dadurch wird Druck aufgebaut. Aber auch Analysten/Investoren lernen die Vorteile kooperativer Arbeitsbeziehungen zu schätzen.
- Kontinuierlich werden bestimmte Restrukturierungsthemen (Kerngeschäfte) und Renditeziele eingefordert.
- Stabile Ankerinvestoren verbessern die Bedingungen für Langfristorientierung, aber auch stärker exponierte Unternehmen haben strategische Spielräume.
- Die Kapitalmarktorientierung der Unternehmen stärkt das Finanz- und schwächt das Personalressort, das seinen "Wertbeitrag" nachweisen soll. Dennoch bleibt das Personalressort Verhandlungspartner für Arbeitnehmervertreter.
- Systeme der "wertorientierten" Steuerung erzeugen Kurzfristorientierung, die aber teilweise auch wieder korrigiert wird.
- Die Kapitalmarktorientierung setzt die Mitbestimmung unter Druck, führt aber nicht zu einer Erosion der Konsensorientierung.

Ergebnisse:

Faust, Michael, Bahnmüller, Reinhard; Fisecker, Christiane: Das kapitalmarktorientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Abschlussbericht.- Tübingen; Göttingen, Februar 2010.- 290 S.

Faust, Michael; Fisecker, Christiane; Bahnmüller, Reinhard: Was interessiert Analysten? Versuch über ein erklärmungsbedürftiges Desinteresse an Personalpolitik? In: Berliner Debatte Initial; 18 /2007.- S. 16 – 26

Faust, Michael; Bahnmüller, Reinhard: Die Zeit der Aktienanalysten.- In: Die Markt-Zeit der Finanzwirtschaft. Soziale, kulturelle und ökonomische Dimensionen / Andreas Langenohl; Kerstin Schmidt-Beck (Hrsg.).- Marburg: Metropolis-Verlag, 2007.- S. 35-74

<i>Projekttitle:</i>	Mitbestimmung von Personalvertretungen im Bund bei ressortübergreifenden Angelegenheiten bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-250-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Monika Böhm Philipps-Universität Marburg Institut für Öffentliches Recht FB 01 Universitätsstr. 6 35032 Marburg monika.boehm@staff.uni-marburg.de
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Auf der Ebene des Bundes fehlen bislang, anders als in einigen Bundesländern, Regelungen zur Mitbestimmung bei ressortübergreifenden Angelegenheiten. Gerade bei besonders umfassenden Vorhaben bestehen deshalb Lücken. Im Rahmen der Studie wird erstmals ein umfassender Überblick zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie der Staatspraxis gegeben. Ein Regelungsvorschlag wird vorgestellt.

1. Kontext / Problemlage

Beteiligungsrechte der Angehörigen des öffentlichen Dienstes werden insbesondere in den Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetzen des Bundes und der Länder geregelt. Da Regelungen zur Mitbestimmung bei ressortübergreifenden Angelegenheiten weitgehend fehlen, bestehen Lücken bei einer Vielzahl von grundlegenden Angelegenheiten wie z.B. der Schaffung von Dienstleistungszentren und der Neugliederung von Behörden. Auf der Ebene der jeweiligen Ressorts können insoweit nur Teillaspekte durch die Personalvertretungen aufgegriffen werden. Nicht nur für die betroffenen Individuen ist dies nachteilig. Vergeben wird von Behördenseite auch die Chance, den Sachverstand der Beschäftigtenvertreter einzubinden und die Azeptanz der Beschäftigten für Neuordnungen zu steigern. Insbesondere durch die Einbindung der Spaltenorganisationen der Gewerkschaften könnten die vorhandenen Lücken beseitigt und einer Atomisierung der Interessen auf Ressortebene entgegengewirkt werden.

2. Fragestellung

Grundsätzlich ist zwischen der Beteiligung der Beschäftigten innerhalb des Dienstbetriebs und der Interessenvertretung durch Gewerkschaften zu unterscheiden. Die unterschiedlich starke verfassungsrechtliche Verankerung wird herausgearbeitet. Das Verhältnis von Personalvertretungen, die nur für den gewählten Bereich legitimiert sind, und Gewerkschaften wird analysiert. Eingegangen wird insbesondere darauf, wie die wegen der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes bestehenden Mitbestimmungslücken geschlossen werden können. Das an sich aus Art. 9 Abs. 3 GG abzuleitende Streikrecht und die Kompetenz zum Abschluss von Tarifverträgen werden nach h.M. durch Art. 33 Abs. 5 GG für Beamte und Beamtinnen und Beamte stark eingeschränkt. Die Studie befasst sich vor diesem Hintergrund mit der Frage, inwieweit eine Kompensation dieser Bedeutungsverluste möglich und erforderlich ist. Die vorhandene Staatspraxis der ressortübergreifenden Mitbestimmung wird ausgewertet.

3. Untersuchungsmethoden

Nach einer einleitenden Problembeschreibung wird zunächst der verfassungsrechtliche Rahmen der ressortübergreifenden Mitbestimmung dargestellt. Sodann werden die vorhandenen Regelungen auf der Ebene des Bundes und der Länder gesammelt, aufbereitet und systematisiert. Beispiele ressortübergreifender Vereinbarungen zwischen Dienstherrn und Spaltenorganisationen der Gewerkschaften werden zusammengestellt, ebenso die zu den Länderregelungen vorhandene Rechtsprechung. Praktische Erfahrungen fließen durch eine Reihe von Experteninterviews ein. Aufbauend darauf werden Vorschläge zur Schließung der vorhandenen Regelungslücken entwickelt und ein Gesetzentwurf vorgestellt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Auf verfassungsrechtlicher Ebene ist die Mitbestimmung der Koalitionen weitaus stärker verankert als die Mitbestimmung durch Personalvertretungen, die überdies nur für den Bereich legitimiert sind, für den sie gewählt wurden. Die im öffentlichen Dienst vorhandenen Einschränkungen des Art. 9 Abs. 3 durch Art. 33 Abs. 5 GG bezüglich des Streikrechts und des Abschlusses von Tarifverträgen könnten und sollten durch eine stärkere Einbeziehung der Spaltenorganisationen der Gewerkschaften bei ressortübergreifenden Angelegenheiten zumindest zum Teil kompensiert werden. Aus den Bundesländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen sowie dem Stadtstaat Hamburg liegen insoweit langjährige positive Erfahrungen vor. Hervorzuheben sind Effizienzgewinne und befriedende Wirkungen. Erfahrungen außerhalb des öffentlichen Dienstes können einbezogen, die im öffentlichen Dienst eingeschränkten Mitbestimmungsrechte zumindest ein Stück weit kompensiert werden. Das Bundesverfassungsgericht hat die ressortübergreifende Mitbestimmung bei Wahrung der Regierungsverantwortung ohne weiteres als zulässig angesehen. Insbesondere in Anlehnung an § 59 MBG Schl.-H. wird ein Regelungsvorschlag für den Bund vorgestellt.

Ergebnisse:

Böhm, Monika: Mitbestimmung von Personalvertretungen im Bund bei ressortübergreifenden Angelegenheiten bei Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Gutachten. Abschlussbericht.- Marburg, 28.04.2010.- 59 S.

<i>Projekttitle:</i>	Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit. Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-994-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Andreas Boes Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München Jakob-Klar-Str. 9 80796 München andreas.boes@isf-muenchen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Tobias Kämpf Kira Marrs Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München Jakob-Klar-Str. 9 80796 München kira.marrs@isf-muenchen.de
<i>Laufzeit:</i>	28 Monate

Wer sich über die Globalisierung und deren Folgen für Arbeit und Beschäftigung Gedanken machte, hatte lange zumeist Industriearbeiter vor Augen. Mit der Diskussion um Offshoring hat sich das Szenario verändert - die Globalisierung erreicht nun immer öfter auch die Büros der Angestellten und Hochqualifizierten. Die Studie fragt nach den Folgen für die Angestelltenarbeit und die Arbeitsbeziehungen.

1. Kontext / Problemlage

Mit Offshoring verändern sich zentrale Muster der Globalisierung: Betroffen sind nicht mehr vorwiegend niedrigqualifizierte Arbeiter, sondern vermehrt auch hochqualifizierte Angestellte. Zugespitzt formuliert folgt der Internationalisierung der "Handarbeit" nun die Internationalisierung der "Kopfarbeit".

Im Zentrum der neuen Phase der Globalisierung stehen:

- die Internationalisierung von Software-Entwicklung und IT-Services,
- der Aufbau sog. "shared services center" in Niedriglohnländern, in denen Unternehmen Verwaltungstätigkeiten wie z.B. Buchhaltung, Reisekostenabrechnung u.ä. konzentrieren,
- die Internationalisierung der Forschung- und Entwicklung großer Unternehmen.

Die Basis hierfür bildet eine neue Qualität der Informatisierung. Globale I&K-Netze und Internet werden zur Infrastruktur eines weltweit zugänglichen "Informationsraums". Dieser wird für die Formen der Kopfarbeit, deren Arbeitsgegenstände und -mittel digitalisierbar sind, zum weltweiten "Raum der Produktion".

2. Fragestellung

Ziel der Studie ist eine explorative Analyse der Auswirkungen und Folgen der neuen Phase der Globalisierung. Als Untersuchungsfelder wurden die drei Bereiche Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen, Verwaltung und Shared Services sowie Forschung & Entwicklung gewählt. Im Zentrum des Forschungsprojekts steht die Perspektive der Beschäftigten. Neben ihren praktischen Erfahrungen mit der Internationalisierung werden auch ihre Erwartungen, Ängste und Sorgen als Arbeitnehmer gezielt rekonstruiert. Das Forschungsprojekt stellt damit nicht nur differenziert Fragen nach dem "Wie" der Internationalisierung in den unterschiedlichen Untersuchungsfeldern, sondern fragt insbesondere auch, wie sich in der Folge die Arbeitsbeziehungen verändern und mit welchen Herausforderungen diese neue Dynamik der Globalisierung für die Akteure der Mitbestimmung verbunden ist.

3. Untersuchungsmethoden

Die explorative Studie ist als qualitatives Forschungsprojekt angelegt. Um der Heterogenität der neuen Formen der Internationalisierung gerecht zu werden, wurden acht Fallstudien in den Untersuchungsfeldern Software-Entwicklung und IT-Dienstleistungen, Verwaltung sowie Forschung & Entwicklung erhoben. Die besondere Perspektive des Forschungsprojekts erfordert dabei ein Forschungsdesign, das sowohl auf der Ebene des Individuums als auch auf der Ebene des Unternehmens ansetzt. Mehr als in konventionellen industriesoziologischen Fallstudien standen deshalb im Zentrum der Erhebungen die betroffenen Beschäftigten. Insgesamt wurden 102 Interviews geführt. Neben 37 Expertengesprächen mit Managementvertretern, internationalen Projektleitern, Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern konnten 65 Intensivinterviews mit Beschäftigten durchgeführt werden.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Internationalisierung der Kopfarbeit ist komplexer als die Offshore-Diskussion suggeriert. Weniger ein One-best-way bestimmt die Praxis sondern Lern- und Suchprozesse. Die IT-Industrie erweist sich als Vorreiter global integrierter Produktionsmodelle. In den deutschen IT-Unternehmen ist dennoch das Leitbild Offshoring weiterhin prägend. Analog zum Bereich der Shared Services werden Verlagerungen zur Chiffre der Internationalisierung. Ein Kontrastfall ist der Bereich F&E: bisher wird hier die Internationalisierung vor allem zur Erschließung von Märkten und Know-how betrieben. Trotz der Unterschiede gehen mit der Internationalisierung für die Beschäftigten grundlegende Veränderungen einher. In allen drei Feldern beschreiben sie einen Bruch in der Entwicklung ihrer Arbeitssituation - als Angestellte und Hochqualifizierte machen sie Lohnarbeitserfahrungen in neuer Qualität. Zentrale Momente sind neue Unsicherheiten, ein Abschied von der "verantwortlichen Autonomie" und ein Bruch der "impliziten Verträge". Dies führt zu einem Wandel in den Köpfen. Nicht mehr die "Beitragsorientierung" prägt ihr Bewusstsein, sondern Neuorientierungsprozesse in Richtung neuer Arbeitnehmeridentitäten.

Ergebnisse:

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias: Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: Von der Erosion der "Beitragsorientierung" zu neuen Arbeitnehmeridentitäten.- In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jg. 1; H. 2 / November 2008.- S. 44-67

Kämpf, Tobias: Die neue Unsicherheit. Folgen der Globalisierung für hochqualifizierte Arbeitnehmer.- Frankfurt/M.: Campus Verlag, 2008.- 450 S.

Boes, Andreas; Kämpf, Tobias: Offshoring und eine neue Phase der Internationalisierung von Arbeit: Konsequenzen für Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung. Abschlussbericht.- München; Juni 2010.- 275 S.

<i>Projekttitle:</i>	Politische Steuerung der Finanzkrise
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-242-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Nicolai Dose Salbeiweg 7 85521 Ottobrunn nicolai.dose@uni-siegen.de
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Vor dem Hintergrund der jüngsten Banken- und Finanzkrise wird in der Studie die europäische Regulierung von Ratingagenturen analysiert. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass die Regulierung kaum wirkungsvoll dazu beitragen wird, eine erneute Finanzkrise zu verhindern. Diese Kritik mündet in konkrete Politikempfehlungen für eine wirkungsvollere Regulierung.

1. Kontext / Problemlage

Die Auswirkungen der weltweiten Banken- und Finanzkrise auf die Weltwirtschaft waren und sind verheerend. Das Wirtschaftswachstum brach weltweit ein und die Arbeitslosenzahlen stiegen dramatisch an. Zum Entstehen der Krise haben Ratingagenturen durch falsche Bewertungen von Finanzprodukten ganz wesentlich beigetragen. Neben anderen weltweit diskutierten Maßnahmen zur Verhinderung einer erneuten Finanzkrise bedürfen gerade die Ratingagenturen einer wirkungsvollen Regulierung, damit sie ihrer Aufgabe gerecht werden. Diese liegt in der Bereitstellung von unabhängigen und verlässlichen Informationen über Finanzprodukte. Falsche Bewertungen hingegen können den Finanzmarkt zwar kurzfristig befeuern, führen dann jedoch zu umso größeren Einbrüchen des Markts.

2. Fragestellung

Im Mittelpunkt des Projekts stehen zwei Fragestellungen. Die erste bezieht sich auf die Analyse der Regulierung von Ratingagenturen und die zweite auf die Frage nach der politischen Durchsetzbarkeit von Reformen:

- Wie sind die europäische Verordnung über Ratingagenturen und der entsprechende Entwurf eines deutschen Ausführungsgesetzes zu beurteilen? Kann mit den getroffenen Einzelmaßnahmen dazu beigetragen werden, eine Wiederholung der Finanzkrise zu verhindern?
- Weshalb ist es im Fall der europäischen Regulierung von Ratingagenturen gelungen, ein Rechtssetzungsverfahren tatsächlich abzuschließen, obwohl es in vielen anderen relevanten Reformbereichen bisher zu keinen gesetzgeberischen Maßnahmen gekommen ist?

3. Untersuchungsmethoden

In der Studie wurde ein neu entwickelter Ansatz der Policy-Analyse eingesetzt (siehe Dose, Problemorientierte staatliche Steuerung. Ansatz für ein reflektiertes Policy-Design, Baden-Baden, 2008) Er speist sich aus der internationalen steuerungsrelevanten Literatur und führt policy-analytisches, steuerungstheoretisches, juristisches, wirtschaftswissenschaftliches und rechtssoziologisches Wissen über erfolgreiche staatliche Steuerung zusammen. Die verwendeten "Daten" wurden aus offiziellen und grauen Dokumenten, grauer Literatur, Presseveröffentlichungen und aus Experteninterviews gewonnen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die EG-Verordnung über die Regulierung von Ratingagenturen wird kaum echte Wirkung entfalten. Denn die Verordnung arbeitet mit zahlreichen Einzelmaßnahmen, die aufgrund der zahllosen unbestimmten Rechtsbegriffe, der niedrigen Kontrolldichte und der geringen Abschreckungsqualität der zu verhängenden Sanktionen weitgehend wirkungslos bleiben werden.
- Auch nach der Regulierung der Agenturen arbeiten die Marktkräfte gegen zuverlässige Ratings. Ursächlich hierfür ist das für die Erstellung von Ratings geltende Auftragsvergabe- und Bezahlungssystem. Die Kosten für die Ratings werden nämlich in aller Regel von den Emittenten der zu bewertenden

Finanzprodukte getragen, die auch die Aufträge vergeben. So entsteht bei den Ratingagenturen der beständige Anreiz, den zahlenden Kunden möglichst positive Ratings zu erstellen, um auch weiterhin im Geschäft zu bleiben.

- Gerade wegen der schwachen Regelungsintensität konnte die EG-Verordnung - anders als viele andere vorgeschlagene Maßnahmen - verabschiedet werden. Unterstützend wirkte, dass die Arbeiten an der Verordnung bereits im Jahre 2004 begonnen wurden. So konnte das von der Finanzkrise geöffnete Policy-Window erfolgreich genutzt werden.

Ergebnisse:

Dose, Nicolai; Buntrock, Oliver: Politische Steuerung der Finanzkrise. Das Beispiel der europäischen Regulierung von Ratingagenturen. Abschlussbericht.- Bremen; Siegen, März 2010.- 86 S.
(Publikation geplant)

<i>Projekttitle:</i>	Corporate Governance in the United States: A Review of Post-Enron Developments
<i>Projektnummer:</i>	S-2006-830-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Gregory Jackson Strategy and Comparative Management Department King's College London 150 Stamford Street SE1 9NH London Großbritannien gregory.2.jackson@kcl.ac.uk
<i>Laufzeit:</i>	3 Monate

Die Unternehmenskontrolle ist in den USA durch den Sarbanes-Oxley Act (SOX) geprägt. Seine Implementation und Folgen sind Thema der Literaturstudie.

1. Kontext / Problemlage

Die USA wird häufig als der paradigmatische Fall des am Wohl der Shareholder orientierten oder marktbasierter Modells der Unternehmenskontrolle betrachtet. Dieses Modell wird oft in Form von mehreren, in Beziehung stehenden Elementen beschrieben: aktiven institutionellen Anlegern, einem offenen Markt für Unternehmenskontrolle, externen und unabhängigen Mitgliedern des "Boards", langfristiger aktienbasierter Vergütung von Führungskräften und neutralen "Gatekeepers", welche die Offenlegungspflichten gegenüber dem Markt überwachen. Die Skandale um Enron und Worldcom lenkten jedoch erhebliche Kritik auf dieses Modell und führten zu wesentlichen Änderungen der Gesetzeslage durch den Sarbanes-Oxley Act.

