

Forschungs Informations Dienst

3/2012

- 1. Neue Forschungsvorhaben**
- 2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten**
- 3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten**

Forschungs

Informations

Dienst

3/2012

Herausgeber

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

Redaktion

Linda Malsbender, Dr. Melanie Diermann
Abteilung Forschungsförderung

Umschlaggestaltung

Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Druck

kk.Design, Ratingen

Düsseldorf, November 2012

Inhalt

1. Neue Forschungsvorhaben

Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung

Krajewski, Markus: Die Auswirkungen des revidierten WTO-Übereinkommens über öffentliche Beschaffungen ("Government Procurement Agreement", GPA) von 2012 auf das für Vergabeverfahren relevante deutsche und europäische Recht.....7

Mitbestimmung im Wandel

Deinert, Olaf u.a.: Tarifvertragliche Bindung der Arbeitgeber – Bindungswille und -fähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände als juristisches und rechtspolitisches Problem8

Hassel, Anke: Die Transformation des deutschen Modells – Eine quantitative Analyse des Einflusses der Internationalisierung großer deutscher Unternehmen..... 10

Jambon, Sabine: Neue Selbstständigkeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Grenzen und Möglichkeiten der Interessenvertretung von abhängigen Solo-Selbstständigen im Bildungssektor 12

Kädtler, Jürgen u.a.: Finanzmarktorientierung und die Perspektiven der Mitbestimmung 13

Kreß, Hartmut: Ist die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht ethisch und theologisch legitimiert? 15

Pleines, Heiko u.a.: Europäisierung der Gewerkschaften aus den Staaten der Osterweiterung. Entwicklungsperspektiven von gewerkschaftlicher Interessenvertretung und Solidarität in der EU 16

Warich, Bert: Veränderungen der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten ehemals regiegeführter EDEKA-Märkte im Zuge der Übertragung an selbständige Kaufleute am Beispiel der Region Berlin/Brandenburg (Reichelt) und Rhein-Ruhr 18

Erwerbsarbeit im Wandel

Hobler, Dietmar u.a.: Elterngeldzeit für Väter: Katalysator einer neuen betrieblichen und partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik?20

Knuth, Matthias u.a.: Das Echo der Hartz-Reformen in der arbeitsmarktpolitischen Forschung unter besonderer Berücksichtigung der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Beiträge – eine Literaturstudie21

Kesselring, Sven u.a.: Räumliche Mobilität "rund um die Arbeit" – Katalysator sozialer Ungleichheit? Analysen zum Mobilitätskapital im beruflichen Alltag am Beispiel der Metropolregion München22

Menz, Wolfgang u.a.: Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen.....24

Nickel, Hildegard Maria: Frauen in Führungspositionen? – Reflexive Karriereplanung und blockierte Aufstiege – Eine Fallstudie in der Landesbank Berlin26

Stephan, Gesine u.a.: Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung im Betrieb. Akzeptanz, Potenziale und Wirkungen28

Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Woods, Dorian R.: Pflege und Qualität. Ein Literaturbericht 30

Bäcker, Gerhard u.a.: Erwerbstätigkeit trotz Rente? Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung 31

Backhaus-Maul, Holger u.a.: Energieunternehmen zwischen Marktlogik und öffentlichem Grundversorgungsauftrag im deutsch-britischen Vergleich 33

Becker, Irene u.a.: Das Grundsicherungsniveau: Ergebnis der Verteilungsentwicklung und normativer Setzungen..... 35

Brussig, Martin: Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken36

Hilbert, Josef: Qualifikationen, Kompetenzen und Konzepte – Online-Befragung von Beschäftigten zur Entwicklung der Arbeitsgestaltung im Krankenhaus.....	37
Sack, Detlef: Soziale Standards und öffentliche Vergabe. Regulation und Umsetzung im europäischen Vergleich.....	39

Bildung für und in der Arbeitswelt

Allmendinger, Jutta u.a.: Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge	40
Friebel, Harry u.a.: Welchen Einfluss haben bildungsbiografische Handlungsmuster der Eltern auf die Bildungsbiografie des Kindes?	42

Geschichte der Gewerkschaften

Fattmann, Rainer: Der Traum von Europa – Gewerkschaftliche Europapolitik auf nationaler und europäischer Ebene in den sechs Gründerstaaten der europäischen Gemeinschaften 1943-1973	44
--	----

2. Ergebnisse aus abgeschlossenen Forschungsprojekten

Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung

Bratzel, Stefan: Aussagekraft von prognostischen Studien in den Bereichen Automobilmarkt, Mobilitätsmuster und Antriebssysteme. Eine Analyse exemplarischer Trenduntersuchungen namhafter Unternehmensberatungen.	49
Erber, Georg u.a.: Wachstums- und Investitionsdynamik in Deutschland	51
Korfür, Inger u.a.: Analyse des Automobilzulieferstandortes NRW und Ansatzpunkte für ein arbeitsorientiertes Clustermanagement. Ein Beitrag zum "Branchendialog Nordrhein-Westfalen"	53
Ludwig, Thorsten u.a.: Potenzialanalyse des deutschen Schiffbaus unter besonderer Berücksichtigung der Offshore-Windkraft	55
Meißner, Heinz-Rudolf: Reaktionsmöglichkeiten von Betriebsräten auf den Preisdruck der Automobilhersteller	57
Spath, Dieter u.a.: Elektromobilität und Beschäftigung (ELAB). Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung. Wirkungsanalyse alternativer Antriebskonzepte am Beispiel einer idealtypischen Antriebsstrangproduktion.	59
Sprute, Christian: Energieeffizienz durch Mitarbeiterbeteiligung – Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten	61

Mitbestimmung im Wandel

Bochum, Ulrich: Regionale Branchenanalyse: Auf dem Weg zum überlebensfähigen Autohaus – Lohnsystem, Eingruppierung und Qualifikationsanforderungen im Kraftfahrzeughandwerk in Berlin.....	63
Dechmann, Uwe u.a.: Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation – eine empirische Bestandsaufnahme der aktuellen Anwendungspraxis der §§ 90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen.....	65
Ittner, Heidi: "Miteinander füreinander verhandeln" – Psychologische Analyse der Belastung und Ressourcen von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zur Entwicklung gezielter Interventionen.....	67
Kädtler, Jürgen u.a.: Bedeutsame institutionelle Investoren bei den Unternehmen des DAX 30	69

Erwerbsarbeit im Wandel

Hielscher, Volker u.a.: Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik.....	71
Kistler, Ernst u.a.: Gute Erwerbsbiographien. Der Wandel der Arbeitswelt als gruppenspezifischer Risikofaktor für Arbeitsfähigkeit und Unterversorgung bei der gesetzlichen Rente	73
Kühling, Jürgen: Sind Einwilligung und Betriebsvereinbarung bei Unterschreitung des datenschutzrechtlichen Standards im Arbeitsverhältnis verfassungsrechtlich zulässig?.....	76

Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik

Dragano, Nico u.a.: Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei älteren Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Markt und Staat: eine internationale Studie	78
Wellmann, Holger: Einsatz der Balanced Scorecard in der betrieblichen Gesundheitspolitik	80

Bildung für und in der Arbeitswelt

Eberwein, Wilhelm u.a.: Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Kurzarbeit am Beispiel der Qualifizierungsoffensive in der Hafengewirtschaft	82
Syben, Gerhard: Berufliche Tätigkeit, Kompetenzprofil und Bildungsbedarf von Bautechnikerinnen und Bautechnikern	84

Geschichte der Gewerkschaften

Rheindorf, Hermann: Zeitzeugeninterviews zur Gründungsgeschichte westdeutscher Gewerkschaften nach 1945	86
---	----

3. Veröffentlichungen aus Forschungsprojekten 91

Liebe Leserinnen und Leser,

die erste Ausgabe des "Forschungsinformationsdienstes" der Hans-Böckler-Stiftung erschien vor 22 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 wäre ohne die Mitarbeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht einzulösen. Sie liefern Beschreibungen ihrer Vorhaben und Zusammenfassungen der Ergebnisse. Für Ihre Mitarbeit möchten wir Ihnen an dieser Stelle herzlich danken.

Die Kurzzusammenfassungen der neu angelaufenen Forschungsvorhaben ermöglichen einen ersten Einblick in die jeweiligen Zielsetzungen und in das methodische Vorgehen der von uns geförderten Forschungsarbeiten. Weitergehende Informationen können direkt bei den Projektbearbeiterinnen und -bearbeiter oder in der Abteilung Forschungsförderung nachgefragt werden. Gleiches gilt 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 finden Sie im dritten Teil des Berichtes. Die mit einer ISBN-Nummer versehenen Veröffentlichungen können über den Buchhandel oder direkt beim Verlag bezogen werden. Mit einer Bestellnummer gekennzeichnete Publikationen können über "Der Setzkasten" (www.setzkasten.de) bezogen werden. Informationsbroschüren werden in der Regel über die herausgebenden Institutionen vertrieben. Wenn Sie den Forschungsinformationsdienst kostenlos beziehen möchten, wenden Sie sich bitte an Linda Malsbender (linda-malsbender@boeckler.de).

Ein Teil der Projektberichte, aber auch weiteres Material steht darüber hinaus auch 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 Forschungsförderung können Sie außerdem unserem Newsletter entnehmen, den sie unter folgendem Link abonnieren können: http://www.boeckler.de/159_1455.html. Das Forschungsförderungsprogramm der Hans-Böckler-Stiftung finden Sie im Internet unter www.boeckler.de. Es konzentriert sich auf sechs Forschungsfelder:

- Erwerbsarbeit im Wandel
- Strukturwandel – Innovation und Beschäftigung
- Mitbestimmung im Wandel
- Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik
- Bildung für und in der Arbeitswelt
- Geschichte der Gewerkschaften

Mit besten Grüßen aus der Hans-Böckler-Stiftung,

Dr. Claudia Bogedan
Leiterin der Abteilung Forschungsförderung.

1. Neue

Forschungsvorhaben

<i>Projekttitle:</i>	Die Auswirkungen des revidierten WTO-Übereinkommens über öffentliche Beschaffungen ("Government Procurement Agreement", GPA) von 2012 auf das für Vergabeverfahren relevante deutsche und europäische Recht
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-558-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Markus Krajewski Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg FB Rechtswissenschaften markus.krajewski@jura.uni-erlangen.de
<i>Laufzeit:</i>	8 Monate

Das Projekt untersucht, welche Auswirkungen die Revision des WTO-Übereinkommens über öffentliche Beschaffungen ("Government Procurement Agreement", GPA) vom März 2012 hat und insbesondere welche arbeits- und sozialpolitischen Regelungen in Deutschland durch die Revision des Abkommens unter Druck geraten.

1. Kontext

Öffentliche Beschaffungsvorgänge sind aus arbeits-, beschäftigungs- und sozialpolitischer Perspektive von erheblicher Relevanz. Der durch die Vergabe öffentlicher Aufträge im Wettbewerb ausgelöste Konkurrenzdruck kann zu Lohnsenkungen und Druck auf Tariflöhne führen. Die arbeits-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Auswirkungen öffentlicher Auftragsvergabe werden maßgeblich durch den entsprechenden rechtlichen Rahmen geprägt. Dabei stellt sich die besondere Problematik, dass das nationale Vergaberecht erheblich durch europa- und welthandelsrechtliche Vorgaben geprägt wird. Aktuell steht das 2012 revidierte WTO-Übereinkommen über öffentliche Beschaffungen (GPA) im Raum. Für den Bundes- und die Landesgesetzgeber sowie die Tarifparteien ist dabei entscheidend, welche Veränderungen die Revision des GPA mit sich bringen und welche politischen Gestaltungs- und Regelungsbereiche verbleiben, verringert oder vergrößert werden.

2. Fragestellung

Das Projekt befasst sich mit drei Fragestellungen: (1) Welche Veränderungen des nationalen und europäischen Vergaberechts werden durch die Revision des GPA erforderlich? (2) Wie wirken sich die Veränderungen des GPA auf die Möglichkeiten von Bund, Ländern und Kommunen aus, öffentliche Beschaffung an sozialen und ökologischen Kriterien auszurichten? (3) Welche Auswirkungen hat das revidierte GPA auf eine Reihe von konkreten sozial- und arbeitspolitischen Maßnahmen, die für Arbeitnehmer in Deutschland von Bedeutung sind?

3. Untersuchungsmethoden

Untersucht werden sowohl die Veränderungen des Rahmenabkommens als auch die neu gefassten und erweiterten Listen der Vertragsparteien, wobei diesbezüglich der Fokus auf der Liste der EU und den für Deutschland relevanten Aspekten liegen wird. Das GPA ist zwar ein Abkommen, das in Deutschland nicht eigens ratifiziert werden muss, da es Teil des EU-Rechts ist. Konkrete Umsetzungsmaßnahmen sind daher in erster Linie auf EU-Ebene zu erwarten. Gleichwohl ergibt sich möglicherweise ein Änderungsbedarf für nationale Rechtsvorschriften wie das GWB, die Ländervergabegesetze und das im Übrigen bei internationalen Ausschreibungen zu beachtende Recht. Die Vorschriften des GPA, insbesondere die Änderungen, werden nach den üblichen Methoden der Rechtswissenschaft interpretiert, wobei vor allem offene Auslegungsvarianten aufgezeigt werden sollen.

<i>Projekttitel:</i>	Tarifvertragliche Bindung der Arbeitgeber – Bindungswille und -fähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände als juristisches und rechtspolitisches Problem
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-586-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Olaf Deinert Georg-August Universität Göttingen Institut für Arbeitsrecht olaf.deinert@jura.uni-goettingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Manfred Walser Georg-August Universität Göttingen Institut für Arbeitsrecht Manfred.Walser@jura.uni-goettingen.de
<i>Laufzeit:</i>	24 Monate

Immer weniger Arbeitnehmer stehen unter dem Schutz eines (Flächen-)Tarifvertrags. Eine wesentliche Ursache hierfür ist in der geringer werdenden Bindungswilligkeit und -fähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände zu finden. Das Projekt soll konkrete und praktisch verwertbare Lösungsstrategien erarbeiten, die das Potential für eine Stabilisierung des Tarifvertragssystems beinhalten.