2. Fragestellung

Der Bericht prüft die historischen und empirischen Befunde zur Unternehmenskontrolle in den USA und argumentiert, dass die Entwicklung ihrer Elemente von institutionellen Komplementarität im folgenden negativen Sinne geprägt ist - die begrenzte Wirksamkeit eines Elements verursacht externe Effekte oder beschränkt die Wirksamkeit anderer Elemente, was zu einer systemischen Krise oder einem Ungleichgewicht führen kann. Diese Sichtweise hilft, die Krise um Enron zu verstehen und zeigt die begrenzte Wirksamkeit des SOX für die Korrektur des Systems. Die Implikationen für die Unternehmenskontrolle in der aktuellen Wirtschaftskrise werden untersucht.

3. Untersuchungsmethoden

Der Bericht fußt auf einer Überprüfung und Analyse der empirischen Literatur zur Unternehmenskontrolle in den USA, basierend auf der Grundlage eines theoretischen Modells der Aktionäre, Manager und des "Boards" sowie der Einbeziehung anderer Stakeholder. Eine Methode bestand darin, Entwicklungsphasen des US-Modells heraus zu kristallisieren, wodurch die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Elementen der Unternehmenskontrolle in jeder Periode betont wurden. Die zweite Methode bestand in einer kritischen Überprüfung der empirischen Belege zur Wirksamkeit der verschiedenen Elemente der Unternehmenskontrolle. Ein weiterer Schwerpunkt des Projektes bestand in der Einordnung und Bewertung empirischer Studien über den Einfluss der Sarbanes-Oxley-Gesetzgebung und anderer Elemente der Unternehmenskontrolle auf das "Earnings Management" sowie die Börsennotierung und den Rückzug von der Börse amerikanischer und ausländischer Unternehmen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- a) die Elemente der Unternehmenskontrolle in den USA entstanden als historisches Stückwerk. Zwischen ihnen zeigt sich oft eine erhebliche Fehljustierung, die zu Wellen spekulativer Aktivität (z. B. Junk Bonds und die dot.com-Blase) und anschließend zum Zusammenbruch führen;

- b) die Enron-Krise veränderte das Verständnis des Funktionierens des US-Corporate-Governance-Systems in der wissenschaftlichen Literatur wesentlich;
 - c) die regulatorische Reaktion des SOX hat die Unterschiede zwischen dem US-und dem britischen Ansatz der Unternehmenskontrolle verstärkt;
 - d) die SOX-Gesetzgebung hat einige eigenständige, wenn auch kostspielige Verbesserungen in Bezug auf die Rolle der "Gatekeeper" herbeigeführt, konnte aber die schwache Verbindung zwischen eingeschränktem Engagement der Aktionäre, übermäßigen Anreizen für Führungskräfte Risiken einzugehen und der konfligierenden Rolle unabhängiger Direktoren in US-Boards nicht grundlegend verändern;
 - e) Insgesamt spielt der Markt für Unternehmenskontrolle innerhalb der USA möglicherweise eine weit weniger bedeutende Rolle, als auf Grundlage der Erfahrungen in den 1980er Jahren häufig vermutet wird.
-

Ergebnisse:

Jackson, Gregory: Understanding Corporate Governance in the United States: An Historical and Theoretical Reassessment.- Abschlussbericht.- Bath, June 2009.- 76 S.
(Publikation geplant)

<i>Projekttitle:</i>	Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Modell und Wirklichkeit im Spiegel der Forschung
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-129-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Dr. Leo Kißler Philipps-Universität Marburg Institut für Soziologie Ketzerbach 11 35032 Marburg kissler@mail.uni-marburg.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Ralph Greifenstein Weidenstraße 36 59872 Meschede RGreifenstein@aol.com
<i>Laufzeit:</i>	18 Monate

Die Aufgaben der Mitbestimmung im System der industriellen Beziehungen, ihre institutionellen und rechtlichen Grundlagen und ihre Bewertung im Spiegel neuerer Forschungsergebnisse sind Gegenstand eines Lehr- und Arbeitsbuches zur Mitbestimmung in Deutschland. Mit ihm werden Modell und Wirklichkeit der Mitbestimmung zusammengeführt.

1. Kontext / Problemlage

Die Mitbestimmung ist ein Pfeiler der deutschen Wirtschaftsordnung. Idee und Wirklichkeit der Mitbestimmung finden jedoch keinen angemessenen Ausdruck im Lehrbetrieb von Hochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen. Einschlägige Einführungen in das System der industriellen Beziehungen und in die Arbeitspolitik behandeln die Mitbestimmung eher am Rande und stellen die rechtlichen Grundlagen oder aus sozialwissenschaftlicher Perspektive ausgewählte Forschungsbefunde dar. Theoretische Zugänge zum Thema heben darüber hinaus auf die demokratietheoretische Begründung von Mitbestimmung ab. Für eine strategische Orientierung der Mitbestimmungsforschung, insbesondere aber für ein ganzheitliches Verständnis der Mitbestimmung selbst auf Seiten ihrer wissenschaftlichen Beobachter und von Studierenden in Hochschulen und Erwachsenenbildungseinrichtungen ist es daher erforderlich, alle Dimensionen, d.h. Theorie, Modell und Wirklichkeit der Mitbestimmung zusammenzuführen.

2. Fragestellung

Das Lehr- und Arbeitsbuch ermöglicht, unterschiedliche Fragestellungen beantworten zu können:

- a) Wie ist die Mitbestimmung in einem demokratietheoretischen Zusammenhang und im System der industriellen Beziehungen einzuordnen?
- b) Was sind die rechtlichen Grundlagen und institutionellen Besonderheiten der unterschiedlichen Mitbestimmungsmodelle?
- c) Wie funktioniert die Mitbestimmung in der Praxis, welcher Modernisierungsdruck lastet auf ihren Institutionen?
- d) Welche Perspektiven verbinden sich heute mit der Mitbestimmung?

3. Untersuchungsmethoden

Mitbestimmungsmodelle und ihre Wirklichkeit sind seit Einführung der Mitbestimmung Gegenstand empirischer Untersuchungen. Eine Forschungsbilanz bildet daher den empirischen Kern des Lehr- und Arbeitsbuches "Mitbestimmung". Der Bilanzierungszeitraum stützt sich auf die "jüngere" Mitbestimmungsforschung (1990-2010). Grundlage der Bilanz sind empirische Primärerhebungen (Forschungsberichte), die einer

quantifizierenden formalen Analyse unterzogen werden (zu Forschungsorganisation, -finanzierung, Themenfeldern und Fragestellungen, Methodik) sowie einer qualitativen Analyse der Forschungsergebnisse zur Funktionsweise der Mitbestimmung (arbeitsplatznahe Mitbestimmung und alternative Partizipationsformen, Betriebs- und Personalratsmitbestimmung, Unternehmensmitbestimmung). Diese Forschungsbilanz erstreckt sich auf eine bislang für die deutsche Mitbestimmungsforschung einmaligen Projektübersicht mit 165 Primärerhebungen.

4. Darstellung der Ergebnisse

Im Lehr- und Arbeitsbuch werden

- a) das normative Profil der Mitbestimmung vorgestellt,
- b) die wesentlichen Praxisprobleme der Mitbestimmung im Unternehmen, Betrieb und am Arbeitsplatz dargelegt, zugleich verdeutlicht ein Einblick in den öffentlichen Sektor Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Mitbestimmungsinstitutionen und -rechten im privaten und im öffentlichen Sektor,
- c) Risiken und Chancen einer Modernisierung des herrschenden Mitbestimmungssystems erläutert.
- d) Auf dieser Grundlage werden Überlegungen zur Zukunft der Mitbestimmung formuliert und Reformvorschläge zu ihrer zeitgemäßen Weiterentwicklung vorgestellt. Das Lehr- und Arbeitsbuch gewinnt seine kritische Dimension besonders dadurch, dass nicht unterschlagen wird, was mit der Mitbestimmungsidee einst gemeint war und für eine vitale Zukunft der Mitbestimmung auch heute unverzichtbar ist: eine demokratische Gestaltung der Bedingungen, unter denen Menschen zu arbeiten haben.

Ergebnisse:

Kißler, Leo; Greifenstein, Ralph: Die Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland: Modell und Wirklichkeit. Ein Arbeitsbuch. Abschlussbericht.- Marburg, Mai 2010.- 262 S.

<i>Projekttitle:</i>	Arbeitnehmernahe Forschung und Beratung in Europa - Ein Vergleich zwischen Deutschland, England, Frankreich, Italien, Norwegen
<i>Projektnummer:</i>	S-2003-465-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Hans-Wolfgang Platzer Hochschule Fulda FB Sozial- und Kulturwissenschaften Marquardstr. 35 36039 Fulda hans.w.platzer@sk.fh-fulda.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Ina Drescher-Bonny Elisabethstr. 16 44139 Dortmund ina.drescher@t-online.de
<i>Laufzeit:</i>	57 Monate

In dem Projekt werden Organisationsstrukturen und Forschungsorganisation drei ausgewählter arbeitnehmernaher Forschungsinstitute in Frankreich, Großbritannien und Deutschland vergleichend untersucht und vertieft ausgewertet.

1. Kontext / Problemlage

Arbeitnehmernahe Forschungsinstitute produzieren seit vielen Jahren empirische Forschungsergebnisse in den Bereichen, Arbeitsmarkt-, Betriebs- und Unternehmenspolitik, Lohn- sowie Sozialpolitik und regen öffentliche Diskussionen in den genannten Themenfeldern an. Trotz ihrer langjährigen Geschichte waren sie bisher nicht Gegenstand einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung. Diese Lücke wird mit diesem Forschungsprojekt geschlossen.

2. Fragestellung

Im Rahmen des Projektes wird zunächst die Entstehungsgeschichte drei ausgewählter Forschungsinstitute in ihrem kulturellen Kontext nachgezeichnet. Im Mittelpunkt der Analyse steht die Untersuchung der Organisationsstrukturen, der Forschungsorganisation und des Selbstverständnisses als intermediäre Organisation zwischen Wissenschaft und Politik. Gefragt wird danach, inwieweit die institutionellen und kulturellen Bedingungen (Organisation des Wissenschafts- und Politiksystems und der Gewerkschaften, Landeskultur, Finanzierung, etc.) das Selbstverständnis der Institute beeinflussen.

3. Untersuchungsmethoden

Die Studie basiert methodisch auf 39 Experteninterviews (Deutschland, England, Frankreich) mit Wissenschaftlern und Gewerkschaftern, teilnehmender Beobachtung und Dokumentenanalysen. Die Institute werden als intermediäre Organisationen zwischen Wissenschaft und Politik betrachtet und aus einer systemtheoretischen, organisationssoziologischen und akteurstheoretischen Perspektive analysiert. (20 weitere Interviews wurden in Instituten in Norwegen und Italien durchgeführt und dokumentiert.)

4. Darstellung der Ergebnisse

Es lassen sich analog zu den jeweiligen Landeskulturen drei Formen gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute herausarbeiten, die sich organisatorisch und in ihrem Selbstverständnis kulturell unterscheiden (Pfadabhängigkeit):

- In Frankreich ist die arbeitnehmernahe Forschung des IRES Teil der staatlichen Forschungsorganisation.

- Das Labour Research Department steht für eine marktähnlich organisierte arbeitnehmernahen Forschung in Großbritannien.
- Das WSI versteht seine Arbeit als allgemeine wissenschaftsgestützte Politikberatung unter dem Dach der gemeinnützigen Hans-Böckler-Stiftung.

Die Erzielung wissenschaftlicher Glaubwürdigkeit ist für die Institute zentral, um politische Vereinnahmung zu verhindern und Reputation innerhalb der Wissenschaftergemeinde zu erhalten. Die Institute bearbeiten ihre Forschungsthemen - innerhalb eines abgesteckten Themenspektrums - autonom. Die Gewerkschaften beteiligen sich insbesondere an der Problemdefinition. Die Institute sind keine Advocacy Think Tanks, sondern verstehen sich explizit als wissenschaftliche Forschungsinstitute.

Ergebnisse:

Drescher, Ina: Wissenserzeugung zwischen Wissenschaft und Politik - ein Vergleich gewerkschaftsnaher Forschungsinstitute in Frankreich, Großbritannien und Deutschland. Abschlussbericht, überarbeitete Fassung.- Fulda; Dortmund, 2009.- 400 S.

<i>Projekttitle:</i>	Auswirkungen der Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Verbot der "Diskriminierung" EU-ausländischer Tarifverträge für Schutzmechanismen des deutschen Arbeitsrechts gegen transnationale Lohnkonkurrenz
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-225-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Florian Rödl Bochumer Str. 23 10555 Berlin Florian.Roedl@normativeorders.net
<i>Laufzeit:</i>	2 Monate

Das Projekt lotet die Auswirkungen der Entscheidung "Laval" des Europäischen Gerichtshofes bezüglich des deutschen Arbeitsrechts aus. Die Entscheidung enthält - wenig beachtet - ein Gebot zur Gleichbehandlung inländischer und EU-ausländischer Tarifverträge. Dieses Gebot könnte wesentliche Regelungen zur Unterbindung transnationaler Lohnkonkurrenz unterminieren.

1. Kontext / Problemlage

Das deutsche Arbeitsrecht enthält eine Reihe von Regelungen über Mindeststandards, die durch ihre Anwendbarkeit auf grenzüberschreitende Entsendearbeit an sich der Unterbindung transnationaler Lohnkonkurrenz dienen sollen. Einige dieser Regelungen können jedoch durch tarifvertragliche Regelungen verdrängt werden, selbst wenn sie ungünstiger sind. Der deutsche Gesetzgeber und soweit beteiligt auch die Gerichte hatten dabei bislang nur eine Verdrängung durch inländische Tarifverträge vor Augen. Aufgrund eines bislang wenig beachteten Aspekts der schon aus anderen Gründen stark umstrittenen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache "Laval" muss künftig die Möglichkeit einer unterbundenen Verdrängung auch EU-ausländischen Tarifverträgen zugestanden werden. Die mit den angesprochenen Regelungen über Mindeststandards eigentlich intendierte Unterbindung transnationaler Lohnkonkurrenz wäre damit ausgehebelt.

2. Fragestellung

Das Projekt verfolgt eine dreigliedrige Fragestellung:

- a) Wie ist die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes in der Rechtssache "Laval", soweit sie ein Gebot der Gleichbehandlung in- und EU-ausländischer Tarifverträge aufstellt, juristisch zu bewerten?
- b) Welche rechtlichen Auswirkungen zeitigt die Entscheidung, die eine schwedische Arbeitskampfregel zum Gegenstand hatte, für die auf Entsendearbeit anzuwendenden Regelungen über Mindestarbeitsbedingungen im deutschen Arbeitsrecht?
- c) Bestehen im nationalen Rahmen Handlungsoptionen, um den Auswirkungen rechts- oder tarifpolitisch zu begegnen?

3. Untersuchungsmethoden

- a) Analyse der Laval-Entscheidung im Lichte der Dogmatik der Grundfreiheiten
- b) Sichtung und Analyse der Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts über Mindestarbeitsbedingungen zur Unterbindung transnationaler Lohnkonkurrenz in ihrer Auslegung durch die Rechtsprechung
- c) Diskussion von in der Literatur vertretenen dogmatischen Ansätzen zu europarechtskonformer Abweisung EU-ausländischer Tarifverträge

4. Darstellung der Ergebnisse

- a) Die Laval-Entscheidung ist im untersuchten Aspekt juristisch höchst angreifbar, weil sie es schon im Ansatz versagt, nationale Vorschriften zur Unterbindung transnationaler Lohnkonkurrenz als Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmern und lauterem Wettbewerb zu rechtfertigen.
- b) In der deutschen Rechtsordnung zeitigt die Entscheidung unmittelbare Auswirkungen im Recht der Leiharbeit (AÜG) und im Arbeitszeitrecht (ArbZG). Unmittelbare Auswirkungen würde sie ebenfalls im Recht der Arbeitnehmerentsendung (AEntG) und der Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG) entfalten, sofern die mit Nachdruck vorgebrachten verfassungsrechtlichen Einwände gegen deren Vorrang vor tariflichen Abreden gerichtlich Gehör finden.
- c) Die bisweilen vorgeschlagenen Ansätze zur europarechtkonformen rechtlichen Begrenzung der Auswirkungen erweisen sich nur als sehr eingeschränkt tauglich.
- d) Dem Gesetzgeber ist vor allem anderen die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das AEntG zu empfehlen.
- e) Partnergewerkschaften in den typischen Entsendestaaten könnten tarifpolitisch dafür Sorge tragen, dass ihre Tarifverträge nicht zum Vehikel transnationaler Lohnkonkurrenz in Deutschland werden.

Ergebnisse:

Rödl, Florian: Einfallstore transnationaler Lohnkonkurrenz. Zu den Auswirkungen des in der Laval-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aufgestellten Verbots der "Diskriminierung EU-ausländischer Tarifverträge" im deutschen Arbeitsrecht. Vorläufiger Abschlussbericht / in Zusammenarbeit mit Felix Stumpf.- Bochum, 2010.- 77 S.

<i>Projekttitle:</i>	Mitbestimmung und Corporate Social Responsibility (CSR): Eine Literaturstudie
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-298-2 F
<i>Projektbearbeitung:</i>	Katrin Vitols Greifenhagener Str. 57 10437 Berlin katrin_vitols@web.de
<i>Laufzeit:</i>	4 Monate

Die Studie gibt einen umfassenden Überblick über die zum Thema Mitbestimmung und CSR vorhandene Literatur auf deutscher und teilweise auch internationaler Ebene.

1. Kontext / Problemlage

CSR, das freiwillige soziale und ökologische Engagement von Unternehmen, nimmt im Zuge von sozialer und ökologischer Sensibilisierung, Globalisierung und Deregulierung an Bedeutung zu. Auch Arbeitnehmervertreter in Betriebsräten und Aufsichtsräten sowie die Gewerkschaften werden zunehmend mit dem Thema CSR konfrontiert. Für die Mitbestimmung ergeben sich Handlungs- und Gestaltungsspielräume in einem neu zu besetzenden Feld, wobei das Engagement der Arbeitnehmervertretung allerdings widersprüchlich diskutiert wird.