1. Kontext

Starke Arbeitgeberverbände waren lange Garant für ein stabiles Tarifvertragssystem. Dieses Bild veränderte sich spätestens seit Anfang der 1990er Jahre. Damals setzte auch bei den Arbeitgeberverbänden eine Mitgliederkrise ein, vor allem bedingt durch Verbandsaustritte und andere Formen der Tarifflicht. Zahlreiche Verbände verabschiedeten sich zumindest partiell aus der Tarifpolitik und eröffneten ihren Mitgliedern die Möglichkeit, Mitglied zu sein, ohne an den Tarifvertrag des Verbandes gebunden zu sein ("OT-Mitgliedschaft"). Die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften genügt nicht (mehr), tarifunwillige Arbeitgeber in Anschluss- oder Haustarifverträge zu zwingen. Als Folge dieser abnehmenden Bindungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände und der Bindungsunwilligkeit der Arbeitgeber sind immer weniger Arbeitsverhältnisse von einem Tarifvertrag erfasst, und das System der Verbandstarifverträge als prägendes Wesensmerkmal der deutschen politischen Ökonomie gerät immer mehr unter Druck.

2. Fragestellung

Die Grundthese des Forschungsvorhabens ist, dass das rechtliche Korsett des deutschen Tarifvertragssystems, bestehend u.a. aus Art. 9 Abs. 3 GG, Tarifvertragsgesetz (TVG), der richterlichen Rechtsfortbildung sowie internationalen und unionsrechtlichen Normen, Rückwirkungen auf die Bindungswilligkeit bzw. Bindungsfähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände hat. Grundlage der These ist der Befund, dass Arbeitgeberverbände äußeren Druck sowohl für ihre Formation wie auch für ihre Bindungswilligkeit und -fähigkeit benötigen. Es stellt sich daher zentral die Frage, welche rechtlichen Normen konkret die Bindungswilligkeit bzw. Bindungsfähigkeit der Arbeitgeber und ihrer Verbände fördern. Auf Basis der Antwort auf diese Frage sollen konkrete und praktisch verwertbaren Lösungsstrategien – über die Bekämpfung einzelner Symptome hinaus – erarbeitet werden, die das Potential für eine Stabilisierung des Tarifvertragssystems beinhalten.

3. Untersuchungsmethoden

Den Ausgangspunkt des Projektes wird eine detaillierte Identifikation der Normen bilden, die Einfluss auf die Bindungsfähigkeit und -willigkeit der Arbeitgeber haben. Darauf aufbauend sollen über einen sowohl fächerübergreifenden wie auch rechtsvergleichenden Ansatz Regelungsoptionen entwickelt und evaluiert sowie auf ihre Umsetzbarkeit hin überprüft werden. Als empirische Grundlage hierfür dienen Ergebnisse der wirtschafts-, sozial- und politikwissenschaftlichen Forschung, wobei eine enge Kooperation mit anderen Projekten geplant ist. Zudem werden in einem detaillierten funktionalen Rechtsvergleich ausländische Regelungsalternativen auf ihr Potential für die deutsche Rechtsordnung hin überprüft. Um eine möglichst praxisnahe Lösungsentwicklung zu ermöglichen, wird das Projektteam darüber hinaus Kontakt zu Tarifpraktikern und Tarifjuristen in den Verbänden knüpfen, mit denen Interviews durchgeführt werden sollen.

<i>Projekttitel:</i>	Die Transformation des deutschen Modells – Eine quantitative Analyse des Einflusses der Internationalisierung großer deutscher Unternehmen
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-251-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Anke Hassel Hertie School of Governance hassel@hertie-school.org
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

Das Projekt analysiert die Transformation großer deutscher Unternehmen. Es setzt eine bereits bestehende Datenbank mit Indikatoren der Internationalisierung großer deutscher Unternehmen mit ausgewählten Daten aus dem Jahr 2006 fort. Dabei stehen Daten zu den Bereichen Internationalisierung, Kapitalmarktorientierung, Kapital- und Personenverflechtung der Unternehmen im Vordergrund.

1. Kontext

Zwischen 1999 und 2001 wurde am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung unter Leitung von Wolfgang Streeck und Anke Hassel ein Graduiertenkolleg mit vier Doktorandinnen und Doktoranden zum Thema "Das deutsche System der industriellen Beziehungen unter dem Einfluss der Internationalisierung" durchgeführt. Die empirische Basis des Projekts war eine Datenbank der 100 größten Unternehmen in Deutschland mit Daten zu zwei Zeitpunkten 1986 und 1996. Referenzpunkt für die Auswahl der Unternehmen waren die Berichte der Monopolkommission. Es wurden Daten zu den Bereichen Internationalisierung, Management, Corporate Governance, Mitbestimmung, Unternehmensfinanzierung, Standortsicherungsvereinbarungen, Verteilung der Nettowertschöpfung sowie Vergütung erhoben. Das hier beantragte Projekt setzt die Datenbank mit ausgewählten Daten des Jahres 2006 fort und erhebt Daten zu den Bereichen Internationalisierung, Kapitalmarktorientierung, Kapital- und Personenverflechtung der Unternehmen.

2. Fragestellung

Das Projekt nimmt Stellung zu folgenden sechs Teilfragen: (1) Inwieweit hat sich die Kapitalmarkt- und Shareholder-Value-Orientierung der 100 größten deutschen Unternehmen im Zeitraum 1996-2006 weiter fortgesetzt? (2) Inwieweit hat sich die realwirtschaftliche Internationalisierung der 100 größten deutschen Unternehmen im Zeitraum 1996-2006 weiter fortgesetzt und wie haben sich die Muster der Verlagerungsaktivitäten verändert? (3) Inwieweit hat die Kapitalentflechtung zu einer breiteren Streuung der Eigentümerstrukturen geführt, die eine wichtige Voraussetzung für einen Markt für Unternehmenskontrolle ist? (4) Gibt es Zusammenhänge zwischen der Kapitalentflechtung großer deutscher Unternehmen und Formen und Ausmaß ihrer Internationalisierung? (5) Inwieweit spiegelt die Personenverflechtung den Prozess der Kapitalentflechtung wider? (6) Hat sich der Trend der zunehmenden Dominanz der Finanzvorstände weiter verstärkt?

3. Untersuchungsmethoden

Dieses Projekt setzt bei der Aktualisierung leicht verfügbarer Daten an. Mit der Veröffentlichung des Hauptgutachtens der Monopolkommission für den Zeitraum 2004/2006 neue Daten über die größten 100 Unternehmen in Deutschland für das Jahr 2006 zur Verfügung. Es ist somit möglich der Datenbank nach 1986 und 1996 einen weiteren Datenpunkt 2006 hinzuzufügen und die empirische Beobachtung fortzuschreiben. Das Projekt behandelt die Frage der Indikatorenbildung und Messverfahren zur Messung der Internationalisierung von Unternehmen. Im Bereich der Messung von Internationalisierung kann das Projekt auf Vorarbeiten zur Internationalisierung deutscher Großunternehmen zurückgreifen. Insgesamt werden aus dem Universum möglicher Internationalisierungsindikatoren drei verschiedene Gruppen von Variablen herauskristallisiert und acht Variablen tatsächlich erhoben. Weitere Variablen wie zum Beispiel der ausländische Anteil an Investitionen und der Wertschöpfung werden angestrebt.

<i>Projekttitle:</i>	Neue Selbstständigkeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung. Grenzen und Möglichkeiten der Interessenvertretung von abhängigen Solo-Selbstständigen im Bildungssektor
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-556-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Sabine Jambon jambon@gmx.de
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

Viele Solo-Selbstständige wie beispielsweise Honorarkräfte sind zwar formal selbstständig, de facto jedoch wirtschaftlich abhängig und somit schutzbedürftig. Sie werden zunehmend auch im Bildungssektor eingesetzt, ohne dass dort – wie im Bereich der Medien – entsprechende Regelungen getroffen wurden. Wie gehen die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung im Bildungsbereich mit dieser Regelungslücke um?

1. Kontext

Die soziale Inklusion und die Repräsentation, Partizipation und der Schutz der abhängigen Solo-Selbstständigen gehören zu den großen Herausforderungen der Mitbestimmung unter den Rahmenbedingungen einer globalisierten postfordistischen Arbeitswelt. Trotz ihrer sozialen Verwundbarkeit sind abhängige oder betriebsnahe Solo-Selbstständige bislang von der betrieblichen Mitbestimmung nicht erfasst. Insbesondere im Bildungssektor ist der Einsatz von – hoch qualifizierten, meist weiblichen – Honorarkräften weit verbreitet. Vielfach leisten sie dieselbe Tätigkeit zur Erfüllung des Betriebszwecks wie fest angestellte Kolleginnen und Kollegen. Die Formen der abhängigen Solo-Selbstständigkeit werden voraussichtlich weiterhin an Bedeutung gewinnen. Eine wirksame und nachhaltige Interessenvertretung der Beschäftigten ist darauf angewiesen, auch diese Beschäftigungsverhältnisse zu erfassen und die Interessen der Gruppe der betriebsnahen Solo-Selbstständigen zu vertreten.

2. Fragestellung

Die explorative Studie soll Impulse zu einer gestaltenden Interessenvertretung der abhängigen Solo-Selbstständigen auf betrieblicher Ebene geben. Neben bestehendem Regelungsbedarf sollen theoretische und praktische Regelungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dabei lauten die Leitfragen: (1) Welche Regelungen bestehen in der betrieblichen Mitbestimmung für Solo-Selbstständige, welche konkreten Gestaltungsmöglichkeiten haben Betriebs- oder Personalräte? Wie werden diese Möglichkeiten genutzt? (2) Welche Regelungslücken bestehen und wie gehen die Akteure (Mitarbeitervertretungsgremien und Betroffene) in den Betrieben mit diesen Regelungslücken um? (3) Welche Regelungen sollten verstärkt genutzt, welche müssten neu definiert werden, um eine wirksame Vertretung sicherstellen zu können? Welche zusätzlichen Faktoren könnten eine betriebliche Interessenvertretung der abhängigen Solo-Selbstständigen beeinflussen?

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt untersucht die Problematik der betrieblichen Interessenvertretung abhängig Selbstständiger am Beispiel von nichtkünstlerischen Honorarlehrkräften in Betrieben und Institutionen mit Mitarbeitervertretungen im tertiären und quartären Bildungssektor in Berlin und Nordrhein-Westfalen. Für die Erhebung der Selbstperzeption und (Lösungs-) Perspektiven zur betrieblichen Interessenvertretung der betriebsnahen (abhängigen) Selbstständigen sollen 20 leitfadengestützte problemzentrierte Interviews mit den Akteuren und Betroffenen geführt und mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet werden: jeweils 10 Interviews (5 in Berlin, 5 in NRW) mit betriebsnahen Solo-Selbstständigen und 10 Interviews (5 in Berlin, 5 in NRW) mit den Angehörigen der Gremien der jeweiligen Mitarbeitervertretung.

<i>Projekttitel:</i>	Finanzmarktorientierung und die Perspektiven der Mitbestimmung
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-377-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Jürgen Kädtler Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität juergen.kaedtler@sofi.uni-goettingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	PD Dr. Michael Faust Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität mfaust@gwdg.de
<i>Laufzeit:</i>	36 Monate

Seit einiger Zeit sind börsennotierte Unternehmen in Deutschland mit Erwartungen mächtiger werdender Finanzinvestoren konfrontiert und richten ihre Strategien verstärkt an diesen Erwartungen aus. Welche neue Themen werden dadurch auf die Agenda des mitbestimmten Aufsichtsrats gesetzt? Wie wandeln sich Arbeitsweisen und themenspezifische Koalitionen innerhalb des Gremiums?

1. Kontext

Die Erosion der Deutschland AG, der Aufstieg institutioneller Investoren und aktionärsfreundliche Reformen der Corporate Governance, das sind Stichworte, mit denen der Wandel des deutschen Modells seit Mitte der 1990er Jahre gekennzeichnet wird, der vor allem im Sektor der börsennotierten Unternehmen seinen Niederschlag gefunden hat. Dort sind die Unternehmensleitungen verstärkt gezwungen, die Erwartungen mächtiger werdender Finanzinvestoren bei der Formulierung von Unternehmensstrategien zu berücksichtigen. Zugleich sind aber auch wesentliche Elemente der alten Ordnung erhalten geblieben, was nicht zuletzt für die Aufsichtsratsmitbestimmung gilt, die nunmehr in ein neues Spannungsverhältnis zu Shareholder-freundlichen Unternehmenskonzepten gerät. Zugleich sind nicht alle börsennotierten Unternehmen in gleicher Weise kapitalmarkt exponiert und es ist nicht ausgemacht, in welcher Weise institutionelle Investoren auf die Unternehmenspolitik Einfluss nehmen.

2. Fragestellung

Wie wirkt sich die verstärkte Kapitalmarktorientierung in deutschen Unternehmen auf die Institution und Praxis der Mitbestimmung und die Handlungsspielräume der Mitbestimmungsträger aus? Welchen Einfluss hat umgekehrt die Mitbestimmung darauf, ob, auf welchen Feldern und wie Kapitalmarkterwartungen in die jeweilige Unternehmensstrategie eingehen? Wie werden gegebenenfalls die formalen Konzepte einer "wertorientierten" Unternehmensführung durch Mitbestimmung modifiziert? Zu welchen Themen und auf welchen Wegen bzw. in welchen Arenen nehmen institutionelle Investoren Einfluss oder üben Kontrolle aus? Wie wird die Mitbestimmung von externen Kapitalmarktakteuren, insbesondere ausländischen Finanzinvestoren, wahrgenommen und bewertet? Lassen sich diesbezüglich Lerneffekte beobachten? Bei der Beantwortung dieser Fragen sollen je nach Themen und Eigentümerstruktur unterschiedliche Koalitions- bzw. Konfliktkonstellationen erfasst werden.