2. Fragestellung

Die Literaturstudie zielt darauf ab, die im Themenfeld vorhandenen Publikationen zusammenzufassen und gleichzeitig auch den Stand der in diesem Bereich existierenden wissenschaftlichen und politischen Debatten sowie ihre Bedeutung für die Arbeitnehmervertretung darzulegen.

Untersuchungsfelder der Studie sind u.a. die Evolution des CSR-Begriffs (wobei die vorhandene Literatur auf Aussagen hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmervertretung/Mitbestimmung analysiert wurde), die Steuerung und Regulierung von CSR unter Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern (insbesondere im Rahmen verschiedener Stakeholder-Dialoge und CSR-Standards auf nationaler und internationaler Ebene) und die Positionen von Gewerkschaften, Aufsichtsräten, Betriebsräten und Europäischen Betriebsräten zu CSR.

3. Untersuchungsmethoden

Die methodische Vorgehensweise der Literaturstudie stützt sich auf eine umfassende Literaturrecherche, die Buchpublikationen, Zeitschriftenartikel und graue Literatur einschließt. Die relevante Literatur wurde durch eine Buch- und Artikelsuche in deutschen Bibliotheken und zahlreichen Fachzeitschriften erfasst sowie in Hinblick auf die graue Literatur darüber hinaus durch eine umfangreiche Recherche im Internet.

4. Darstellung der Ergebnisse

Ein in der Literatur häufig in Zusammenhang mit Mitbestimmung debattiertes Feld stellt die Steuerung und Regulierung der unternehmerischen Nachhaltigkeit dar: Während einige Autoren sich hier für eine stärkere Regulierung aussprechen, weisen andere auf die grundlegende Bedeutung des Freiwilligkeitsprinzips für CSR hin.

Ein weiteres bedeutendes Themenfeld machen die Einschätzungen zur Rolle der Arbeitnehmervertretung im Bereich CSR aus. Einerseits wird hier in der Literatur die Meinung vertreten, dass die Gewerkschaften und Betriebsräte im Bereich CSR aktiv eingebunden sind, andererseits existiert aber auch die Auffassung, dass sich die Arbeitnehmervertretung weitgehend aus der Thematik heraushält.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass das Angebot an mitbestimmungsrelevanter CSR-Literatur in Deutschland eher begrenzt ist, da sich die CSR-Debatten hierzulande noch in den Anfängen befinden. Dabei könnten aber gerade die deutschen Besonderheiten, wie die Sozialpartnerschaft und die betriebliche Mitbestimmung, wichtige neue Impulse in die Diskussionen einbringen.

Ergebnisse:

Vitols, Katrin: Mitbestimmung und Corporate Social Responsibility (CSR): Eine Literaturstudie.- Berlin, Mai 2010.- 102 S.

<i>Projekttitle:</i>	Strategische Unternehmensüberwachung durch den mitbestimmten Aufsichtsrat in Krisenzeiten
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-308-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Martin K. Welge Technische Universität Dortmund Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät 44221 Dortmund martin.welge@tu-dortmund.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Marc Eulerich Fritz-Reuter-Str. 21 58099 Hagen
<i>Laufzeit:</i>	4 Monate

Es sollen die zentralen Herausforderungen der Mitbestimmung auf Aufsichtsratsebene in kritischen Unternehmenssituationen betrachtet werden. Die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden besitzen hierbei die zentrale Position und gewährleisten die Unternehmensüberwachung aus Sicht der Arbeitnehmer.

1. Kontext / Problemlage

Gute Unternehmensführung und Überwachung bedeutet besonders in Krisenzeiten eine ganzheitliche wie zukunftsgerichtete Perspektive einzunehmen. Strategieformulierung, Implementierung und Kontrolle wird damit nicht nur zur Managementaufgabe, sondern hält verstärkt Einzug in die Aufsichtsratstätigkeit. Dabei spielen Arbeitnehmervertreter aufgrund ihres praktischen Erfahrungshorizonts und Insiderwissens eine besondere Rolle.

Ziel des Forschungsvorhabens ist es, das strategische Überwachungsverständnis von Arbeitnehmervertretern in DAX-Unternehmen zu erheben und zu analysieren. Hierdurch sollen Verbesserungspotentiale aufgezeigt, bestehende Hindernisse identifiziert und Handlungsempfehlungen für die Praxis formuliert werden. Die Ergebnisse sollen die Basis für weitergehende Diskussionen und den Ausgangspunkt für folgende Studien darstellen. Ein Transfer in die Unternehmens-, Politik- und Wissenschaftsdiskussion stellen den größten angestrebten Forschungsbeitrag dar.

2. Fragestellung

Die Grundannahme ist, dass das Überwachungsverständnis des Aufsichtsrats eine strategische Dimension enthalten sollte. Wobei moderne Überwachung im zeitlichen Gleichlauf von Planung und Realisierung erfolgt. Ziel ist die Analyse der aktuellen Situation der strategischen Überwachungstätigkeit. Forschungsfragen sind hierbei: Welches Überwachungsverständnis und welche Mechanismen der Einflussnahme auf die strategische Ausrichtung der Unternehmung existieren auf Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat? Welche Unterschiede lassen sich im Vergleich zur Kapitalgeberseite identifizieren? Hierbei soll das Überwachungsverständnis erhoben und den internen wie externen Herausforderungen in der Wirtschaftskrise gegenübergestellt werden. Auch das Herausarbeiten von geschlechterspezifischen Verständnismerkmalen wird angestrebt. Die Identifikation von Potentialen und Hindernissen dient der Identifizierung kritische Erfolgsfaktoren aus denen Handlungsempfehlungen für die Praxis abgeleitet werden.

3. Untersuchungsmethoden

Die Datenerhebung soll in Form einer qualitativen Studie unter Arbeitnehmervertretern, hier insbesondere die stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, in Aufsichtsräten des DAX30, MDAX, TecDAX, SDAX erfolgen. Ziel soll es sein, mindestens 10 % der Grundgesamtheit von 160 Unternehmen abbilden zu können. Die Auswahl und der Zugang zu den Unternehmen erfolgt vor dem Hintergrund einer möglichst repräsentativen Branchen- und Indexverteilung. Falls möglich, werden alle drei Gruppen der Arbeitnehmerbank (betriebliche Arbeitnehmervertreter, Gewerkschaftsvertreter sowie Vertreter der leitenden Angestellten) berücksichtigt, so dass eine differenzierte Bewertung der Einzelergebnisse erfolgen kann. Die vollständigen Daten werden analytisch und statistisch ausgewertet.

4. Darstellung der Ergebnisse

Vergangenheitsorientierung:

- Die These der vergangenheitsorientierten Überwachung seitens der Aufsichtsräte konnte durch die Untersuchung widerlegt werden.
- Die Tätigkeit des Aufsichtsrates hat sich von der ergebnisorientierten Überwachung zu einer strategischen Überwachung weiterentwickelt.

Innenfokus:

- Auch der häufig monierte Innenfokus des Aufsichtsrates konnte anhand des Projektes widerlegt werden.
- Das Überwachungsverständnis belegt die Akzeptanz der strategischen Überwachung und die Kenntnis über strategische Entscheidungen.
- Die Nutzung von externen Informationsquellen verbessert die Überwachungsfähigkeit des Aufsichtsrates nachhaltig.

Passivität:

- Auch die beanstandete Passivität konnte nicht belegt werden.
- Der Aufsichtsrat wirkt aktiv im Rahmen von Strategieklausuren bei der Strategiedefinition mit und berät den Vorstand bei strategischen Entscheidungen.
- Zudem passt der Aufsichtsrat aktiv die Zeitpunkte der Überwachung an, falls es zu negativen Ergebnissen kommt, so dass die Intensität der Überwachung direkt in Verbindung zur Geschäftssituation gebracht wird.

Ergebnisse:

Welge, Martin K.; Eulerich, Marc; Pawlitzki, Christina: Strategische Unternehmensüberwachung durch den mitbestimmten Aufsichtsrat in Krisenzeiten. Vorläufiger Abschlussbericht. - Dortmund, 2010. - 104 S.

<i>Projekttitle:</i>	Neue Unternehmensstrategien und Mitbestimmungskulturen angesichts liberalisierter Rahmenbedingungen in der Elektrizitätswirtschaft
<i>Projektnummer:</i>	S-2006-923-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup Prof. Dr. Ralf-M. Marquardt Fachhochschule Gelsenkirchen FB Wirtschaftsrecht August-Schmidt-Ring 10 45665 Recklinghausen heinz-josef.bontrup@fh-gelsenkirchen.de ralf-michael.marquardt@fh-gelsenkirchen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Hannes Koch European Institute for Globalisation Research e4globe e.V. Wartenburgstraße 4 10963 Berlin hannes.koch@e4globe.org Werner Voß Preiswerckstraße 29 28213 Bremen voss-stuermann@t-online.de
<i>Laufzeit:</i>	23 Monate

Die Politik hatte sich viel von der Strommarkt-Liberalisierung versprochen. Der Wettbewerb sollte Produktivitätsreserven bergen, zugleich aber auch eine ökologisch eingebundene Versorgungssicherheit gewährleisten. Die Studie stellt kritisch Anspruch und Wirklichkeit gegenüber. Dabei untersucht sie, wie sich die Unternehmen im Außen- und Innenverhältnis aufgestellt haben.

1. Kontext / Problemlage

Mit der von der EU-Kommission angestoßenen Öffnung der Energiemarkte im Jahr 1998 beabsichtigte die Politik Ineffizienzen abzubauen, um so über den Wettbewerb die Stromabnehmer zu entlasten. Zugleich sollte die Versorgung gesichert bleiben und verstärkt den ökologischen Anforderungen gerecht werden. Im blinden Vertrauen auf die Selbstheilungskräfte des Marktes verzichtete die Politik zunächst auf eine weitreichend Regulierung. Dieser Schritt erwies sich als naiv: Während die Stromanbieter ihre Macht konzentrierten und die Oligopolisierung zusammen mit den Regulierungsdefiziten zunehmend zur Unterbindung des Wettbewerbs einsetzten, instrumentalisierten sie im Binnenverhältnis die Drohung mit dem Wettbewerb. Damit veränderten sich die Rahmenbedingungen für die Unternehmenskultur. Überdies bewegen sich die Stromversorger in einem gänzlich anderen Investitionsumfeld. Nicht mehr Versorgungssicherheit, sondern die Rendite wurde zum zentralen Entscheidungskriterium.

2. Fragestellung

- a) Wie hat sich der Ordnungsrahmen seit der Marktoffnung 1998 verändert?
- b) Welche politischen Fehler wurden dabei gemacht?
- c) Wie haben sich die Elektrizitätsversorgungsunternehmen (EVUs) in Reaktion auf die Liberalisierung im Außenverhältnis aufgestellt (u.a. absatzseitige Unternehmensstrategien, Beteiligungsstrategie, Investitionsverhalten)?
- d) Welche Produktivitätsreserven konnten geborgen werden?
- e) Wie wirkte sich die Öffnung auf den Verteilungskampf unter den Stakeholdern der EVUs aus?
- f) Wie haben die Unternehmen im Binnenverhältnis zu ihren Beschäftigten reagiert?

- g) Welche Möglichkeiten ließ die Liberalisierung zur Umsetzung eines normativen Ideals einer demokratisch-partizipativen Unternehmenskultur?
- h) Welche Herausforderungen und Chancen ergeben sich für die Stadtwerke im weiteren Liberalisungsprozess?

3. Untersuchungsmethoden

- a) Auswertung der vorhandenen Literatur
- b) Auswerten von Branchen- und Verbandsdaten; teilweise differenziert nach Größenklassen
- c) Auswertung von Geschäftsberichten und weiteren Unternehmenspublikationen insbesondere der "Big-4" (E.ON, RWE, Vattenfall, EnBW)
- d) Umfangreiche Fragebogenerhebung bei Betriebsräten von EVUs
- e) Intensive Interviews insbesondere zur Unternehmenskultur mit Geschäftsführung/Vorständen einzelner EVUs

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Politik musste sich mehrfach korrigieren und nachregulieren.
- Die EVUs instrumentalisierten die Öffnung zum Schöpfen massiver Produktivitätsreserven.
- Wegen der Oligopolisierung wurden die Effizienzgewinne den Stromabnehmern, aber auch den von einem umfangreichen Personalabbau betroffenen Beschäftigten weitgehend vorenthalten. Es profitierten primär Miet- und Pachtempfänger sowie die Shareholder.
- Allmählich gibt es Indizien für eine Wettbewerbsbelebung (allerdings bei unveränderter Vermachtung in der Stromerzeugung).
- Das neue Investitionsumfeld bewirkt Probleme hinsichtlich der Versorgungssicherheit und der angestrebten ökologischen Erzeugungsstruktur.
- Gemessen an einem normativen Modell einer demokratisch-partizipativen Unternehmenskultur bleiben insbesondere die Mitbestimmungsmöglichkeiten weit hinter den Idealvorstellungen zurück. Aber auch bei den Bausteinen Informationspolitik, Kommunikationsdialektik und Personalführung, Weiterbildung und Personalentwicklung, Ideenmanagement sowie materielle Partizipation besteht akuter Handlungsbedarf.
- Das betrifft insbesondere auch die Stadtwerke, wollen sie die zukünftigen Herausforderungen erfolgreich bewältigen.

Ergebnisse:

Bontrup, Heinz-J.; Marquardt, Ralf M.: Kritisches Handbuch der deutschen Elektrizitätswirtschaft. Branchenentwicklung, Unternehmensstrategien, Arbeitsbeziehungen.- Berlin: edition sigma, 2010.- 475 S.- (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 112)

<i>Projekttitle:</i>	Expertise zu den Auswirkungen des demografischen Wandels auf Beschäftigungssituation und Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-289-3 F
<i>Projektleitung:</i>	PD Dr. Wolfgang Clemens Am Fischtal 22 14169 Berlin wclemens@zedat.fu-berlin.de
<i>Laufzeit:</i>	4 Monate

In dieser Expertise werden die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungssituation in öffentlichen Verwaltungen untersucht und Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Schwerpunkte der Analyse liegen in der Ermittlung von Strategien und Maßnahmen zur Begegnung der demografischen Herausforderung und von Handlungsebenen und Akteuren in öffentlichen Verwaltungen.

1. Kontext / Problemlage

Die Expertise steht in einem gesellschaftlichen und (sozial-)politischen Kontext, der aus den Wirkungen des demografischen Wandels auf die Gesellschaft im Ganzen und auf einzelne Teilsysteme resultiert. Neben den sozialen Sicherungssystemen und Generationenverhältnissen sind in Zukunft vor allem der Arbeitsmarkt und seine Funktion für wirtschaftliche Teilsysteme betroffen. Eine "Alterung" und Reduzierung des Erwerbspersonenpotenzials erfordern vielfältige Maßnahmen, um eine "demografieangemessene Beschäftigtenstruktur" zu erreichen. Diese sollten aber nicht reaktiv sondern vorausschauend implementiert werden. Dazu sind entsprechende wissenschaftliche Analysen der Beschäftigungs- und Beschäftigtenstrukturen in relevanten Branchen vorzunehmen sowie Perspektiven zur Anpassung an zukünftig veränderte Merkmale des Personals wie auch beruflicher Anforderungen zu entwickeln. Die vorliegende Expertise soll dies für den Bereich der öffentlichen Verwaltungen leisten.

2. Fragestellung

Die Fragestellung steht in einem Zusammenhang mit den Prognosen zur Demografie im Allgemeinen und zu alternden Belegschaften im Besonderen. Nach einer allgemeinen Betrachtung zur demografischen Entwicklung und zu den betrieblichen Auswirkungen eines alternden Erwerbspersonenpotenzials auf die zukünftige Arbeitsgesellschaft (auch auf öffentliche Verwaltungen) wird auf Strategien und Maßnahmen im Bereich öffentlicher Verwaltungen fokussiert. Nach einer Einleitung werden folgende Teile der Fragestellung bearbeitet:

- Demografischer Wandel - ein kurzer Überblick
- Alternde Belegschaften - betriebliche Auswirkungen
- Strategien und Maßnahmen zur Anpassung öffentlicher Verwaltungen an die Herausforderungen des demografischen Wandels
- Handlungsebenen und Akteure zur Bewältigung des demografischen Wandels: staatliche (Sozial-)Politik, Gewerkschaftspolitik und Tarifverträge, Handlungsmöglichkeiten der Personalvertretungen
- Zusammenfassung und Fazit

3. Untersuchungsmethoden

Zu der Expertise wurde eine umfangreiche Recherche einschlägiger Forschungsergebnisse, vorliegender Literatur zum Thema und von Internetquellen durchgeführt. Begleitend wurden Expertengespräche durchgeführt, die Einschätzungen zur Situation in den öffentlichen Verwaltungen vermittelten und Hinweise zur Materialsuche ergaben. Eine besondere Stellung nahm die Analyse von vorliegenden Forschungsberichten und

von durchgeführten (Modell-)Projekten ein, um wirkungsvolle Strategien und Maßnahmen für den öffentlichen Bereich herausarbeiten zu können.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Wichtige Rahmenbedingung der Fragestellung ist der deutliche Alterungsprozess des Erwerbspersonenpotenzials in den nächsten beiden Jahrzehnten.
- Die öffentliche Verwaltung ist von diesem Prozess in besonderer Weise betroffen, da sie im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen eine überdurchschnittlich alte Beschäftigtenstruktur aufweist.
- Für die Zukunft zeichnet sich zudem ein verschärftes Rekrutierungsproblem bei qualifiziertem jüngeren Nachwuchs ab.
- Notwendig wird in öffentlichen Verwaltungen zukünftig eine Kombination von Maßnahmen, die in einem modernen demografiesensiblen Personalmanagement zu integrieren sind und zu einer weiteren Entwicklung der Dienstrechtsreform führen sollten.

An Strategien und Maßnahmen sind erforderlich:

- Altersstrukturanalysen zur Bestandsanalyse
- ein entwickeltes Personalrecruitment für jüngere Nachwuchskräfte und ältere "Quereinsteiger"
- Personalentwicklung: Aus-, Weiterbildung, Führungskräfteentwicklung
- Entwicklung der Arbeitsorganisation, Gesundheitsmanagement, ergonomische Innovationen und Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Entwicklung der Aufgaben der Personalvertretungen durch Beratung, Seminare, Informationen.

Ergebnisse:

Clemens, Wolfgang: Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungssituation und Beschäftigte in öffentlichen Verwaltungen. Abschlussbericht.- Berlin, Februar 2010.- 87 S.