3. Untersuchungsmethoden

Diesen Fragestellungen wird in sechs bis acht Unternehmensfallstudien aus den Branchen Chemie/Pharma, Automobil und Handel nachgegangen, die auch unterschiedliche Eigentümerkonstellationen berücksichtigen. Die Fallstudien sind so angelegt, dass die Perspektiven aller relevanten internen Akteure (Management, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbank des Aufsichtsrats, Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat) und zugleich externer Kapitalmarktakteure (institutionelle Investoren, Analysten) einbezogen werden. Unabhängig von den Fallstudienkonstellationen werden relevante institutionelle Investoren und oftmals als Dienstleister für Investoren tätige Stimmrechtsintermediäre über Themen und Wege der Einflussnahme und der Stimmrechtsausübung befragt, namentlich auch zum Stellenwert von Aufsichtsratsarbeit und Arbeitnehmer-Mitbestimmung.

<i>Projekttitel:</i>	Ist die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht ethisch und theologisch legitimiert?
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-566-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Hartmut Kreß h-kress@gmx.net
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

In der Bundesrepublik Deutschland gehören die beiden Kirchen (mit Caritas und Diakonie) zu den großen Arbeitgebern. Seit den 1950er Jahren sind ihnen für ihr Arbeitsrecht weitgehende Sonderrechte zugestanden worden. Inzwischen haben sie ein eigenes arbeitsrechtliches System, den "Dritten Weg", ausgebaut. Das Projekt befasst sich mit Leitideen und mit Problempunkten dieses Dritten Wegs.

1. Kontext

In der Öffentlichkeit, von Gewerkschaften und vor allem von kirchlich Beschäftigten selbst werden arbeitsrechtliche Sonderregelungen der Kirchen zunehmend in Frage gestellt. In Bezug auf die römisch-katholische Kirche geraten die Eingriffe der kirchlichen Arbeitgeber in die Privatsphäre und in die persönliche Lebensführung der Beschäftigten in das Zentrum der Kritik (zum Beispiel das Verbot, gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften einzugehen, die Unzulässigkeit der Wiederverheiratung, das Nein zur künstlichen Befruchtung). Auf evangelischer Seite geht es um strukturelle Missstände in Einrichtungen der Diakonie (Lohndumping, untertarifliche Bezahlung, Leiharbeit, Ausgründungen) und um das kirchliche Verbot von Arbeitsstreiks. Die Synode der EKD hat am 09.11.2011 durch Kirchengesetz bekräftigt, dass kirchliche Arbeitnehmer kein Streikrecht besitzen. Über das Verbot von Arbeitsstreiks wird am 20.11.2012 das Bundesarbeitsgericht verhandeln.

2. Fragestellung

Das Projekt wird die verschiedenen Konfliktpunkte darlegen und die Argumente abwägen, die einerseits von den Kirchen als Arbeitgebern und andererseits aus der Sicht der Beschäftigten und der kritischen Öffentlichkeit geltend gemacht werden. Verfassungsrechtlich berufen sich die Kirchen auf ihre korporative Religionsfreiheit bzw. auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich hingegen auf individuelle Grund- und Freiheitsrechte, zum Beispiel das Recht auf Achtung der Privatsphäre, und auf die im Grundgesetz in Artikel 9 Absatz 3 verbürgte Koalitionsfreiheit berufen, aus der das Streikrecht ableitbar ist. Darüber hinaus wird abgewogen, wie tragfähig die theologischen Begründungen sind, die die Kirchen für ihren Sonderstatus im Arbeitsrecht geltend machen. Hierbei spielt der Begriff der Dienstgemeinschaft eine Rolle, den die Synode der EKD durch Kirchengesetz am 09.11.2011 nochmals neu betont hat.

3. Untersuchungsmethoden

In dem Projekt wird verfassungsrechtliche, ethische und katholisch- sowie evangelisch-theologische Literatur erörtert. Rechtsvergleichend soll auch nach Regelungen in anderen europäischen Staaten gefragt werden. Sozialethisch ist der heutige soziokulturelle und sozireligiöse Wandel aufzuarbeiten (Rückgang der Konfessionszugehörigkeit in der Bevölkerung und auch bei den kirchlich Beschäftigten; anwachsende Bedeutung nichtchristlicher Religionen sowie nichtreligiöser Weltanschauungen in der pluralistischen Gesellschaft). Vor diesem Hintergrund soll die Frage beantwortet werden, ob oder inwiefern die tradierte Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht weiterhin haltbar ist.

<i>Projekttitle:</i>	Europäisierung der Gewerkschaften aus den Staaten der Osterweiterung. Entwicklungsperspektiven von gewerkschaftlicher Interessenvertretung und Solidarität in der EU
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-585-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Heiko Pleines Forschungsstelle Osteuropa Universität Bremen Politik und Wirtschaft pleines@uni-bremen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Monika Cambalikova Slowakische Akademie der Wissenschaften Institut für Soziologie monika.cambalikova@savba.sk Dr. Vassil Kirov Institut für Studien von Gesellschaft und Wissen der Bulgarischen Akademie der Wissenschaften vassil.kirov@gmail.com Christin Landgraf Forschungsstelle Osteuropa Universität Bremen landgraf@uni-bremen.de Aleksandra Lis Central European University Department of Sociology and Social Anthropology aleksandra.ola@gmail.com
<i>Laufzeit:</i>	24 Monate

Das Projekt untersucht, inwieweit Gewerkschaften aus den Mitgliedsstaaten der Osterweiterung in Entscheidungsprozesse auf der EU-Ebene integriert sind und inwieweit sie sich als Teil einer solidarischen europäischen Gewerkschaftsbewegung sehen.

1. Kontext

Im Zuge der EU-Osterweiterung traten zehn post-sozialistische Länder der Europäischen Union bei. Seitdem sind die Gewerkschaften dieser Länder formal an Entscheidungsfindungsprozessen der EU beteiligt. Die Realisierung dieser Beteiligung fällt ihnen aber aufgrund struktureller Schwächen sehr schwer. Gleichzeitig ist das Verhältnis der Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern zur europäischen Interessenvertretung ambivalent, denn das Engagement auf der EU-Ebene setzt die Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern einem Interessenkonflikt aus, der sich daraus ergibt, dass Arbeitnehmer in den neuen EU-Mitgliedsländern von Maßnahmen profitieren können, die von Gewerkschaften in den alten Mitgliedsländern negativ gesehen werden. Dies betrifft zum einen EU-Regelungen, die unter dem Niveau der meisten alten, aber über dem Niveau der neuen Mitgliedsländer liegen und zum anderen Standortverlagerungen von den alten in die neuen Mitgliedsländer.

2. Fragestellung

Das Projekt untersucht die Integration der Gewerkschaften aus den mittelosteuropäischen Mitgliedsländern in das System der EU-Governance. Neben der EU-Ebene werden dabei auch bilaterale grenzüberschreitende Kooperationen und die Europäischen Betriebsräte einbezogen. Es soll erfasst werden, inwieweit Gewerkschaften aus den neuen Mitgliedsländern in europäische Strukturen integriert sind und ob die entsprechende Zusammenarbeit als positiv und hilfreich wahrgenommen wird bzw. wo Probleme und Verbesserungspotential gesehen werden. Darauf aufbauend wird untersucht, welche Perspektiven es für die Integration der mittelosteuropäischen Gewerkschaften im Rahmen einer europäischen Gewerkschaftssolidarität gibt. Die zugrunde liegende Forschungsfrage ist dabei, unter welchen Bedingungen eine Beteiligung an europäischen Selbstverständigungsdebatten erfolgt und diese zu einer stärkeren europäischen Solidarität führt.