Projekttitle: Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze

Projektnummer: S-2009-276-3 F

Projektleitung:
Prof. Dr. Karin Gottschall
Universität Bremen Zentrum für Sozialpolitik
Parkallee 39
28209 Bremen
k.gottschall@zes.uni-bremen.de

Projektbearbeitung:
Manuela Schwarzkopf
Hauptstr. 58
58332 Schwelm
m.schwarzkopf@web.de

Laufzeit: 5 Monate

Ziel der Studie ist, rechtliche Regulierungen zu identifizieren, die irreguläre Arbeit in Privathaushalten begünstigen und Handlungsansätze aufzuzeigen, die geeignet erscheinen, das Interesse der Vertragsparteien an regulären Beschäftigungsverhältnissen zu erhöhen.

1. Kontext / Problemlage

Der Bedarf an Unterstützung bei der Erledigung der notwendigen Arbeit in Haushalt und Familie sowie die Nutzung entsprechender Angebote sind in der Vergangenheit stetig gestiegen. Diese haushaltsnahen Dienstleistungen werden zwar auch im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse und hier insbesondere in Form von "Minijobs" erbracht, weit überwiegend handelt es sich jedoch um irreguläre Beschäftigung oder so genannte "Schwarzarbeit". Die Beschäftigten sind in aller Regel Frauen, unter ihnen auch Migrantinnen ohne Arbeits- und / oder Aufenthaltserlaubnis. Deren Arbeits- und Lebensbedingungen sind in Folge der "doppelten Illegalität" (fehlende Arbeitserlaubnis, nicht angemeldete Arbeit) vielfach besonders prekär. Bestehende rechtliche Regulierungen setzen Anreize sowohl für die Haushalte als Arbeitgeber wie auch für die in den Haushalten Beschäftigten, diese Form der Arbeit dennoch einer regulären Beschäftigung vorzuziehen.

2. Fragestellung

Folgende Fragestellungen wurden im Einzelnen bearbeitet:

- a) Welche Bedarfe haben Privathaushalte an haushaltsnahen Dienstleistungen und welche Interessen bestehen, diese in Form irregulärer Beschäftigungsverhältnisse erbringen zu lassen?
- b) Welche aktuell gültigen rechtlichen Regulierungen und institutionellen Anreize (sozial-, steuer-, arbeits- und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen) begünstigen die Ausübung haushaltsnaher Dienstleistungen in Form irregulärer Beschäftigungsverhältnisse aus Sicht der Beschäftigten?
- c) Für welche Gruppen von Frauen könnte irreguläre Arbeit in Privathaushalten auf Grund der bestehenden Regelungen besonders attraktiv sein?
- d) Welche Anpassungen der rechtlichen Regulierungen könnten geeignet sein, das Interesse beider Vertragsparteien an regulären Beschäftigungsverhältnissen zu erhöhen?

3. Untersuchungsmethoden

Zunächst wurde auf der Grundlage von Statistiken und Surveys eine Bestandsaufnahme zu Umfang und Struktur der regulär und irregulär in Privathaushalten Beschäftigten durchgeführt. Weiter wurden sekundär-analytisch die Bedarfe von Privathaushalten an haushaltsnahen Dienstleistungen und ihre Interessen an deren Erbringung insbesondere in Form irregulärer Beschäftigung rekonstruiert. Im Zentrum der Studie steht die Analyse der rechtlichen Regulierungen und institutionellen Anreize in den verschiedenen Rechtsbereichen; sie berücksichtigt relevante europäische Regulierungen und erfolgt differenziert für Personengruppen mit und ohne legale Arbeitsmöglichkeit. Auf dieser Grundlage wurden deduktiv Personengruppen charakterisiert, für die irreguläre Arbeit von besonderem Interesse sein könnte und Handlungsansätze abgeleitet, die geeignet erscheinen, das Interesse beider Vertragsparteien an regulärer Beschäftigung zu erhöhen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Institutionelle und rechtliche Regulierungen tragen erheblich dazu bei, dass für Haushalte wie auch für Arbeitsuchende irreguläre Beschäftigung attraktiv oder auch die einzige Möglichkeit ist, ihren Bedarf an Dienstleistungen oder Einkommen zu decken.
- Restriktive Zuverdienstregelungen im Sozialleistungsrecht sowie hohe Abgaben auf Niedrig-einkommen führen dazu, dass Sozialleistungsbeziehende und Geringverdienende ihre prekäre ökonomische Situation mit regulärer Beschäftigung nur eingeschränkt verbessern können.
- Am "männlichen Ernährermodell" orientierte sozial- und steuerrechtliche Regulierungen begünstigen eher eine geringfügige Beschäftigung von verheirateten Frauen. Und Menschen aus Ländern außerhalb der Europäischen Union haben auf Grund restriktiver Zuwanderungsregelungen kaum Möglichkeiten, in Deutschland legal einer Arbeit nachzugehen.
- Gesteigert werden könnte das Interesse an regulärer Beschäftigung durch eine Kombination kurzfristiger Maßnahmen, wie der Anhebung der Zuverdienstgrenzen, mit längerfristigen Strategien, wie der Förderung Existenz sichernder Beschäftigung und dem Ausbau der sozialen Infrastruktur.

Ergebnisse:

Gottschall, Karin; Schwarzkopf Manuela: Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze. Abschlussbericht / unter Mitarb. von Manuela Schwarzkopf.- Bremen; Duisburg-Essen, Mai 2010.- 63 S.

<i>Projekttitle:</i>	Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-282-3 F
<i>Projektleitung:</i>	PD Dr. Josef Hilbert Institut Arbeit und Technik Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen hilbert@iat.eu
<i>Projektbearbeitung:</i>	Christoph Bräutigam Peter Enste Michaela Evans Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen braeutigam@iat.eu enste@iat.eu evans@iat.eu
<i>Laufzeit:</i>	4 Monate

Leiharbeit in der Pflege hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen, wenn auch auf quantitativ niedrigem Niveau. Ein weiterer Bedeutungsgewinn kann erwartet werden. Bislang lagen keine Forschungsergebnisse zur Leiharbeit speziell in der Pflege vor. Diese explorative Untersuchung beleuchtet das Feld aus verschiedenen Perspektiven und liefert erste Ergebnisse zum Thema.

1. Kontext / Problemlage

Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen sind einem wachsenden Druck zur Rationalisierung und Kostensenkung ausgesetzt. In den Kliniken wurden in den letzten Jahren zehntausende Stellen in der Pflege abgebaut. In der Folge der Arbeitsverdichtung ist die Belastung für die Beschäftigten deutlich gestiegen, Ausfälle können häufig kaum noch kompensiert werden. Dies gefährdet die Qualität der Versorgung entscheidend. Gleichzeitig zeichnet sich zunehmend ein Fachkräftemangel in der Pflege ab. In diesem Kontext steigt die Zahl der Einrichtungen, die auf Leiharbeit zurückgreifen; ein Instrument, das überwiegend im gewerblichen und industriellen Kontext Anwendung findet. Bisher liegen keine wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Charakteristika, Risiken und Chancen von Leiharbeit in der Pflege vor. Eine sachliche und differenzierte Auseinandersetzung mit der Thematik erscheint geboten. Die Studie bietet in diesem Zusammenhang eine erste Orientierung.

2. Fragestellung

Mit dieser explorativen Untersuchung sollen erste Hinweise zu folgenden Fragestellungen erarbeitet werden:

- Welche Typen von Personaldienstleistungsunternehmen sind in der Pflegebranche aktiv? Wie unterscheidet sich Leiharbeit in der Pflege hinsichtlich der nachgefragten Qualifikationen von anderen Branchen?
- Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede finden sich beim Einsatz von Leiharbeit in Krankenhäusern, Pflegeheimen und ambulanten Diensten? Welche Motive bestimmen den Rückgriff auf dieses Instrument aus der Perspektive der Entleihbetriebe? Welche Auswirkungen von Leiharbeit lassen sich in der Pflege identifizieren?
- Was sind die Motive der Beschäftigten zur Aufnahme von Leiharbeit? Wie stellt sich die Gehalts situation von Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen gegenüber regulär Beschäftigten in der Pflege dar?
- Kann Leiharbeit einen Lösungsansatz zur Beseitigung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in der Pflege darstellen? Wie kann "gute Leiharbeit" in der Pflege aussehen?

3. Untersuchungsmethoden

Das methodische Vorgehen gliedert sich in mehrere Arbeitsschritte. In einem ersten Schritt wurde eine ausführliche Literatur- und Internetrecherche durchgeführt, um einen detaillierten Einblick in die Thematik und den Stand der Forschung zur Leiharbeit generell sowie zur Pflege speziell zu bekommen. In einem weiteren Schritt wurde via Internetrecherche eine Stellenanzeigenanalyse bei drei großen Leiharbeitsfirmen und drei weiteren Spezialanbietern durchgeführt. Um die Verdienstsituation der Leiharbeit im Vergleich zu regulären Arbeitsverhältnissen aufzuzeigen, wurden exemplarisch die Einkommen der üblichen Zeitarbeitstarife und des TVöD miteinander verglichen. Im nächsten Untersuchungsschritt wurden qualitative Experteninterviews mit folgenden Personen bzw. Institutionen durchgeführt: fünf Zeitarbeitsunternehmen, vier Entleihbetriebe, zwei Leiharbeitnehmerinnen, zwei Pflegefachkräfte, eine Gewerkschaftssekretärin für den Gesundheitsbereich, eine Personalräatin, eine Arbeitsagentur.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Nur 19.250 Leiharbeitnehmer sind den Gesundheitsberufen bei hoher Dynamik zuzurechnen: Die Zahl der Leiharbeitskräfte im Gesundheitswesen verfünfachte sich binnen weniger Jahre. Pflege wird nicht separat erfasst, dürfte aber einen Großteil ausmachen.
- Es dominiert im Unterschied zu anderen Branchen die Nachfrage nach qualifizierten, teilweise spezialisierten Fachkräften. Leiharbeit in Gesundheitsberufen wie der Pflege wird überwiegend von Frauen erbracht. Ein Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung zur Unterwanderung der regulären Tarife kommt auch in pflegerischen Arbeitsbereichen vor.
- Leiharbeit dient in der Pflege kaum der Kompensation von Auftragsspitzen, sondern ist letztes Mittel zur Aufrechterhaltung der Versorgung bei zu dünner Personaldecke. Die Qualität der als Leiharbeit erbrachten Pflege ist insbesondere vom qualifikationsadäquaten Personaleinsatz und der Einsatzkontinuität abhängig.
- Die Motive der Leiharbeitnehmer sind unterschiedlich. Die "typische" Leiharbeitnehmerin in der Pflege gibt es nicht.
- Das zentrale Problem des strukturellen Personal- und Fachkräftemangels in der Pflege kann durch Leiharbeit nicht ernsthaft kompensiert werden.

Ergebnisse:

Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Eine explorative Studie. Abschlussbericht / Christoph Bräutigam u. a.- Gelsenkirchen, Mai 2010.- 49 S.

<i>Projekttitle:</i>	Betriebliche Umsetzung von Entgeltrahmentarifverträgen: Chancen und Risiken aus gleichstellungspolitischer Sicht
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-70-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Andrea Jochmann-Döll GEFA Forschung und Beratung Am Gerichtshaus 73 45257 Essen jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Edeltraud Ranftl Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Soziologie Altenberger Str. 69 4040 Linz-Auhof Österreich edeltraud.ranftl@jku.at
<i>Laufzeit:</i>	19 Monate

Entgeltrahmentarifverträge können die praktische Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Entlohnung und die Beseitigung von mittelbarer Entgeltdiskriminierung erheblich beeinflussen. Das Projekt untersucht dies am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie auf tariflicher wie betrieblicher Ebene und fragt nach Voraussetzungen eines gleichstellungspolitischen Erfolges.

1. Kontext / Problemlage

Entgeltgleichheit ist in Deutschland noch nicht erreicht: Frauen erzielen ein um gut 20 % niedrigeres Einkommen als Männer. Als eine der Ursachen wird seit den 1980er Jahren die gesellschaftliche Unterbewertung weiblich konnotierter und dominanter Arbeit gesehen, die sich u.a. in tariflichen Regelungen zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung und ihrer betrieblichen Umsetzung niederschlägt. Bei tariflichen Reformprozessen, wie sie in der Metall- und Elektroindustrie stattgefunden haben, besteht die seltene Chance, sowohl die mittlerweile bekannten Diskriminierungsgefahren in den tariflichen Regelungen zu vermeiden, als auch auf der betrieblichen Ebene vorhandene Spielräume für eine diskriminierungsfreie Grundentgelddifferenzierung zu nutzen und somit die Rechtsnormen des Artikel 141 EG-Vertrages (gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit) in der Praxis umzusetzen.

2. Fragestellung

- a) Welche gleichstellungspolitischen Chancen und Spielräume bieten die Entgeltrahmentarifverträge auf tariflicher Ebene? (Wurden entsprechende Vorgaben und Empfehlungen ausgesprochen? Entsprachen die ERA den einschlägigen rechtlichen Vorgaben nach gleichem Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit?)
- b) Unter welchen, für die Gleichstellung relevanten strukturellen Rahmenbedingungen fand der Umsetzungsprozess auf betrieblicher Ebene statt? (z.B. Frauen- und Männeranteile an der Belegschaft; Segregation der Tätigkeiten; bisheriges gleichstellungspolitisches Engagement; ökonomische Situation des Betriebes)
- c) Wie wurde der Umsetzungsprozess konkret gestaltet? (z.B. Verhandlungsstrategien; Bedeutung der Kategorie Geschlecht; Umsetzungsschritte; Konflikte und Widersprüche)
- d) Welches sind die (gleichstellungspolitischen) Effekte des Umsetzungsprozesses? (z.B. hinsichtlich der geschlechterbezogenen Entgeltstruktur)

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt konzentrierte sich auf vier ausgewählte Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie, in denen die Grundentgeldifferenzierung nach unterschiedlichen Arbeitsbewertungsverfahren geregelt ist. Alle ERA wurden einer Analyse und Gleichstellungsaspekten unterzogen. Experteninterviews lieferten einen Überblick über den Stand der Umsetzung und eine erste Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung der Entgeltgleichheit.

Auf betrieblicher Ebene wurden am Umsetzungsprozess beteiligte Akteure und Akteurinnen aus vier Betrieben mittels vorstrukturiertem Leitfaden interviewt (Personalverantwortliche, Betriebsratsmitglieder, Gewerkschaftssekretäre, in der Gleichstellungspolitik engagierte Personen). Darüber hinaus wurden Literatur (u.a. vorliegende Ergebnisse anderer ERA-Projekte) und Dokumente (z.B. Betriebsvereinbarungen) ausgewertet. Die vergleichende Untersuchung wird durch die - für alle Fallbeispiele - einheitliche Verwendung der Instrumente validiert.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die ERA werden den normativen Vorgaben nach EU-Recht und -Rechtsprechung nicht vollständig gerecht. Es wurden aber Regelungen getroffen, die sich für die Umsetzung der Entgeltgleichheit im Vergleich zu früheren Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen als vorteilhafter für eine Verwirklichung von Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern erweisen.
- In allen vier Fallbetrieben wurde im Prozess der ERA-Ersteingruppierung nicht explizit auf den "Grundsatz der Gleichwertigkeit" geachtet. Eine (statistische) Analyse der Auswirkungen der ERA-Einführung auf die Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten zeigte, dass Arbeitsplätze von Frauen relativ häufiger von Abwertungen betroffen waren als männerdominierte Arbeitsplätze.
- Durch die Analysen konnte die Studie Einflussfaktoren auf die betriebliche Entgeltgleichheit identifizieren. Zu den Handlungsfeldern zählen geschlechtersensibel aufbereitete Daten zur betrieblichen Entgeltstruktur, professionelle Informationspolitik und Kommunikation, Sensibilisierung für den Grundsatz der Entgeltgleichheit. Mit der Ersteingruppierung sind die Aktivitäten in diesen Feldern nicht abgeschlossen.

Ergebnisse:

Jochmann-Döll, Andrea; Ranftl, Edeltraut: (K)Ein Beitrag zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern? Die neuen Entgeltrahmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie. Abschlussbericht.- Essen; Linz, im Dezember 2009.- 174 S.

<i>Projekttitle:</i>	Zur Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der chemischen Industrie. Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-110-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Helmut Krodel Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH Königsworther Platz 6 30167 Hannover helmut.krodel@qfc.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Uwe Elsholz Friedrichsberger Str. 2 22089 Hamburg uwe.elsholz@t-online.de
	Eva Hörwick Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH Obere Turnstr. 8 90429 Nürnberg hoerwick.eva@f-bb.de
	Dr. Erich Latniak Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen Gebäude LE 47048 Duisburg erich.latniak@uni-due.de
	Ute Schlegel Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH Qualifizierungsförderung Eisenbahnstr. 3 06132 Halle (Saale) ute.schlegel@qfc.de
<i>Laufzeit:</i>	20 Monate

Das Projekt untersuchte begleitend sechs betriebliche Modellprojekte in der Chemischen Industrie. In den Modellbetrieben wurden in den Jahren 2008/09 im Rahmen des INQA-geförderten Projekts "Demografie-feste Personalpolitik in der Chemischen Industrie" (deci) Maßnahmen umgesetzt, mit denen auf die personalpolitischen Herausforderungen des demografischen Wandels angemessen reagiert werden sollte.

1. Kontext / Problemlage

In den vergangenen Jahren wurde eine große Zahl von Forschungs- und Entwicklungsprojekten zum Thema "Demografischer Wandel" durchgeführt. Es wurden Instrumente, Hilfsmittel und im weitesten Sinn Gestaltungswissen für personalpolitische Problemfelder entwickelt. Dem steht jedoch nach wie vor eine relativ geringe betriebliche Nutzung dieses Wissens bzw. dieser Instrumente gegenüber.

2. Fragestellung

Um herauszufinden, aus welchen Gründen die betriebliche Nutzung der Instrumente bisher so zögerlich erfolgte, wurde dieses Begleitforschungsprojekt durchgeführt. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Welches Problemverständnis liegt den Maßnahmen in den Unternehmen zu Grunde?
- Werden die Ansatzpunkte jeweils separat verfolgt, oder gibt es eine integrierte Personalstrategie?

- Welche Faktoren behindern bzw. befördern die Durchführung der Maßnahmen in der betrieblichen Praxis?
- Welche Rolle können Betriebsräte in diesem Prozess spielen, und was kann vom Betriebsrat ausgehend z. B. für ältere Beschäftigte unternommen werden?
- Inwieweit und wie erfolgt eine Beteiligung der Beschäftigten bei der Planung und Umsetzung der Maßnahmen?

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung der Fragestellungen erfolgte in einem dreistufigen Vorgehen in den Betrieben: Zwei Interviewwellen zu Beginn und am Projektende, bei denen u.a. Betriebsräte, Personalverantwortliche und geschäftsführendes Management sowie in der 2. Welle weitere Beschäftigte befragt wurden. Die Interviews wurden mittels eines Leitfadens teil-standardisiert. In einer Zwischenreflexion in Form von Gruppeninterviews konnten Ausgangsbedingungen, Verlauf und Einschätzungen der Akteure erhoben werden. Das Ziel der Zwischenreflexion bestand darin, die Einschätzungen der Beteiligten zum Projektverlauf abzufragen. Dies geschah in Form eines Gruppeninterviews, das anhand der SWOT-Logik für jedes betriebliche Projekt durchgeführt wurde. Ergänzt wurde das dreistufige Vorgehen durch teilnehmende Beobachtung der Projektaktivitäten sowie durch Interviews mit externen Betriebsbetreuenden aus dem deci-Projekt sowie mit Fachexperten der Verbände.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Der Problemdruck durch den Demografischen Wandel in den Betrieben ist bisher begrenzt. Aber bestehende personalpolitische Problemlagen verschärfen sich zunehmend.
- Die untersuchten Betriebe waren konzerngebundene Produktionsstandorte oder im Besitz von Private Equity-Firmen, was die lokalen Handlungsmöglichkeiten z.T. einschränkte und auch Konsequenzen für Fortführung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen hatte.
- Notwendige Ressourcen und inhaltliche Kompetenzen zur Bearbeitung der Themen sind in vielen Betrieben nicht ausreichend vorhanden. Hier war externe Unterstützung z.T. notwendig, um eine Veränderungsdynamik zu erzeugen.
- Mit dem deci-Vorgehensmodell, mit der Schulung der Akteure zur Durchführung betrieblicher Veränderungsprojekte, der Rollenreflexion, mit der temporären externen Beratung sowie mit der Zusammenarbeit der Akteure in einem Netzwerk von Betrieben mit ähnlichen Aktivitäten sind im deci-Projekt übertragbare Bausteine für eine effektivere Unterstützung betrieblicher Demografie-Projekte erarbeitet worden.

Ergebnisse:

Umsetzung demografiefester Personalpolitik in der Chemischen Industrie. Inhaltliche und prozessuale Analyse betrieblicher Vorgehensweisen. Abschlussbericht / Erich Latniak u.a.- Duisburg; Nürnberg, Januar 2010.- 134 S.

<i>Projekttitle:</i>	Zeitpolitische Erweiterung der industriellen Beziehungen und Lebensqualität von Dienstleistungserbringern und -konsumenten
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-965-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Ulrich Mückenberger Universität Hamburg, Fakultät WiSo Fachbereich Sozialökonomie Von-Melle-Park 9 20146 Hamburg ulrich.mueckenberger@uni-bremen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Katja Marjanen Annegret Saal Universität Hamburg Forschungsstelle Zeitpolitik Rentzelstr. 7 20146 Hamburg katja.marjanen@wiso.uni-hamburg.de annegret.saal@wiso.uni-hamburg.de
	Victor Rego Diaz Universität Hamburg, Fakultät WiSo Department Wirtschaft und Politik Von-Melle-Park 9 20146 Hamburg victor.regodiaz@wiso.uni-hamburg.de
<i>Laufzeit:</i>	30 Monate

Zeit- und arbeitszeitpolitische Maßnahmen werden daraufhin evaluiert, welche Effekte Zeitpolitik für die Lebensqualität von Beschäftigten und Nutzern hat. Es erweist sich, dass industrielle Beziehungen in der Dienstleistungsgesellschaft einer Neugestaltung bedürfen: Vor allem die Aushandlungsmodi sollten die Interessen von Erbringern und Nutzern von Dienstleistungen gleichermaßen einbeziehen.

1. Kontext / Problemlage

Obwohl sich die Gesellschaft von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft gewandelt hat, vollzieht sich die Regulierung der darin enthaltenen Tätigkeiten nach wie vor an den Organisationsprinzipien bipolarer Beziehungen betrieblicher Sozialpartnerschaft. Industrielle Beziehungen richten ihr Augenmerk auf die Regelung betrieblicher Interessen, wobei lebensweltliche Aspekte zumeist am Rande bleiben. Personenbezogene Dienstleistungen werden - im Unterschied zu industrieller Arbeit - an und mit Menschen verrichtet. Lebensweltliche Aspekte - gerade auch zeitlicher Art - werden damit neben der innerbetrieblichen Organisation zum Bestandteil einer erfolgreichen Dienstleistungserstellung. Dafür sind erweiterte multipolare Akteurskonstellationen und Aushandlungsmodi angemessen, die die Aushandlung und den Ausgleich betrieblicher und zivilgesellschaftlicher Zeitinteressen ermöglichen.

2. Fragestellung

Zeitpolitische Regulierung ermöglicht es, dass wirtschaftliche Akteure, auch Beschäftigtenrepräsentanten ihre Effektivitäts- und Gestaltungsinteressen bei der Erbringung von Dienstleistungen mit den alltagsweltlich geprägten Interessen von Nutzern und Nutzerinnen aushandeln und ausgleichen. Diese Ausweitung von Aushandlungs- und Ausgleichsprozessen ist im bestehenden System von "Industriellen Beziehungen" und Arbeitsrecht nicht vorgesehen. Mittels einer Evaluation ausgewählter betrieblicher zeit- bzw. arbeitszeitpolitischer Maßnahmen wird der Frage nachgegangen, inwieweit es den mitbestimmungspolitischen Akteuren im zeitpolitischen und arbeitszeitgestalterischen Feld gelungen ist, die Begrenzungen ihrer Wirkmacht auf betriebliche Gestaltung punktuell zu überwinden: Kann es gelingen, die Lebensqualität anderer Akteure (Nut-

zer von personenbezogenen Dienstleistungen) spürbar zu erhöhen, ohne dabei die Lebensqualität der Beschäftigten aus den Augen zu verlieren?

3. Untersuchungsmethoden

Die qualitative empirische Untersuchung ist explorativ angelegt und wird anhand einer Auswahl von zeitpolitischen Projekten und arbeitszeitpolitischen Maßnahmen vorgenommen. Die ausgewählten Projekte liegen erstens in ihrer Realisierung so weit in der Vergangenheit, dass eine summative Evaluation ihrer Effekte überhaupt möglich ist. Sie beziehen sich zweitens durchweg auf personenbezogene Dienstleistungstätigkeiten, die den Prämissen des uno-actu-Prinzips entsprechen und finden drittens unter Beteiligung der mitbestimmungspolitischen Akteure statt. Ergebnisse zur Möglichkeit der effektiven Öffnung der industriellen Beziehungen zur Nutzerseite werden mit Hilfe leitfadengestützter Experten- und Gruppeninterviews erarbeitet. Für die Beantwortung der Frage nach veränderten Lebensqualitätseffekten für Beschäftigte und Nutzer in Folge der Implementierung zeit- bzw. arbeitszeitpolitischer Maßnahmen wird ein zeitpolitisch operationalisierbarer Lebensqualitätsbegriff entwickelt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Ermittelt werden die Lebensqualitätseffekte ausgewählter zeit- und arbeitszeitpolitischer Maßnahmen für Beschäftigte wie für Nutzer und deren Zusammenhang mit der jeweiligen Arbeitsbeziehungskonstellation sowie die bei zeitpolitischen Dienstleistungen angebrachten Beteiligungsformen.
- Nachgewiesen werden die Grenzen des "bipolaren" auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen kanalisierten Systems "Industrieller Beziehungen" und mögliche Weiterentwicklungen angedeutet.
- Ein für sozialwissenschaftliche Evaluierung tauglicher Lebensqualitätsbegriff wie auch neuartige Methoden zur deren Ermittlung werden erschlossen.
- Zwei Ergebnisse treten hervor. Nutzerfreundliche Dienstleistungszeiten gehen nicht strukturell zulasten der Zeitinteressen der Beschäftigten - sie können sogar zu win-win-Lösungen führen. Deshalb dürfen die Beschäftigteninteressen nicht - durch bloße "marktkonforme Liberalisierung" der Arbeitzeiten - den Nutzerinteressen untergeordnet werden.
- Adäquat und zielführend ist der zeitpolitische Lösungsweg, der die faire Aushandlung zwischen Nutzer-, Beschäftigten- und Leitungsinteressen vorsieht und damit die Erweiterung der industriellen Beziehungen impliziert.

Ergebnisse:

"Zeitpolitische Erweiterung der industriellen Beziehungen und Lebensqualität von Dienstleistungserbringern und -konsumenten": Abschlussbericht / Ulrich Mückenberger u.a. - Hamburg, Januar 2010. - 293 S.

<i>Projekttitle:</i>	Gender in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-285-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Gabriele Schambach GenderworkS Pappelallee 43 10437 Berlin gs@genderworks.de
<i>Laufzeit:</i>	5 Monate

Als Intervention auf die Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Bundesregierung zwei Konjunkturpakete mit insgesamt 193 Mrd. Euro verabschiedet. Da eines der Ziele die Sicherung der Beschäftigung ist, stellt sich unter Gendergesichtspunkten die Frage, wie sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen und Männer davon begünstigt oder benachteiligt sind.

1. Kontext / Problemlage

Die deutsche Bundesregierung hat auf die Wirtschafts- und Finanzkrise im Winter 2008/2009 mit zwei Konjunkturpaketen reagiert, die die deutsche Wirtschaft stabilisieren und die Beschäftigung sichern sollten. Insgesamt sind dafür 78 Mrd. Euro vorgesehen, zuzüglich 115 Mrd. Euro für das Kredit- und Bürgschaftsprogramm "Wirtschaftsfonds Deutschland". Es stellt sich die Frage, wem diese Gelder zugute kommen und wem nicht.

Sowohl das Aufzeigen von geförderten Bereichen und deren aktuelle Entwicklung als auch von Wirtschaftszweigen, die nicht in den Paketen berücksichtigt sind, kann in zukünftigen Verhandlungen und Auseinandersetzungen Argumente für die Durchsetzung von Interessen der Beschäftigten liefern. Dafür ist es hilfreich, die geschlechterdemokratischen und branchenspezifischen Wirkungen der Pakete aufzuzeigen und damit Impulse für wirtschaftspolitische Akteurinnen und Akteure zu geben.

2. Fragestellung

Da eines der Ziele der Konjunkturpakete die Sicherung der Beschäftigung ist, stellt sich die Frage nach den beschäftigungsrelevanten Aspekten der Konjunkturpakete. Unter Einbezug der Genderperspektive heißt das:

- Wer wird in den Paketen bedacht? Welche Branchen werden unterstützt?
- Wie sind beschäftigte Frauen und Männer unterschiedlich von den Paketen begünstigt?
- Welche genderrelevanten Beschäftigungsauswirkungen sind von den Maßnahmen zu erwarten oder bereits zu beobachten?

3. Untersuchungsmethoden

Zunächst wurden die Einzelmaßnahmen der Konjunkturpakete von den verschiedenen Webseiten der Bundesregierung zusammengestellt, da ein zusammenfassendes Dokument nicht vorliegt. Alle Maßnahmen mit beschäftigungsrelevanten Aspekten wurden nach geförderten Branchen geordnet und in den Kontext der entsprechenden Beschäftigtenstruktur nach Frauen und Männern gestellt. Diese basieren auf Auswertungen der Bundesagentur für Arbeit nach Klassifikation der Wirtschaftszweige. Soweit Informationen vorliegen, sind die Auswirkungen der Maßnahmen dargestellt, die aufgrund einer fehlenden zusammengefassten Berichterstattung aus unterschiedlichen Quellen stammen. Da diese zu unterschiedlichen Zeitpunkten veröffentlicht sind, wurden Informationen im Erstellungszeitraum bis Mitte Januar 2010 herangezogen.

Einer kritischen Einschätzung der Konjunkturpakete folgen abschließend Veränderungsvorschläge staatlicher Interventionsstrategien sowie Überlegungen zur Nutzung der Krise als Chance.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Konjunkturpakete kommen überwiegend Branchen mit höherem Männer- als Frauenanteil zugute. Zugespitzt können zu 72 Prozent männliche und zu 28 Prozent weibliche Beschäftigte begünstigt sein.
- Trotz der beschäftigungsrelevanten Maßnahmen der Konjunkturpakete ging die Beschäftigung in den geförderten männerdominierten Branchen zurück.
- Auch ohne stützende Maßnahmen aus den Konjunkturpaketen nahm die Beschäftigung in frauendominierten Wirtschaftszweigen beziehungsweise Branchen zu.
- Der als moderat bezeichnete Rückgang der Beschäftigung in der Krisenzeit ist unter anderem auf die Entstehung neuer (gegebenenfalls Teilzeit- und geringfügiger) Beschäftigung in frauendominierten und konjunkturunabhängigen Wirtschaftszweigen zurückzuführen, die von den Konjunkturpaketen nicht erfasst wurden.
- Es ist zu befürchten, dass die frauentypischen Branchen zeitversetzt von der Wirtschaftskrise betroffen sein werden, wenn steuerliche Mindereinnahmen der öffentlichen Hand und nachlassende Binnennachfrage aufgrund steigender Arbeitslosigkeit zu Sparmaßnahmen führen.

Ergebnisse:

Schambach, Gabriele: Gender in der Finanz- und Wirtschaftskrise. Beschäftigungsrelevante Aspekte in den Konjunkturpaketen der Bundesregierung für Frauen und Männer. Abschlussbericht.- Berlin, März 2010.- 87 S.

<i>Projekttitle:</i>	Alternde Gesellschaften und Organisationen für Ältere. Sozialverbände und Gewerkschaften in nationaler und internationaler Perspektive
<i>Projektnummer:</i>	S-2006-909-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Wolfgang Schroeder Universität Kassel Fachbereich 5 Gesellschaftswissenschaften Nora-Platiel-Str. 1 34109 Kassel WolfSchroeder@t-online.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Bettina Munimus Diana Rüdt Universität Kassel Fachbereich 5 Gesellschaftswissenschaften Nora-Platiel-Str. 1 34109 Kassel bettina.munimus@gmail.com diana.ruedt@gmx.de
<i>Laufzeit:</i>	36 Monate

In diesem Projekt geht es um die Rolle von Sozialverbänden und Gewerkschaften angesichts des sozialstaatlichen Umbaus und des demographischen Wandels. Welche Interessen verfolgen Rentner als Mitglied eines Verbandes? Wie sehen die Organisationsstrukturen und Partizipationsmöglichkeiten für ältere Menschen in den Verbänden aus? Verändert sich die Akteurskonstellation im Feld der Seniorenpolitik?

1. Kontext / Problemlage

Die deutsche Gesellschaft altert. Bis zum Jahr 2030 wird voraussichtlich mehr als ein Drittel der Bevölkerung älter als 60 Jahre sein. Gleichzeitig finden signifikante arbeits- und sozialpolitische Umbauprozesse statt. Durch Veränderungen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Sozialstaat werden nicht nur die Lebensbedingungen von Menschen im Ruhestand beeinflusst, sondern auch deren politischen Interessen, so die grundlegende Annahme. Die so genannte "Seniorenfrage" wird zentraler Bestandteil der Debatte um die Zukunft des Sozialstaates für Ältere werden und zu einer Aufwertung und Neugestaltung der Seniorenpolitik führen. Dabei werden die Verbände als Mitgliederorganisationen und politische Akteure bei der Interessenartikulation der Älteren eine wesentliche Rolle spielen und sich diesbezüglich neu ausrichten müssen.

2. Fragestellung

Angesichts der strukturellen demographischen Verschiebung zugunsten älterer Menschen in der Gesellschaft sowie der sozialstaatlichen Umbaupolitik stellt sich die Frage, wie sich diese Prozesse auf die Verbandslandschaft in der Seniorenpolitik auswirken. Wie werden altersspezifische Interessen in der Bundesrepublik organisiert? Welche Rolle nehmen insbesondere die Sozialverbände und Gewerkschaften als Interessenvertreter der älteren Generation ein? Sind die Verbände organisatorisch und programmatisch auf die veränderten Umweltbedingungen eingestellt? Um die Entwicklung in Deutschland einordnen zu können, werden Vergleichsländer (Italien, Österreich, Schweden, Schweiz, USA) herangezogen, die verschiedenen Wohlfahrtsstaatstypen zuzuordnen sind und wo sich verschiedene Gestaltungsformen der Seniorenpolitik beobachten lassen.

3. Untersuchungsmethoden

Die methodische Vorgehensweise basierte in erster Linie auf qualitativen, leitfadengestützten Interviews mit Verbandsvertretern (Bundes-, Landes- und örtlicher Ebene) der ausgewählten Gewerkschaften und Sozialverbände. Ebenso wurden Gespräche mit Experten und Wissenschaftlern geführt. Darüber hinaus wurden im Rahmen einer fundierten Dokumentenanalyse Mitgliederstatistiken, Satzungen, eigene Publikationen und Erhebungen der ausgewählten Sozialverbände und Gewerkschaften ausgewertet. Für die internationalen Vergleichsfälle wurden neben einer intensiven Literaturanalyse Forschungsreisen in die jeweiligen Länder unternommen und Gespräche mit Verbandsvertretern und Wissenschaftlern geführt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Interessenvertretung älterer Menschen findet nach wie vor in der etablierten Akteurskonstellation statt. Es lässt sich jedoch ein schleichender Wandel beobachten.
- Die generationenübergreifende Politik der Gewerkschaften und Parteien konnte bislang die Gründung eines explizit seniorenpolitischen Interessenverbandes verhindern, gleichwohl hat sich die Position der Sozialverbände im Feld der Seniorenpolitik gestärkt.
- Die Sozialverbände, die in der Vergangenheit als genuine Kriegsoperverbände eine an ihrer Klientel ausgerichtete Politik verfolgten, werden in der Öffentlichkeit zunehmend als Interessenvertreter der älteren Generation wahrgenommen. Vor dem Hintergrund des weiterhin wirksamen Solidarvertrages zwischen den Generationen ist das Selbstverständnis der Sozialverbände jedoch generationenübergreifend ausgerichtet.
- Die Integration von Rentnern und Pensionären in den DGB-Gewerkschaften ist jeweils vor dem Hintergrund der branchen- und berufsprägenden Traditionen der jeweiligen Gewerkschaft zu sehen. Allen Gewerkschaften gemein ist die bislang nur geringe Nutzung des ehrenamtlichen Potenzials dieser Mitgliedergruppe.