3. Untersuchungsmethoden

In die Studie einbezogen werden die größten Gewerkschaften aus den sechs größten EU-Mitgliedsländern der Osterweiterung (Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien, Ungarn). Zum Vergleich werden auch Arbeitgeberverbände aus diesen Ländern untersucht. In einem ersten Schritt werden mit führenden Vertretern der einbezogenen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände im Herbst/Winter 2012 Interviews geführt, die aus einem standardisierten Fragebogen sowie einem ergänzenden Leitfadeninterview bestehen. Insgesamt sind im Projekt ca. 200 Interviews vorgesehen. Die Fragebögen werden statistisch ausgewertet, die Leitfadeninterviews zunächst kodiert und anschließend ausgewertet. Für ausgewählte Gewerkschaften werden ausführliche Fallstudien erstellt, die neben Interviews auch (Rechenschafts-)Berichte der beteiligten Akteure und der relevanten EU-Organe, journalistische Berichterstattung und Expertenanalysen sowie Umfragen und statistische Daten einbeziehen.

<i>Projekttitel:</i>	Veränderungen der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten ehemals regiegeführter EDEKA-Märkte im Zuge der Übertragung an selbständige Kaufleute am Beispiel der Region Berlin/Brandenburg (Reichelt) und Rhein-Ruhr
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-525-2 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Bert Warich WABE-Institut Berlin info@wabe-institut.com
<i>Laufzeit:</i>	21 Monate

Das Projekt begleitet die Übertragung von regiebetriebenen EDEKA-Märkten an private Betreiber in den EDEKA-Vertriebslinien Reichelt (Berlin) und Marktkauf (Rhein/Ruhr). Es soll versucht werden, die Veränderungen der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten detailliert zu beobachten und Ursachen für im Regelfall eintretende Umsatz- und Ertragssteigerungen in den privatisierten Filialen zu erklären.

1. Kontext

Die genossenschaftlich organisierte EDEKA-Gruppe führt seit 2003 eine "Privatisierungsoffensive" durch. In der Regel werden angestellte Filialeleiter dahingehend unterstützt, die bislang von ihnen geleiteten Regiefilialen zu übernehmen. Die vor allem zu Expansionszwecken von den Regionalgesellschaften selbst betriebenen Regiemärkte sollen auf diesem Wege in die 'genossenschaftliche Normalität' überführt werden. Seit 2003 wurden insgesamt 914 Lebensmittelmärkte aus dem Bestand der Regiefilialen an selbständige Einzelhändler übergeben. Dadurch sind ca. 40.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betriebsübergängen in den sogenannten Selbständigen Einzelhandel der EDEKA betroffen. Mit dem Übergang werden gleichzeitig die Tarifbindung und die betriebliche Mitbestimmung der bisherigen Regiefilialen in Frage gestellt. Zudem steigen, laut offizieller Verlautbarungen der EDEKA, aber auch nach Informationen von Betriebsräten, in Folge des Eigentümerwechsels die Umsätze und Erträge der 'privatisierten' Märkte.

2. Fragestellung

Welche Konstellationen sind identifizierbar, in denen Umsatz- und Ertragswachstum in den privatisierten Märkten von allen Beteiligten (Inhaber, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) als positiv erfahren werden. Daneben können die Veränderungen aber auch mit verschlechterten Vertragsbedingungen und zunehmender Arbeitsbelastung einhergehen. Die Analyse der Veränderungs- und Anpassungsprozesse kann den Protagonisten vor Ort und auf überbetrieblicher Ebene Hinweise geben, wie "Win-Win-Konstellationen" gefördert, aber auch einseitig auf zunehmende Belastungen und Beschränkung der Interessenwahrnehmung der Beschäftigten hinaus laufende Konzepte unterbunden werden können. Wir möchten darüber hinaus Wege identifizieren, wie die Beschäftigten verstärkt Einfluss auf diese betrieblichen Veränderungen nehmen können. Das spielt gerade dann eine Rolle, wenn Blockaden des Managements oder Rahmenbedingungen, die betriebswirtschaftliche Vorteile aus Niedriglohnbeschäftigung ziehen, sich als wesentlich herausstellen.

3. Untersuchungsmethoden

Die Veränderungen der Arbeitsbedingungen werden in drei Reichelt-Märkten in Berlin und drei EDEKA-Marktkauf-Filialen in der Region Rhein-Ruhr im Projektzeitraum von 18 Monaten nach der Übergabe verfolgt. Ein Teil der Informationen ist aus betriebswirtschaftlichen Daten und über Expertengespräche mit Eigentümern, Unternehmensleitungen, Gewerkschaft und Betriebsrat zugänglich. Wahrnehmung von Belastungen, betrieblicher Kultur oder Handlungsoptionen werden durch leitfadengestützte Interviews mit Beschäftigten und Filialleitung erfasst. Zudem werden Gespräche mit den Geschäftsführungen der Otto Reichelt GmbH und der Regionalgesellschaft Rhein-Ruhr angefragt. Wir gehen davon aus, dass aus der Auseinandersetzung mit dem Thema auch innerhalb der Belegschaften Gespräche über gemeinsame und divergierende Interessenlagen und Handlungsoptionen angestoßen werden. Dazu bieten wir den Beschäftigten Gruppengespräche im "geschützten Raum" und außerhalb der Arbeitszeit an.

<i>Projekttitel:</i>	Elterngeldzeit für Väter: Katalysator einer neuen betrieblichen und partnerschaftlichen Gleichstellungspolitik?
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-572-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dietmar Hobler Svenja Pfahl SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer dietmar.Hobler@sowitra.de svenja.pfahl@sowitra.de
<i>Laufzeit:</i>	20 Monate

Die Studie "Elterngeldzeit für Väter" untersucht, welche nachhaltigen gleichstellungspolitischen Effekte – auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene – die Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter hat.

1. Kontext

Die Gleichstellung der Geschlechter kommt in Deutschland in allen gesellschaftlichen Bereichen nur sehr langsam voran. Zentrales Handlungsfeld ist die Verteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Hier zeigt sich, dass die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern dann besonders stark auseinandergehen, wenn es zur Familiengründung kommt. Mit der 2007 eingeführten Elterngeldregelung – und insbesondere mit den beiden sogenannten Partnermonaten – hat die Politik den jungen Vätern die gesetzlich legitimierte Möglichkeit eingeräumt, ihren Wunsch nach einer aktiven Vaterschaft in den ersten Lebensmonaten des Kindes zu realisieren. Ob auch längerfristig eine stärkere Übernahme von Betreuungsarbeit durch die Väter gelingt, und ob dadurch eine baldige Erwerbstätigkeit der Mütter unterstützt wird, ist bislang nicht untersucht worden. Auch ist kaum etwas darüber bekannt, wie sich die Regelung auf die betriebliche Gleichstellung auswirkt. An diesen Fragen setzt das Forschungsprojekt an.