Ergebnisse:

Schroeder, Wolfgang; Munimus, Bettina; Rüdt, Diana: "Alternde Gesellschaften und Organisationen für Ältere. Sozialverbände und Gewerkschaften als seniorenpolitische Akteure". Abschlussbericht / unter Mitarb. von Thomas Koch.- Kassel, 19. Oktober 2009.- 493 S.

<i>Projekttitle:</i>	Entwicklung von Instrumenten zur Prüfung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-337-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Karin Tondorf Am Waldessaum 8 14554 Seddiner See karintondorf@t-online.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Andrea Jochmann-Döll GEFA Forschung und Beratung Am Gerichtshaus 73 45257 Essen jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monate

Mit diesem Projekt wurde eg-check.de als ein Instrumentarium zur Prüfung der Entgelt(un)gleichheit zwischen Frauen und Männern auf der betrieblichen Ebene entwickelt. Es geht von dem Prinzip des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit aus und prüft jeden Entgeltbestandteil einzeln. Das Instrumentarium steht auf der Internetseite www.eg-check.de zur Verfügung.

1. Kontext / Problemlage

Angesichts der anhaltenden Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern wird seit längerem in wissenschaftlichen sowie gleichstellungs- und entgelpolitischen Fachkreisen über geeignete Instrumente zur Offenlegung und Beseitigung der Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt diskutiert. Bislang standen dabei Methoden zur Analyse und Neubewertung von Arbeit im Mittelpunkt.

Angeregt durch das in der Schweiz entwickelte Lohnmessverfahren des Bundes (Logib), entstand auch in Deutschland eine Debatte über betrieblich anwendbare statistische Prüfmethoden, die die betriebliche Entgeltpraxis transparent machen und Hinweise auf Ungleichbehandlung geben können. Die deutsche Variante des Verfahrens, Logib-D, steht Unternehmen nunmehr zum freiwilligen Selbsttest zur Verfügung. Allerdings entspricht dieses Verfahren in verschiedener Hinsicht nicht den rechtlichen und praktischen Anforderungen. Dadurch entstand die Notwendigkeit eines alternativen Prüfinstrumentariums, das nun mit eg-check.de vorliegt.

2. Fragestellung

- Entwicklung eines praxistauglichen und rechtskonformen Prüfinstrumentariums, das einzelne Entgeltbestandteile auf ihre Diskriminierungsfreiheit hin überprüfen kann und dabei sowohl die Ebene der betrieblichen und tariflichen Entgeltregelungen, als auch die Ebene der betrieblichen Entgeltpraxis sowie die individuellen Wirkungen von Benachteiligungen auf der Einzelfallebene einbezieht.
- Erarbeitung von Hintergrundmaterial für Betriebsparteien, das die Prüfung der Entgeltgleichheit mit dem Verfahren Logib-D sowie die Kritik daran aus rechtlicher und gleichstellungspolitischer Sicht darstellt.
- Methodische und didaktische Aufbereitung des Prüfinstrumentariums für eine Internetseite und eine gedruckte Arbeitshilfe mit dem Ziel der einfachen Handhabung durch Akteure und Akteurinnen.

3. Untersuchungsmethoden

Das methodische Vorgehen beruhte auf

- Literaturrecherchen und Dokumentenanalysen
- Analysen der einschlägigen Rechtsprechung
- Analysen arbeitswissenschaftlicher Instrumente anderer Länder
- Gespräche mit betrieblichen Experten und Expertinnen

4. Darstellung der Ergebnisse

Das Prüfinstrumentarium eg-check.de lässt sich wie folgt charakterisieren:

- a) Zielgruppen: Arbeitgeber, Betriebs-/Personalräte, betroffene Beschäftigte, Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte, Tarifverantwortliche, Gewerkschaften, Interessenverbände, Rechtsberatende, Richter und Richterinnen
- b) Anwendungsszenarien: umfassende Prüfung der Entgeltgleichheit im Betrieb, Verdacht auf Diskriminierung einzelner Beschäftigter, Verdacht auf Benachteiligungen bei einem bestimmten Entgeltbestandteil, Überprüfung tariflicher oder betrieblicher Regelungen auf Diskriminierungsfreiheit
- c) prüfbare Entgeltbestandteile: Grundentgelt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütung, Überstundenvergütung, Erschweriszuschläge
- d) Arten von Prüfinstrumenten: Zu jedem Entgeltbestandteil stehen drei Prüfinstrumente zur Verfügung:
 - Statistiken: aggregierte Daten auf betrieblicher Ebene, die Hinweise auf mögliche unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen beim Entgelt geben
 - Paarvergleiche: Kriterien zur Prüfung auf der individuellen Ebene (Frau/Mann)
 - Regelungs-Checks: Fragen zur Identifizierung diskriminierender Bestimmungen in tariflichen oder betrieblichen Entgeltregelungen

Ergebnisse:

Testversion des Entgeltgleichheits-Check unter <http://www.eg-check.de>
Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Ein Prüfinstrumentarium. Abschlussbericht.- Essen, April 2010.- 134 S.

Equal Pay: Ein Check zur Entgeltgleichung im Betrieb.- In: Böcklerimpuls; 5/2010.- S. 4-5

<i>Projekttitle:</i>	Wissenschaftliche Bilanzierung zu ausgewählten Instrumenten der Hartz-Reformen
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-327-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Alexandra Wagner Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt GmbH (FIA) Jägerstr. 56 10 117 Berlin fia@fia-institut.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monate

Ausgehend von den ursprünglichen Intentionen der Gesetzesänderungen zur atypischen Beschäftigung werden deren tatsächlichen Wirkungen nachgezeichnet und aufgezeigt, ob die intendierten Ziele erreicht und welche nicht intendierten Folgen hervorgerufen wurden.

1. Kontext / Problemlage

In den letzten Jahren hat sich in Deutschland ein bereits seit den 90er Jahren vollziehender Trend fortgesetzt: Immer mehr Beschäftigungsverhältnisse gehören zu den so genannten "atypischen" Formen. In den letzten zwei Dekaden sind eine Reihe arbeitsrechtlicher Regelungen verabschiedet worden, die "atypische" Beschäftigungsverhältnisse betreffen. Im Zuge der so genannten Hartz-Reformen kam es zu einem Paket gesetzlicher Veränderungen, die - so die Intention der damals politisch Verantwortlichen - das Entstehen von Beschäftigungsverhältnissen jenseits des so genannten "Normalarbeitsverhältnisses" befördern und auf diese Weise dazu beitragen sollten, die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Diese Entscheidungen werden wissenschaftlich und politisch kontrovers diskutiert.

2. Fragestellung

Ausgehend von den Intentionen des Gesetzgebers wird eine Bilanzierung der Entwicklung der "atypischen" Beschäftigung vorgenommen, die sich auf folgende Themen bezieht: Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung (Minijobs), Beschäftigung in der Gleitzone (Midijobs), Solo-Selbständigkeit, befristete Beschäftigung, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (Ein Euro Jobs oder Zusatz-jobs). Dabei geht es sowohl um deren quantitative Entwicklung als auch um Erkenntnisse zur Struktur der "atypischen Beschäftigung".

3. Untersuchungsmethoden

Die Entwicklung der "atypischen" Beschäftigung wird auf der Grundlage veröffentlichter Daten und wissenschaftlicher Erhebungen und Studien rekonstruiert, zusammengefasst und bewertet.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Atypische Beschäftigungsformen wirken sehr unterschiedlich, ihre Bewertung kann nicht losgelöst vom konkreten Kontext ihres Einsatzes erfolgen. Wenngleich nicht alle atypisch Beschäftigten in prekären Lebenslagen sind, tragen diese Beschäftigungsformen ein nicht unerhebliches Prekaritätspotential. Dieses ergibt sich sowohl aus den niedrigen Entgelten als auch aus einer hohen Beschäftigungsunsicherheit und einer im Vergleich zum so genannten Normalarbeitsverhältnis schlechteren sozialen Sicherung.
- Ob die Ausweitung der atypischen Beschäftigung zur Reduzierung von Arbeitslosigkeit beigetragen oder eher zu einer Verdrängung qualitativ besserer Beschäftigung durch Erwerbsformen mit höheren Prekaritätsrisiken geführt hat, ist umstritten. Bislang gibt es keine Belege dafür, dass atypische Beschäftigungsformen das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen erhöhen.

- Notwendig sind Alternativen zur sich gegenwärtig vollziehenden Diversifizierung der Beschäftigungsformen, die Flexibilität sichern, ohne den Schutz der Beschäftigten zu reduzieren. Außerdem ist die soziale Sicherung atypischer Beschäftigungsformen zu verbessern.
-

Ergebnisse:

Wagner, Alexandra: Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Abschlussbericht.- Berlin, Mai 2010.- 105 S.

<i>Projekttitle:</i>	Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung. Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und Anforderungen an den zukünftigen regulatorischen Rahmen
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-181-4 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Martin Albrecht IGES GmbH Friedrichstr. 180, Ecke Taubenstr. 10117 Berlin martin.albrecht@iges.de
<i>Laufzeit:</i>	13 Monate

An Selektivverträge richtet sich gesundheitspolitisch die Erwartung einer wirtschaftlicheren und qualitativ besseren Gesundheitsversorgung. Gleichzeitig werden in Selektivverträgen auch Risiken für die Versorgung gesehen. Die Untersuchung befasst sich mit potenziellen Auswirkungen einer Ausweitung von Selektivverträgen auf den Zugang zu Versorgungsangeboten im Krankenhaus- und Arzneimittelbereich.

1. Kontext / Problemlage

Mit den jüngsten Gesundheitsreformen wurden die Möglichkeiten der Krankenkassen erweitert, als Alternative zur bislang dominierenden kollektivvertraglichen Versorgung mit Anbietern von Gesundheitsleistungen individuelle ("selektive") Verträge abzuschließen. Damit soll der Wettbewerb unter den Leistungsanbietern intensiviert werden. Gleichzeitig soll es einen erweiterten Wettbewerb unter den Krankenkassen geben, der sich nicht nur auf den Preis (Beitragshöhe), sondern auch auf die Qualität des Versorgungsmanagements bezieht. Krankenkassen sollen Selektivverträge nutzen, die Gesundheitsversorgung ihrer Versicherten wirtschaftlicher und qualitativ besser zu gestalten, um hieraus Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Mangelnde Qualitätstransparenz und ein nur eingeschränkt funktionsfähiger Kassenwettbewerb könnten aber auch dazu führen, dass Leistungsangebote und Qualität reduziert werden oder Risikoselektion stattfindet. Versorgungsangebote könnten ungleichmäßiger verteilt sein.

2. Fragestellung

Mit der vorliegenden Untersuchung wurde analysiert, welche potenziellen Wirkungen von einer stärker selektivvertraglichen Organisation auf die Gesundheitsversorgung ausgehen. Im Mittelpunkt steht hierbei die Frage, in welchem Ausmaß die Verfügbarkeit von Gesundheitsleistungen infolge einer Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung eingeschränkt werden könnte: im Hinblick auf den regionalen Zugang zu Versorgungsangeboten in der Krankenhausversorgung und im Hinblick auf den Zugang zu unterschiedlichen Arzneimitteltherapien. Auf der Basis dieser Wirkungsanalyse wurden Anforderungen an den regulatorischen Rahmen entwickelt. Leitendes Ziel dabei war es, dass systematisch effizienzmindernde Wirkungen einer Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung weitgehend ausgeschlossen werden können.

3. Untersuchungsmethoden

Für den Bereich der Krankenhausversorgung wurde im Rahmen von Szenario-Analysen für die Bundesländer Bayern und Thüringen ermittelt, wie sich die Erreichbarkeit der Krankenhäuser im Durchschnitt der Bevölkerung verändert, wenn im Rahmen einer selektivvertraglichen Versorgung der Zugang auf eine begrenzte Auswahl der Kliniken beschränkt würde. Hierfür wurden sieben selektivvertragliche Leistungsbereiche ausgewählt sowie unterschiedliche Kriterien, nach denen die Krankenhäuser für Selektivverträge ausgewählt werden. Für den Arzneimittelbereich wurden Risikoselektionspotenziale ermittelt. Hierzu wurden anhand des Grades der Homogenität bzw. der Heterogenität von Wirkstoffgruppen die Substitutionsbeziehungen zwischen Arzneimitteln analysiert. Dabei wurden zulassungsrechtliche, medizinisch-therapeutische und Präferenzunterschiede betrachtet. Für die Untersuchung wurden 16 Indikations- bzw. Teilindikationsgruppen ausgewählt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Ergebnis der Szenario-Analysen ist, dass sich für Patienten in den betrachteten Bundesländern die Entfernung zum nächsten Krankenhaus durchschnittlich um das 1,7- bis 1,8-fache erhöhen würde, wenn sie im Rahmen von Selektivverträgen nur noch Zugang zur Hälfte der Krankenhäuser hätten. Dabei variiert die Veränderung der Entfernungen teilweise erkennbar in Abhängigkeit vom Auswahlkriterium und der Regionen. Grundlegende Anpassungen der Krankenhausplanung wären erforderlich.
- Im Arzneimittelbereich zeigt sich für die untersuchten Wirkstoffgruppen, dass Segmente des Arzneimittelmarktes mit einem spürbar hohen Anteil am Umsatz (17,5 %), allerdings nur vergleichsweise geringem Anteil an den verordneten Mengen (5,6 %), uneingeschränkt für einen selektivvertraglichen Wettbewerb geeignet sind, weil sie insbesondere in den medizinischen Kriterien als sehr homogen eingestuft wurden.
- Für weitere Segmente mit einem Umsatzanteil von rd. 37 % der untersuchten Wirkstoffgruppen lässt sich eine bedingte Eignung feststellen, wenn durch zusätzliche Regulierungsmaßnahmen die Erstattungsauswahl für die Krankenkassen eingeschränkt wird, um eventuelle Risikoselektionspotenziale zu beseitigen.

Ergebnisse:

Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung. Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und Anforderungen an den zukünftigen regulatorischen Rahmen / Martin Albrecht u.a.- Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2010.- 156 S. (edition; 252)

Längerer Weg zur Klinik - bessere OP / Martin Albrecht u. a.- In: Böckler Impuls Düsseldorf; Nr. 11/2010.- S. 4 – 5

Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung: Analyse der Wirkstoffgruppen in Bezug auf Substitutions- und Risikoselektionspotenzial. Anhang / Martin Albrecht u.a.- Berlin, Januar 2010.- 140 S.

<i>Projekttitle:</i>	Nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-61-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Gisela Färber Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) + DHV Speyer Freiherr-vom-Stein-Str. 2 67346 Speyer faerber@foev-speyer.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Melanie Funke Steffen Walther Deutsches Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) + DHV Speyer Freiherr-vom-Stein-Str. 2 67346 Speyer funke@foev-speyer.de walther@foev-speyer.de
<i>Laufzeit:</i>	35 Monate

Das Projekt hatte zum Ziel, die ökonomischen Perspektiven und rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten und -grenzen der Beamtenversorgung zu analysieren. Auf der Basis der geltenden Vorschriften wurden u.a. die Reformen des Versorgungssystems aufgearbeitet und die künftigen Zahlungsverpflichtungen berechnet.

1. Kontext / Problemlage

Das Versorgungssystem der Beamten verursacht neben den gesetzlichen Sozialversicherungen einen erheblichen Teil der Aufwendungen des öffentlichen Sektors. Die demographische Entwicklung in Deutschland - eine steigende Lebenserwartung bei gleichzeitig sinkenden Geburtenzahlen - wirkt sich auch auf den öffentlichen Dienst und die Beamtenversorgung aus. Zusätzlich belasten die Einstellungswellen in den 60er bis 90er Jahren die öffentlichen Haushalte. Die für die Beamtenversorgung daraus zu ziehende Konsequenz, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Regelungen zu schaffen, beschäftigen Politik, Gesetzgeber und Richter gleichermaßen.

Ziel des Forschungsprojektes war es, einen wesentlichen Beitrag zur diesbezüglichen Diskussion aus finanzi- und rechtswissenschaftlicher Perspektive zu leisten.

2. Fragestellung

Es wurden folgende Fragestellungen bearbeitet:

- Welche Zielkriterien sind für ein Nachhaltigkeitskonzept der Beamtenversorgung maßgeblich?
- Welchen verfassungsrechtlichen Grenzen und Fortentwicklungsmöglichkeiten unterliegt die Beamtenversorgung? Inwieweit kann Art. 33 Abs. 5 GG "modern" interpretiert werden?
- Was haben die Reformen der letzten Jahre in der Beamtenversorgung bewirkt?
- Mit welchen Finanzierungsproblemen durch den Anstieg der Versorgungsausgaben müssen die Gebietskörperschaften rechnen?
- Wie haben sich die Reformen individuell auf den einzelnen Beamten und auf erforderliche kalkulatorische Beiträge zur Finanzierung seiner Versorgungsansprüche ausgewirkt?
- Gibt es eine Berechnungsmethode, die ein "erdientes" Pensionsniveau unter Berücksichtigung der Besoldungsentwicklung ausweist?
- Mit welchen Instrumenten können die Nachhaltigkeitslücken geschlossen werden?
- Welche Reformoptionen gibt es für die Leistungsseite?

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt basiert auf einem "Dialog" zwischen ökonomischer und juristischer Analyse. Es wurde der Status quo der Ausgestaltung des Versorgungssystems, der Reformen der letzten Jahrzehnte und der künftigen Finanzierungslasten ermittelt. Weiter werden der Modernisierungsbedarf der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtenums sowie die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes hierzu aufgearbeitet. Die individuellen Auswirkungen der Reformen werden anhand von Modellerwerbsbiographien von Beamten und Beamtinnen analysiert, die auf Basis empirischer Daten erarbeitet wurden. Mittels dieser Erwerbsbiographien konnten Veränderungen des Alterseinkommensniveaus, der kalkulatorischen Beitragssätze sowie das Versorgungsniveau ermittelt werden, das sich bei einer Anlage von Beiträgen in einem Kapitalstock ergeben würde. Auf Basis dieses Gesamtbildes der Beamtenversorgung wurden Reformvorschläge zu ihrer Modernisierung und Stabilisierung sowie für eine nachhaltige Finanzierung erarbeitet.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die demografische Entwicklung belastet die Beamtenversorgung weiter, obwohl bereits erhebliche Leistungskürzungen erfolgt sind, die aber die Kosten der wachsenden Lebenserwartung nicht ausgleichen. Die Modellrechnungen weisen darauf hin, dass die Kürzungen zusammen mit der Abkoppelung des öffentlichen Dienstes von der Reallohnentwicklung zu Belastungen der Beamte und Beamtinnen geführt haben, die über den Einschnitten bei den Renten liegen. Hätten die öffentlichen Arbeitgeber Beiträge zur GRV und zur VBL sowie einen Teil des Gehaltsverzichts korrekt in einem Kapitalstock angelegt, könnten höhere Pensionen gezahlt werden.
- Die Reformoptionen beziehen sich u.a. auf das Ziel, auf der Finanzierungsseite Kostentransparenz zu schaffen, Schattenverschuldung zu vermeiden und zur Sanierung der Altlasten beizutragen.

Ergebnisse:

Färber, Gisela; Funke, Melanie; Walther Steffen: Nachhaltige Finanzierung der Beamtenversorgung. Abschlussbericht.- Speyer, 2010.- 279 S.
(Publikation geplant)

<i>Projekttitle:</i>	Privatisierung von Wohnungsbeständen: Abschätzung der beschäftigungspolitischen Konsequenzen und der Folgen für bisherige Mieter und neue Eigentümer
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-106-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Rolf G. Heinze Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft Lehrstuhl für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie Universitätsstr. 150 44801 Bochum rolf.heinze@ruhr-uni-bochum.de
	Michael Neitzel Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- u. Regional-entwicklung a.d. Ruhr-Uni Bochum Springorumallee 5 44795 Bochum michael.neitzel@inwiss.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Janine Constant Regina Höbel Institut für Wohnungswesen, Immobilienwirtschaft, Stadt- u. Regional-entwicklung a.d. Ruhr-Uni Bochum Springorumallee 5 44795 Bochum janine.constant@inwiss.de regina.hoebel@inwiss.de
<i>Laufzeit:</i>	19 Monate

Die Folgen der (Einzel-)Privatisierung von Wohnungsbeständen sind vielfältig und müssen aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Mittels empirischer Untersuchungen zu den Folgewirkungen der Privatisierung werden die aus einer Veräußerung von Wohnungsbeständen resultierenden Effekte umfassend in ihren sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Dimensionen abgebildet.

1. Kontext / Problemlage

In den letzten Jahren hat sich die Situation auf den deutschen Wohnungsmärkten grundlegend geändert. Während der Gesamtmarkt lange Zeit durch die Kontinuität langfristig orientierter, bestandshaltender Unternehmen geprägt war, hat sich die Anbieterstruktur und somit die Struktur der Wohnungsmärkte verändert. Neue Typen von Wohnungsunternehmen sind entstanden, die sich vom gesellschaftlichen Leitbild der Wohnung als ein Sozialgut entfernt haben und Wohnungsbestände als Handelsware auffassen. Sie befassen sich zentral damit, Wohnungsportfolios zu erwerben und nach Halteperioden wieder zu veräußern. Damit hat sich das Verständnis über die Bewirtschaftung von Wohnungsbeständen mit Konsequenzen für die Mieter und die Beschäftigten in den Unternehmen geändert. Während Mieter durch Privatisierungsprozesse Umbrüche in ihren Quartieren erleben, kommen auf Mitarbeiter neue Anforderungen zu. Das Aufgabengebiet des Einzelnen erweitert sich, während gleichzeitig Personalabbau zu konstatieren ist.

2. Fragestellung

Ziel der Studie ist es, die aus einer Veräußerung von Wohnungsbeständen resultierenden Effekte umfassend in ihren sozialen, wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Dimensionen abzubilden. Folgende Fragen wurden daher einer eingehenden Untersuchung unterzogen:

- Welche Auswirkungen hat die Veräußerung von kommunalen Wohnungsbeständen auf die Situation innerhalb einer Stadt? Welche positiven und negativen Effekte sind zu beachten?

- Welche Auswirkungen haben die Veräußerung von Wohnungsbeständen und die Mieterprivatisierung auf die individuelle Situation des Erwerberhaushalts?
- Welche Auswirkungen hat die Mieterprivatisierung auf die betreffenden Wohnquartiere?
- Welche Auswirkungen hat die Mieterprivatisierung auf den lokalen Arbeitsmarkt?
- Welchen Einfluss hat die Privatisierung auf die Professionalisierung und Spezialisierung der Wohnungsbranche sowie auf die Beschäftigung insgesamt?
- Wie beurteilen Mieter und Erwerber die (Mieter-)Privatisierung?

3. Untersuchungsmethoden

Für die Bearbeitung der Forschungsfragen wurde ein Methoden-Mix angewandt: Grundlage des Untersuchungsdesigns war eine umfassende Quellenrecherche und Auswertung von Sekundärliteratur, um die Veränderung am Wohnungsmarkt und die bisherige Situation der Wohnungsprivatisierung fundiert darzustellen. Darüber hinaus wurden, um eine breite empirische Basis zu schaffen, zwei unterschiedliche Ansätze der standardisierten Befragung durchgeführt:

- eine schriftliche Befragung von 500 Wohnungsunternehmen und
- eine telefonische Befragung von 1.084 Mieter- und Erwerberhaushalten in privatisierten Wohnungsbeständen in elf Quartieren in fünf Fallstudienstädten.

Abgerundet wurden diese Erhebungen durch die Rückkopplung der Erkenntnisse mit den Experten und Akteuren der jeweiligen lokalen Wohnungsmärkte in fünf ausgewählten Fallstudienstädten (Dresden, Kiel, Dortmund, Gelsenkirchen und Frankfurt a.M.) anhand 50 leitfadengestützter qualitativer Interviews.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Marktsituation bestimmt maßgeblich das Verhalten der Investoren u. die Folgen der Privatisierung. Auf entspannten Märkten sind Mieterprivatisierungen nur in geringem Umfang möglich, Mietpreiserhöhungen kaum durchsetzbar.
- Der Verkauf der Wohnungsunternehmen wird meist durch eine Sozialcharta abgedeckt. Verstöße sind selten, aber auch schwer nachweisbar.
- Die Privatisierung an Selbstnutzer war nicht immer, aber insgesamt erfolgreicher als der Verkauf von Wohnungen an private Kapitalanleger.
- Der Prozess der Stadtentwicklung wird durch die Privatisierung kommunaler Bestände einem Risiko ausgesetzt.
- Die Rolle als Partner in der Stadtentwicklung kann nach dem Verkauf nicht mehr übernommen werden.
- Ein wesentlicher Beitrag zur Kostensenkung ist die Reduzierung der Personalkosten (u.a. Kundenbetreuung: Zentralisierung u. Verschlankung).
- Durch den Aufbau neuer Geschäftsfelder ergeben sich neue Anforderungen, denen durch Mitarbeiterqualifikation u. die Schaffung neuer Stellen Rechnung getragen wird.
- Die Auswirkungen für die lokale Ökonomie/Handwerk sind durch Zentralisierung u. Verlust lokaler Verbundenheit spürbar, mittelfristig werden negative Beschäftigungseffekte erwartet.

Ergebnisse:

Heinze, Rolf G.; Neitzel, Michael: Privatisierung von Wohnungsbeständen. Abschätzung der beschäftigungspolitischen Konsequenzen und der Folgen für bisherige Mieter und neue Eigentümer. Abschlussbericht.- Bochum, März 2010.- 297 S.
(Publikation geplant)

<i>Projekttitle:</i>	Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland - am Beispiel der Hartz IV Reform
<i>Projektnummer:</i>	S-2007-996-4 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Anke Hassel Hertie School of Governance Quartier 110 - Friedrichstr. 180 10117 Berlin hassel@hertie-school.org
<i>Projektbearbeitung:</i>	Christof Schiller Hertie School of Governance Quartier 110 - Friedrichstr. 180 10117 Berlin schiller@hertie-school.org
<i>Laufzeit:</i>	32 Monate

Die Hartz IV-Reform griff tief in die Leistungsstrukturen des deutschen Wohlfahrtsstaates ein. Das Forschungsprojekt hat zum Ziel, die politische Dynamik der Reform zu analysieren. Die Reform wird auf die Umorientierung der Schlüsselakteure in der Arbeitsmarktpolitik im Sinne einer Aktivierung von Arbeitslosen und auf die Krise der fiskalischen Verschiebepolitik zurückgeführt.

1. Kontext / Problemlage

Während sozialpolitische Entscheidungsprozesse in Deutschland bislang nach pfadabhängigen Mustern verliefen, handelt es sich bei der Hartz IV-Reform um eine Abkehr von bisher gängigen Reformmustern in der Arbeitsmarktpolitik sowie anderen sozialpolitischen Feldern. Die Reform war überaus komplex, sowohl im Hinblick auf die materiellen Inhalte als auch auf die Akteurskonstellation. Sie ist die grundlegendste Reform seit Einführung der Arbeitslosenversicherung und der BA im Jahre 1927, denn sie bricht mit wesentlichen sozialpolitischen Prinzipien - allen voran der Statusabsicherung der Langzeitarbeitslosen. Zudem vollzieht sie den Übergang von der klassischen "aktiven" Arbeitsmarktpolitik, wie sie lange von Gewerkschaften befürwortet wurde, zur "aktivierenden" Arbeitsmarktpolitik, die Arbeitslose nicht mehr in öffentlich subventionierte und organisierte Beschäftigung vermittelt, sondern eine Beschäftigung aller Arbeitslosen auf dem ersten Arbeitsmarkt anstrebt.

2. Fragestellung

Das Projekt hat das Ziel, die administrativen, institutionellen und politischen Faktoren zu identifizieren, die maßgeblich zum Beschluss der Reform mit all ihren unerwarteten Konsequenzen beigetragen haben. Hierzu wird sowohl eine politikwissenschaftliche als auch eine verwaltungswissenschaftliche Perspektive eingenommen, um zu einem möglichst umfassenden Verständnis des politischen Prozesses zu gelangen. Unseres Erachtens sind administrative und politische Prozesse in hohem Maße miteinander "verflochten", insbesondere im Hinblick auf die finanziellen Strukturen, die Steuerungs- und Kontrollprozesse zwischen den unterschiedlichen staatlichen Ebenen, wie auch zwischen den Akteuren, die den Prozess beeinflussen. Nur eine umfassende Perspektive, die sowohl die administrativen Imperative des Regierungsprozesses und das Zusammenspiel beider Sphären berücksichtigt, ist in der Lage, systematisch ursächliche Faktoren zu identifizieren.

3. Untersuchungsmethoden

Das Forschungsprojekt basiert auf einer ausführlichen Auswertung verfügbarer Primärliteratur wie Kommissionsberichte, Bundestagsprotokolle, Regierungspapiere, Parteidokumente, interner Papiere und Gesetzesentwürfe. Darüber hinaus fließen insgesamt 40 Experteninterviews mit Schlüsselakteuren ein. Um die sozio-ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen zu verstehen, wird zusätzlich auf entsprechende Sekundärliteratur und eine umfängliche Zeitungsrecherche zurückgegriffen. Im Forschungsprojekt haben wir die Methode des process-tracing angewandt, also die Rekonstruktion des politischen Prozesses. Ein erprobtes Instrument im Rahmen des process tracing ist das elite interviewing, bei dem strategisch relevante

Akteure identifiziert werden, die weitere maßgebliche Akteure benennen. Dazu gehören die Bundesministerien, das Bundeskanzleramt, Vertreter der Parteien und Bundesländern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, kommunalen Spitzenverbänden, der BA sowie Wissenschaftlern.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Ursprünge der Hartz-IV-Reform lassen sich auf eine Vielzahl von Motiven zurückführen. Dazu gehören die vermehrten Diskussionen über die Notwendigkeit der "Aktivierung" im Unterschied zu "aktiven" Arbeitsmarktpolitik; die Probleme in der Arbeitsvermittlung und die Diskussionen über negative Arbeitsanreize durch zu hohe Transferleistungen für Langzeitarbeitslose.
- Ein wesentliches Motiv war das von Experten schon lange angestrebten Vorhaben, die Verschiebepolitik zwischen Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe abzuschaffen sowie die Betreuung Langzeitarbeitsloser zu verbessern. Die geteilte Zuständigkeit zwischen Kommunen und Arbeitsämtern in der Betreuung Langzeitarbeitsloser war verbesserungswürdig.
- Eine Leistungskürzung war ursprünglich nicht Bestandteil des Reformvorhabens und wurde im politischen Diskurs zunächst von vielen Akteuren ausdrücklich abgelehnt. Erst im Verlauf der Reformdiskussion veränderte sich der Schwerpunkt von der Betreuung von Langzeitarbeitslosen zur Debatte über finanzielle Anreize. Letztlich spielte die sich zuspitzende Finanzkrise der Kommunen eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Ergebnisse:

Hassel, Anke; Schiller, Christof: Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland am Beispiel der Hartz IV-Reform. Abschlussbericht.- Berlin, 14.06.2010.- 175 S.

<i>Projekttitle:</i>	The Implications of Public Private Partnerships in the Provision of Public Education
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-171-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Guntars Catlaks Education International Research Coordinator 5 boulevard du Roi Albert II 1210 Brüssel Belgien guntars.catlaks@ei-ie.org
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

The project aims to provide a broad picture of PPPs and Multi Stakeholders Partnerships (MSPs) in education; specifically on trends surrounding their establishment and policies concerning their existence. The report maps unions perspectives and strategies regarding PPPs and MSPs in education. The research was conducted through Education International membership survey and structured interviews.

1. Kontext / Problemlage

Public Private Partnerships (PPPs) are developing rapidly in the education sector, as in other sectors that have historically entailed a major if not exclusive responsibility for the public sector. Often governments and proponents of PPPs present them as desirable innovations. In any event they often entail significant structural changes, and have major implications for employment of both teaching and non-teaching personnel in the education sector, as in other sectors. These changes may or may not be introduced through a process of social dialogue, leading to the participation of employees and their organisations. Key objectives of the research will be to gain a better understanding of the trend towards PPPs in education, as seen in many countries, and then to develop possible policies and strategies for employees organisations in addressing the phenomenon.

2. Fragestellung

The research addresses different issues related to the problematic of private participation in public education. At the same time, it elaborates on the impact of the PPPs activities and programmes on issues of quality, access and democracy in public education, as well as PPPs impact on labour relations in education sector. In particular, the main research questions were:

- a) What are the various definitions of public private partnerships that exist in different parts of the world, or are used, sometimes with variations in the terminology, among intergovernmental agencies and other global or regional organizations?
- b) What are experiences of EI member organizations to date with PPPs or similar concepts, the policies they have adopted in relation to them, their decision regarding union responses to them, and any other views?
- c) Which programs and activities involving PPPs or related concepts are undertaken by international agencies such as UNESCO, the World Bank and others?

3. Untersuchungsmethoden

The research consisted of two main parts: survey among the EI membership (national education unions), based on questionnaire, sampled case studies and interviews with stakeholders; meta-analysis of published and available literature and data. The final report is based on correlation of trends, factors and implications analysis of various forms of PPPs in different education contexts, establishing plausible causalities. Country selection for data collection was based on representative sample of OECD, transition and developing countries and economies worldwide, with emphasis on the regions where there is strong longitudinal evidence of spread of forms of PPPs, such as Europe, North America, South Asia and Pacific.

4. Darstellung der Ergebnisse

The results of the research and particularly its conclusions and recommendations were discussed and adopted by Education International Executive Board as part of EI policy. In broad terms these recommendations condemn the outsourcing of education services to private providers as leading to direct privatization, but endorse the involvement in Multi Stakeholder Partnerships (MSPs) in education, on case-by-case basis. These recommendations will be used as guidelines for EI engagement with international organizations. As part of the follow-up the Report has led to the development of the Protocol for engagement in MSPs.

Ergebnisse:

Public Private Partnerships in Education: A report by Education International /Education International, Brussels (ed.).- Brussels, September 2009.- 184 S.
(mit CD-ROM)

<i>Projekttitle:</i>	Vorbereitung eines Online-Lexikons von und für Kinder zur naturwissenschaftlich-technischen Bildung
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-176-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Markus Peschel Fachhochschule Nordwestschweiz Pädagogische Hochschule Institut für Vorschule/Unterstufe Kasernenstraße 31 4410 Liestal Schweiz markus.peschel@fhnw.ch
<i>Laufzeit:</i>	14 Monate

Mit kidipedia wird ein neuartiges Bildungsinstrument geschaffen. Das Online-Lexikon ist vergleichbar mit dem Internetlexikon Wikipedia, allerdings von Kindern für Kinder geschrieben. Schüler und Schülerinnen der Jahrgangsstufen 1-6 stellen auf dieser neuen Plattform Ergebnisse zu Experimenten des Sachunterrichtes ein. Kidipedia setzt sich aus den Wörtern "Kids", "Wiki" und "Encyclopedia" zusammen.

1. Kontext / Problemlage

Das bildungspolitische Dilemma seit der PISA-Studie und anschließenden Untersuchungen hat offenbart, dass es dringenden Handlungsbedarf gibt, wenn Mädchen und Jungen in Deutschland im internationalen Vergleich mit ihrer schulischen Bildung befähigt werden sollen, aussichts- und erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen. Dazu gehören einerseits Kenntnisse im Bereich Neue Medien, andererseits sind naturwissenschaftliche-technische Fähigkeiten unverzichtbar.

Dabei gibt es gravierende geschlechtsspezifischen Unterschiede in der schulischen Bildung von Jungen und Mädchen: Jungen verfügen häufig über eine Technikaffinität bei gleichzeitigem Lese- und Schreibdefizit, während es bei Mädchen genau umgekehrt ist. Während die IGLU-Studie der Grundschüler gezeigt hat, dass das Interesse der Kinder an naturwissenschaftlichen und technischen Inhalten groß ist, offenbarten die PISA-Studien, dass Physik das unbeliebteste Fach ist. Hier ist in mehrfacher Hinsicht Handlungsbedarf vorhanden.

2. Fragestellung

In einer Analyse der Bedingungen sollte in Zusammenarbeit von Pädagogen und Programmierern in Verbindung mit Kooperationsschulen untersucht werden, wie eine von Schüler und Schülerinnen der Primarstufe nutzbare internetbasierte Plattform zur multimedialen Präsentation von naturwissenschaftlichen Lernergebnissen entwickelt werden kann:

- Welche Funktionen und Anforderungen muss die Software erfüllen (z. B. Anmeldung/Login, Drag-and-Drop von Bildern/Videos in Textfelder; gemeinsame Bearbeitung von Wikiseiten)?
- Welche Oberflächengestaltung und welche Steuerung über Bilder oder Symbole sind notwendig, damit sich auch jüngere und leseunkundige Kinder orientieren können?
- Ist eine Trennung und Kenntlichmachung der Einträge nach Altersstufen möglich bzw. sinnvoll, damit ein altersgerechtes Bildungs- und Lernangebot gewährleistet ist?
- Welche Funktionen werden genutzt, welche sind notwendig, welche optional? Welche Funktionen werden von den Schüler bzw. Lehrer angefragt?