2. Fragestellung

Fünf Jahre nach Einführung des Elterngeldes wird der Frage nachgegangen, welche nachhaltigen gleichstellungspolitischen Effekte das Elterngeld hat, und ob die Elterngeldnutzung durch Väter eine Katalysatorwirkung zu Gunsten einer stärker care-orientierten Betriebskultur entfaltet. In der Studie wird untersucht, welche beruflichen und betrieblichen Bedingungen den Vätern eine Elternzeit erleichtern und längerfristig eine stärkere Übernahme familiärer Betreuungsaufgaben begünstigen. Zudem soll geklärt werden, ob dadurch der berufliche Wiedereinstieg der Partnerinnen unterstützt wird. Inwiefern die Elternzeiten männlicher Beschäftigter die Betriebskultur nachhaltig verändern, wie die Betriebe darauf reagieren bzw. aktiv daran mitwirken, bildet die zweite wichtige Frage der Untersuchung. Die Ergebnisse sollen Hinweise darauf geben, wie das Elterngeld zukünftig gestaltet sein muss, um starke und nachhaltige Impulse für die Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt zu geben.

3. Untersuchungsmethoden

In der Studie wird ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden eingesetzt. Mittels einer standardisierten Online-Erhebung werden Väter nach Erfahrungen und möglichen Hindernissen der Inanspruchnahme befragt, sowie nach den langfristigen Folgen in Beruf und Familie. Leitfadengestützte Interviews mit 40 Vätern vertiefen ausgewählte Themen und Aspekte. Experteninterviews (Betriebs- und Personalräte) in acht Betrieben integrieren die betriebliche Rahmenbedingungen. Erstmals berücksichtigt wird die Perspektive der Partnerinnen: Einige Partnerinnen werden bereits in der Online-Erhebung befragt, weitere ausgewählte Partnerinnen dann vertiefend interviewt.

<i>Projekttitel:</i>	Das Echo der Hartz-Reformen in der arbeitsmarktpolitischen Forschung unter besonderer Berücksichtigung der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Beiträge – eine Literaturstudie
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-554-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Matthias Knuth Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen matthias.knuth@uni-due.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Martin Brussig Manuela Schwarzkopf Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) Universität Duisburg-Essen martin.brussig@uni-due.de manuela.schwarzkopf@uni-due.de
<i>Laufzeit:</i>	10 Monate

Die "Hartz-Reformen" haben nicht nur bis heute andauernde politische Kontroversen ausgelöst, sondern auch zu einer quantitativen wie qualitativen Ausweitung der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Arbeitsmarktpolitik geführt. Im Zentrum des Projektes steht die Frage, wie sich die arbeitsmarktpolitische Forschung seit dem und durch die Hartz-Reformen verändert hat.

1. Kontext

Nachdem die "Hartz-Kommission" im August 2002 ihre Vorschläge präsentiert hatte, verabschiedete der Deutsche Bundestag bereits am 23. Dezember 2002 die ersten beiden "Gesetze für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt", die in großen Teilen zum 1.1.2003 in Kraft traten. Insofern kann man das zehnjährige Jubiläum der "Hartz-Reformen" auf Anfang 2013 datieren und dieses Datum zum Anlass einer Zwischenbilanz nehmen.

2. Fragestellung

Ziel dieser Literaturstudie ist es eine Bilanz hinsichtlich der Auswirkungen der Hartz-Reformen auf die sozialwissenschaftliche Beschäftigung mit dem Arbeitsmarkt und der Arbeitsmarktpolitik zu ziehen. Es soll aufgezeigt werden, wie sich die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung "nach Hartz" strukturiert hat. Hierbei sollen die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten oder in ihrem Umfeld entstandenen Arbeiten angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollen auch Forschungslücken identifiziert werden.

3. Untersuchungsmethoden

Bei ca. 250 einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen ab 2003 kann die Studie keine Inhaltsangabe oder gar die Bewertung einzelner Beiträge leisten. Sie konzentriert sich vielmehr auf die Herausarbeitung von Forschungs- und Diskurslinien, die sich im Zuge der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Hartz-Reformen herausgebildet haben. Als Ausgangspunkt wurde eine vorläufige Systematik der zu bearbeitenden Themenkreise erstellt, die im Zuge der Bearbeitung bei Bedarf modifiziert wird. Außerdem wurden bestimmte angrenzende Themenbereiche, disziplinäre Zuschnitte und Literaturgattungen ausgeklammert, um das Material überschaubar zu halten.

<i>Projekttitel:</i>	Räumliche Mobilität "rund um die Arbeit" – Katalysator sozialer Ungleichheit? Analysen zum Mobilitätskapital im beruflichen Alltag am Beispiel der Metropolregion München
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-573-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Sven Kesselring Dr. Gerlinde Vogl Innovationsmanufaktur GmbH sk@innovationsmanufaktur.com gv@innovationsmanufaktur.com
<i>Projektbearbeitung:</i>	Katrin Roller Innovationsmanufaktur GmbH kr@innovationsmanufaktur.com
<i>Laufzeit:</i>	29 Monate

Für immer mehr Beschäftigte unterschiedlicher Qualifikation gehört Mobilität "rund um die Arbeit" zum beruflichen Alltag. Das Projekt geht der Frage nach, wie unterschiedliche Beschäftigte die vielfältigen beruflichen Mobilitätsanforderungen bewältigen. Die Analyse von Belastungsprofilen und Bewältigungsstrategien bildet eine Grundlage für die Formulierung betrieblicher Mobilitätspolitik.

1. Kontext

Im Zuge der Flexibilisierung der Arbeit und der Internationalisierung von Arbeitsprozessen sind Beschäftigte steigenden Mobilitätsanforderungen ausgesetzt. Diese beziehen sich sowohl auf physische Reise-tätigkeiten und erhöhtes Pendelaufkommen als auch auf sog. "virtuelle" Mobilität mittels neuer Informations- & Kommunikationstechnologien. Der kompetente Umgang mit den aktuellen Mobilitätsanforderungen ist keinesfalls selbstverständlich. Zu deren Bewältigung brauchen die Beschäftigten ein Bündel an Fähigkeiten, die erworben, erlernt und angeeignet werden müssen. Diese Ressource ist sozial ungleich verteilt. Hinzu kommt, dass es bislang kaum betriebliche Vereinbarungen zur Regelung beruflich induzierter Mobilität gibt. Ob berufliche Mobilität damit Prozesse sozialer Ungleichheit strukturell fördern kann, ist eine offene Frage.