3. Untersuchungsmethoden

Es wurde in einem wechselseitigen Verfahren zwischen Programmierer, Pädagogen und Testung mit Kindern an Schulen gearbeitet. Nach einer Sondierung und ersten Anpassung bestehender Software wurde die Benutzeroberfläche der Zielsetzung entsprechend gestaltet und mit den Kooperationsschulen Testläufe durchgeführt. Sich daraus ergebende Änderungen und Optimierungen wurden anschließend wiederum technisch umgesetzt. Zusätzliche Usability-Studien sichern die attestierten Veränderungen durch empirische Prüfung im Userfeld ab.

4. Darstellung der Ergebnisse

Kidipedia ist ein Projekt, das auf zwei unterschiedlichen, aber miteinander verwobenen Ebenen ansetzt. Die in dieser Machbarkeitsstudie begonnene technologische Entwicklung eines Bildungsinstrumentes mit dem Fokus Naturwissenschaften, wird in der weiteren Nutzung durch weitere Nutzer an mehreren Schulen ausgeweitet und dadurch Öffentlichkeitswirksam. Für eine Ausweitung sind allerdings weitere Anpassungen an der Designoberfläche sowie in der Funktionalität notwendig, wie es in den Ergebnissen der ersten Phase gezeigt werden konnte. Die grundlegende Funktionalität und die Möglichkeit, dass Kinder Beiträge zu Erkenntnissen aus dem (naturwissenschaftlich-orientierten) Sachunterricht einstellen, konnte umgesetzt werden.

Die aktuelle Funktionalität erfordert noch sehr viele "händische Eingriffe", z. B. bei vergessenen Passwörtern, beim Zusammenfügen von Beiträgen, bei Überschriften o. ä. Hier sind Algorithmen zu entwickeln, die Aufgaben automatisieren können.

Nach der Entwicklungsphase wird eine Evaluationsstudie u.a. mit genderspezifischen Fragestellungen angelegt werden, wie es in Teilbereichen mittels Qualifikationsarbeiten schon geschehen ist.

Ergebnisse:

Vorbereitung eines Online-Lexikons von und für Kinder zur naturwissenschaftlich-technischen Bildung " kidipedia - Ein Wiki von Kids für Kids". Abschlussbericht / Markus Peschel u. a.- April 2010.- 54 S.

<i>Projekttitle:</i>	Arbeitnehmer und Rechtsextremismus - Eine Analyse neuerer Rechtsextremismus-Studien
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-167-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Josef Held Aspenweg 13 72127 Kusterdingen josef.held@uni-tuebingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Seddik Bibouche Eberhard-Karls-Universität Institut für Erziehungswissenschaft Münzgasse 22-30 72070 Tübingen seddik.bibouche@werkstadthaus.de
	Gudrun Merkle Ruhrstr. 16 70734 Stuttgart
<i>Laufzeit:</i>	7 Monate

Die Expertise beruht auf der Analyse ausgewählter Rechtsextremismus-Studien, die seit dem Jahr 2000 erschienen sind. Diese Studien kommen teilweise zu widersprüchlichen Ergebnissen, was die Empfänglichkeit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bzw. bestimmter Gruppen von ihnen gegenüber rechtsextremen Orientierungen angeht. Die Studie geht diesen Widersprüchen nach.

1. Kontext / Problemlage

Bis Anfang der 1980er Jahre zeigte sich in Einstellungsstudien: Gewerkschaftsmitglieder erweisen sich als weniger empfänglich für rechtsextreme Orientierungen als der Durchschnitt der Bevölkerung. Doch seither hat sich das Bild gewandelt. Studien verweisen darauf, dass Mitglieder traditioneller Arbeitnehmerorganisationen nicht mehr immun gegen rechtsextreme Einstellungen sind, manche Studien zeigen gar bei organisierten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen größere Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen als beim Durchschnitt der Bevölkerung. Neuere Studien kommen zu widersprüchlichen Ergebnissen, es bleibt unklar, bei welchen Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen rechtsextreme Tendenzen zu- oder abnehmen, deshalb ist es geboten, die Studien zu untersuchen, um hier zu eindeutigeren Ergebnissen zu kommen. Zusätzlich war zu erwarten, dass sich die Gewichte verschoben haben.

2. Fragestellung

Wie kommt es zu den widersprüchlichen Ergebnissen in Bezug auf rechtsextreme Einstellungen bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Ist dies auf unterschiedliche Prämissen und Paradigmen der Studien zurückzuführen? Oder sind die Unterschiede in unterschiedlichen Methoden bzw. in unterschiedlichen Fragestellungen in den Umfragen, begründet?

Gibt es in Bezug auf rechtsextreme Einstellungen bei Arbeitnehmern Unterschiede zwischen Organisierten und nicht Organisierten, regionale Unterschiede, Unterschiede zwischen prekär Beschäftigten und Festangestellten, Männer und Frauen?

Sind Gewerkschaftsmitglieder genauso anfällig oder sogar anfälliger für rechtsextreme Orientierungen als Nichtgewerkschaftsmitglieder?

Sind aktive Gewerkschaftsmitglieder ebenso anfällig wie passive Mitglieder?

Welche Faktoren begünstigen und hemmen rechtsextreme Einstellungen bei Arbeitnehmern?

3. Untersuchungsmethoden

Folgende Studien wurden einer Sekundäranalyse unterzogen:

- Decker, O./ Brähler, E. 2006: Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland
- Decker, O. u.a. 2008: Ein Blick in die Mitte.
- Dörre, K. u.a. 2006: Prekäre Beschäftigungsverhältnisse - Ursachen von sozialer Desintegration und Rechtsextremismus.
- Heitmeyer, W. u.a. 2002 - 2008: Deutsche Zustände. Folge 1-6.
- Stöss, R. u.a. 2007: Gewerkschaften und Rechtsextremismus. Anregungen für die Bildungsarbeit und politische Selbstverständigung der deutschen Gewerkschaften.
- Held, J. u.a. 2008: Rechtsextremismus und sein Umfeld. Eine Regionalstudie und die Folgen für die Praxis.
- Bibouche, S./ Held, J. 2002: IG-Metall-Jugendstudie
- Shell Deutschland (Hg.) 2006: Jugend 2006. 15. Shell-Jugendstudie

4. Darstellung der Ergebnisse

- In der Mehrzahl der Studien zeigen sich zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern keine signifikanten Unterschiede in der Zustimmung zu rechtsextremen Aussagen.
- Linkes Selbstverständnis und Ungleichwertigkeitsvorstellungen schließen sich offenbar nicht mehr aus.
- Hohe Schulbildung korreliert mit geringerer Tendenz zu rechtsextremen Orientierungen.
- Drei Studien belegen, dass rechtsextreme Orientierungen im Osten stärker verbreitet sind als im Westen. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zeigt dagegen, dass sich West und Ost stark angenähert haben und für den Rechtsextremismus-Index insgesamt sogar die Zustimmung im Westen höher ist.
- In den allermeisten Studien lehnen Frauen rechtsextreme Aussagen signifikant häufiger ab als Männer.
- Verschiedene Studien verweisen auf höhere Zustimmungswerte bei Arbeitslosen zu rechtsextremen Aussagen.
- Laut der Tübinger Studie ist eine lokale Orientierung für die Entwicklung von rechtsextremen Einstellungen ein begünstigender Faktor.

Ergebnisse:

Bibouche, Seddik; Held, Josef; Merkle, Gudrun: Rechtspopulismus in der Arbeitswelt. Eine Analyse neuerer Studien.- Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2009.- 166 S.- (edition; 238)

<i>Projekttitle:</i>	Europäische Föderation der Gewerkschaften des Lebensmittel-, Genussmittel-, Landwirtschafts- und Tourismussektors und verwandter Branchen (EFFAT) und ihre Vorläuferorganisation
<i>Projektnummer:</i>	S-2008-139-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Rainer Fattmann Dorotheenstr. 119 53111 Bonn rfattmann@yahoo.de
<i>Laufzeit:</i>	19 Monate

Im Rahmen des Projektes wurde die mehr als fünfzigjährige Geschichte der EFFAT und ihrer Vorläuferorganisationen in Ihren Grundzügen kritisch-historisch nachgezeichnet. Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt auf der Analyse des Einflusses gewerkschaftlicher Politik auf die Ausgestaltung der gemeinsamen Agrarpolitik am Beginn des europäischen Einigungsprozesses.

1. Kontext / Problemlage

Der Einfluss der Europäischen Union auf die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten in Europa hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten stark zugenommen. Aus jüngster Zeit sind die Neugestaltung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte, die Dienstleistungsrichtlinie, aber auch die Urteile des Europäischen Gerichtshofes etwa in den Fällen Viking und Laval Beispiele dafür, dass europäische Rechtsakte die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen einer Vielzahl von Menschen in immer stärkerem Maße beeinflussen. Auch im Bereich des Arbeitsschutzes legen europäische Richtlinien die Rahmenbedingungen nationaler Gesetze und Verordnungen häufig bis in die Details fest. Vor diesem Hintergrund ist die Notwendigkeit einer sozialen Ausgestaltung der europäischen Politik zu einer gewerkschaftspolitischen Aufgabe ersten Ranges aufgestiegen. Dennoch herrscht selbst innerhalb der Gewerkschaften oft Unklarheit über die Rolle und Funktion gewerkschaftlicher Politik auf der europäischen Ebene.

2. Fragestellung

Im Rahmen des Projektes wurde zunächst generell die Frage nach den Grundzügen, Arbeitsschwerpunkten und Interventionsmöglichkeiten Europäischer Gewerkschaftspolitik im Rahmen des Organisationsbereichs der heutigen EFFAT seit Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft im Jahr 1958 gestellt. Zugleich kristallisierte sich im Verlauf der Untersuchung zunehmend heraus, dass der zur Standardmeinung geronnene Befund einer lediglich defensiven Reaktion der Gewerkschaften auf den Beginn des europäischen Integrationsprozess revisionsbedürftig ist. Daher rückte im Verlauf der Untersuchung die grundsätzliche Frage in den Vordergrund, welche Rolle die Gewerkschaften am Beginn des europäischen Einigungsprozesses überhaupt gespielt haben und inwieweit sie an der Etablierung und Ausgestaltung der EWG beteiligt waren. Konnten sie insbesondere Einfluss auf die Ausgestaltung der Gemeinsamen Agrarpolitik nehmen, dem wohl bis heute am stärksten "vergemeinschafteten" Bereich europäischer Politik?

3. Untersuchungsmethoden

Das Herzstück der Untersuchung war die kritisch-historische Auswertung der im Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung betreuten umfangreichen Aktenbestände der EFFAT und ihrer verschiedenen Vorläuferorganisationen auf der einen sowie der im Internationalen Institut für Sozialgeschichte in Amsterdam verwahrten Bestände des EGB und seiner Vorläufer, insbesondere des Europäischen Gewerkschaftssekretariats, auf der anderen Seite. Sie ermöglichen, geleitet durch die oben skizzierte Fragestellung, eine empirisch fundierte Untersuchung der Handlungsfelder und Einflusschancen Europäischer Gewerkschaftspolitik. Ebenfalls ausgewertet wurde eine Fülle teils heterogenen Materials, das insbesondere über den Stellenwert gewerkschaftlicher Politik in der Frühphase der Europäischen Integration Aufschluss geben konnte. Dazu zählen unter anderem Publikationen der Europäischen Kommission, nicht zuletzt des Agrarkommissars sowie zahlreiche Stellungnahmen des Europäischen Parlaments.

4. Darstellung der Ergebnisse

Entgegen der in der deutschsprachigen Literatur vorherrschenden Einschätzung haben sowohl die christlichen wie auch die freien Gewerkschaften der ursprünglich sechs EWG-Staaten den europäischen Einstiegsprozess von Beginn an auf nationaler wie auch europäischer Ebene entscheidend gefördert. Mit der Gründung des EGS stand den freien Gewerkschaften schon seit Januar 1958 eine organisatorische Plattform zur Verfügung, die trotz ihrer weitgehend informellen Strukturen die gewerkschaftlichen Forderungen gegenüber den europäischen Institutionen konsistent auszuarbeiten in der Lage war. Dabei bildete die Europäische Kommission bis in die frühen 1970er Jahre zweifellos den wichtigsten "access point" der Gewerkschaften überhaupt und der Föderation der Europäischen Agrargewerkschaften (EFA) im Besonderen, um auf die europäischen Entscheidungsprozesse einwirken zu können. Insbesondere den Agrargewerkschaften scheint es, sekundiert durch zahlreiche Stellungnahmen des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses, gelungen zu sein hinsichtlich der Ausgestaltung und späteren Reform der gemeinsamen Agrarpolitik einen erheblichen Einfluss auszuüben.

Ergebnisse:

Fattmann, Rainer: Auf dem Weg nach Europa: Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Grundlinien Europäischer Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich. Abschlussbericht.- Bonn, 07.04.2010.- 217 S.

(Publikation geplant)

Fattmann, Rainer: Gewerkschaften ohne Grenzen - für soziales Europa. 50 Jahre europäische Gewerkschaftspolitik im Agrar-, Lebensmittel- und Tourismusbereich 1958- 2008 / mit einem Vorwort von Harald Wiedenhofer; Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.).- Bonn, 2009.- 48 S.

Fattmann, Rainer: Sindicatos sin fronteras - Por una Europa social. 50 años de política sindical europea en los sectores de agricultura, alimentación y turismo 1958- 2008 / Prólogo Harald Wiedenhofer; Friedrich-Ebert-Stiftung (Editor).- Bonn, 2009.- 48 S.

3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten

Veröffentlichungen*

Ausweitung selektivvertraglicher Versorgung

Auswirkungen auf die Gesundheitsversorgung und Anforderungen an den zukünftigen regulatorischen Rahmen

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2010

Edition: 252

ISBN 978-3-86593-146-7

Bestell-Nr. 13252
23,-

Bontrup, Heinz-J.; Marquardt, Ralf-M.

Kritisches Handbuch der deutschen Elektrizitätswirtschaft

Branchenentwicklung – Unternehmensstrategien – Arbeitsbeziehungen

Berlin: edition sigma, 2010

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 112

ISBN 978-3-8360-8712-4

29,90

Breisig, Thomas

Unternehmenssteuerung – eine konzeptionelle Einführung

Ansätze – Methoden – Akteure

Berlin: edition sigma, 2010

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 113

ISBN 978-3-8360-8713-1

12,90

Haipeter, Thomas

Betriebsräte als neue Tarifakteure

Zum Wandel der Mitbestimmung bei Tarifabweichungen

Berlin: edition sigma, 2010

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 114

ISBN 978-3-8360-8714-8

19,90

Ioannidou, Alexandra

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.)

Steuerung im transnationalen Bildungsraum

Internationales Bildungsmonitoring zum Lebenslangen Lernen

Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2010

ISBN 978-3-763911991-8

32,90

Jirahn, Uwe

Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.)

Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update

Düsseldorf, Februar 2010

Arbeitspapier; 186

Bestell-Nr. 11186
12,00

* Veröffentlichungen der Hans-Böckler-Stiftung sind über den Buchhandel zu beziehen. Die mit einer Bestell-Nr. versehenen Titel erhalten Sie über unseren Auslieferer **Der Setzkasten**, Kreuzbergstr. 56, 40489 Düsseldorf, Fax 0211/4080090-40; mail@setzkasten.de

Bestellschein

**Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsinformation
und -dokumentation
Hans-Böckler-Straße 39**

40476 Düsseldorf

AbsenderIn:

An dem regelmäßigen Bezug des F.I.D. bin ich interessiert

Wer den F.I.D. beziehen möchte, wird freundlich gebeten, den beiliegenden Bestellschein an unsere Forschungsinformation und -dokumentation (Kollegin Linda Zebri) zu senden. Damit stellen Sie sicher, daß Sie den F.I.D., der dreimal jährlich erscheint, kostenlos erhalten.

Meine Anschrift hat sich geändert

Ich bitte um Zusendung des Forschungsförderungsprogramms
Aktuelle Neufassung von Juni 2008

Ort und Datum

Unterschrift

Struktur und Schwerpunkte der Abteilung Forschungsförderung

Stand: Juli 2010

Forschungsförderung 4 Abteilungsleitung

N. N.

Rosemarie Pulfrich
Elisabeth Bernhardt
Fatima Seghaoui
Tel. 0211 7778-109/342

Rosi-Pulfrich@boeckler.de
Elisabeth-Bernhardt@boeckler.de
Fatima-Seghaoui@boeckler.de

Förderungsschwerpunkt

- Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Forschungsförderung 1 Referat

Dr. Marc Schietinger
Tel. 0211 7778-127
Marc-Schietinger@boeckler.de

Karin Klaus
Tel. 0211 7778-128
Karin-Klaus@boeckler.de

Förderungsschwerpunkt

- Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

Forschungsförderung 2 Referat

Dr. Karsten Schneider
Tel 0211 7778-175
Karsten-Schneider@boeckler.de

Pinar Yetisen
Tel. 0211 7778-176
Pinar-Yetisen@boeckler.de

Förderungsschwerpunkt

- Mitbestimmung im Wandel

Forschungsförderung 3 Referat

Dr. Sebastian Brandl
Tel. 0211 7778-194
Sebastian-Brandl@boeckler.de

Kirsten Hermeling
Tel. 0211 7778-115
Kirsten-Hermeling@boeckler.de

Förderungsschwerpunkt

- Erwerbsarbeit im Wandel

Forschungsförderung 5 Referat

Dr. Michaela Kuhnhenne
Tel. 0211 7778-593
Michaela-Kuhnhenne@boeckler.de

Beate Kaps
Tel. 0211 7778-293
beate-kaps@boeckler.de

Forschungslinien

- Berufliche und allgemeine Bildung
- Bedeutung und Rolle der Tarifparteien
- Geschichte der Gewerkschaften

Forschungsförderung: Dokumentation

Linda Zebri
Tel. 0211 7778-119
Linda-Zebri@boeckler.de

EDV-gestützte Forschungsinformation

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.