2. Fragestellung

Ziel des Projektes ist es zu untersuchen, wie Mobilitätskompetenz im beruflichen Alltag entsteht und zur Nachhaltigkeit von Arbeit beiträgt. Es werden so genannte Mobilitätstypen entwickelt, die unterschiedliche Bewältigungsstrategien von Mobilitätsanforderungen aufzeigen und ungleiche sozialstrukturelle Ausgangslagen abbilden. Damit liefert die Untersuchung eine Grundlage für eine zielgruppenspezifische, arbeitnehmerorientierte und sozial nachhaltige Mobilitätspolitik in den Betrieben. Konkrete Fragen sind: (1) Wie gestalten Beschäftigte ihre Mobilität? (2) Welche Ressourcen, Kompetenzen, Fähigkeiten und Aneignungsstrategien stehen den Beschäftigten zur Verfügung? (3) Wo liegen Belastungen und welche Bewältigungsstrategien entwickeln die Beschäftigten, um mit dem Mobilitätsdruck zurechtzukommen? (4) Welche Mobilitätstypen können identifiziert werden? (5) Was sind konkrete Policies und Maßnahmen für betriebliche Akteure und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

3. Untersuchungsmethoden

Die Studie konzentriert sich auf Beschäftigte in mittelständischen Unternehmen im Raum München. München steht dabei exemplarisch für eine Metropolregion und einen verkehrsintensiven Ballungsraum mit spezifischer Infrastruktur. Geplant ist ein Methodenmix aus quantitativer Analyse und qualitativ erhobenen Daten mit Beschäftigten und betrieblichen Akteuren. Basis für die Analyse der betrieblichen und subjektiven Mobilitätspraktiken bilden Experteninterviews mit Akteuren aus der Praxis, sowie eine standardisierte Befragung mit Beschäftigten in unterschiedlichen Unternehmen. Zur Rekonstruktion komplexer subjektiver Verhaltens- und Bewältigungsstrategien werden qualitative Leitfadeninterviews mit Angehörigen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen durchgeführt. Zu den ausgewählten Beschäftigtengruppen zählen Auszubildende, Beschäftigte ab 55 Jahren, Festangestellte zwischen 30 bis 45 Jahren sowie prekär Beschäftigte.

<i>Projekttitel:</i>	Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-553-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Wolfgang Menz Prof. Dr. Dieter Sauer Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. ISF München wolfgang.menz@isf-muenchen.de dieter.sauer@isf-muenchen.de Prof. Dr. Michael Schumann PD Dr. Harald Wolf Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität michael.schumann@sofi.uni-goettingen.de harald.wolf@sofi.uni-goettingen.de
<i>Laufzeit:</i>	31 Monate

Die Umfrageforschung zeigt: In der Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise ist es zu massiven Legitimationsverlusten des politisch-ökonomischen Systems gekommen. Demgegenüber ist wenig darüber bekannt, welche Ansprüche auf Legitimität und Gerechtigkeit Männer und Frauen bezogen auf das konkrete Handlungsfeld Arbeit und Betrieb vor dem Hintergrund von Krisenerfahrungen formulieren.

1. Kontext

Für viele Beschäftigte gilt, dass sie sich bereits seit längerem mit Krisenbedingungen in ihrem betrieblichen Alltag auseinandersetzen müssen. Dies umfasst zunächst die kurz- und mittelfristigen Folgen der jüngsten Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sowie einer sich abzeichnenden Währungskrise in Europa. Stärker noch wirken die verbreiteten Erfahrungen einer "permanenten Krise" auf betrieblicher Ebene: Im Kontext anhaltender Restrukturierungsprozesse, der Alltäglichkeit internationaler Verlagerungsoptionen (sowohl von Produktions- wie auch von Dienstleistungsbereichen) sowie steigendem Kostendruck und erhöhten Leistungsanforderungen ist der Umgang mit ökonomischen und organisationalen Krisensituationen, mit Personalabbau und mit beruflichen Reorientierungsnotwendigkeiten eine sich ständig aktualisierende Herausforderung.

2. Fragestellung

Das Forschungsprojekt fragt danach, welche Ansprüche und Gerechtigkeitsnormen Beschäftigte vor dem Hintergrund von betrieblichen und gesellschaftlichen Krisenerfahrungen geltend machen. Unter dem Begriff der "prozeduralen Legitimation" wird nach dem Charakter und Veränderungstendenzen von Beteiligungsansprüchen in Arbeit und Betrieb gefragt. Welche Auswirkungen haben unterschiedliche Praxiskonstellationen und "Geschichten" von Krise auf diese Ansprüche? Welche Erfahrungen haben die Beschäftigten mit Beteiligungskonzepten von betrieblicher und gewerkschaftlicher Seite gemacht? Den zweiten Schwerpunkt bilden die Ergebnisansprüche der Beschäftigten ("Output-Legitimation"). Welche Bewertungsmuster im Hinblick auf die Verteilung von Anforderungen und Erträgen, von Belastungen und Handlungsmöglichkeiten lassen sich finden? Auf welche normativen Prinzipien greifen Männer und Frauen bei diesen Bewertungen zurück?

3. Untersuchungsmethoden

Die Untersuchung folgt einem qualitativ-interpretativen Design. Im Mittelpunkt der empirischen Erhebungen stehen rekonstruktive Interviews und Gruppendiskussionen mit mehr als 500 Beschäftigten in insgesamt 18 Betrieben aus zehn Branchen im produzierenden und im Dienstleistungssektor. Dabei werden kontrastierende Handlungsbedingungen und Beteiligungsformen ("Aktivierungskonstellationen" und "Passivierungskonstellationen") in einem weiten Branchen-Betriebs- und Beschäftigtenspektrum abgedeckt. Um solche Konstellationen zu identifizieren und um zugleich wichtige Trends in der jüngsten Entwicklung hinsichtlich Krisenbewältigung und Beschäftigtenbeteiligung in der Breite zu erheben, ist der betrieblichen Empirie ("Konstellations-" und "Anspruchsanalysen") eine Expertenbefragung und quantitative Breitenerhebung ("Querschnittsanalyse") vorgeschaltet.

Ergebnisse:

Wolf, Harald: Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der "Vielfachkrise".- In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien; Jg. 5, H. 2; Oktober 2012.- S. 68-79

Tullius, Knut; Wolf, Harald: Krisenerfahrungen, Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb.- In: Mitteilungen aus dem SOFI; Jg. 6, Ausgabe 15; Oktober 2012.- S. 9-11

Tullius, Knut; Wolf, Harald: Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrial Relations, 19. Jg.; Heft 4, 2012.- S. 368-386

<i>Projekttitel:</i>	Frauen in Führungspositionen? – Reflexive Karriereplanung und blockierte Aufstiege – Eine Fallstudie in der Landesbank Berlin
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-559-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel Humboldt-Universität zu Berlin Institut für Sozialwissenschaften nickel@sowi.hu-berlin.de
<i>Laufzeit:</i>	12 Monate

Das Projekt ist im Forschungsschwerpunkt "Erwerbsarbeit im Wandel" angesiedelt und nimmt am betrieblichen Fallbeispiel der öffentlich-rechtlichen Landesbank Berlin (LBB) Bezug auf den Zusammenhang von Finanzkrise und Beschäftigungsentwicklung in Unternehmen des Bankensektors. Es fragt nach arbeits- und geschlechterpolitischen Transformationspotenzialen von Krise(n).

1. Kontext

Die internationale Finanzkrise 2007/2008 traf die involvierten Landesbanken mit voller Wucht. Die Mehrzahl der Landesbanken konnte nur durch Garantien und durch den Ausbau der öffentlichen Kapitalanteile erhalten werden. Die Krise ist längst nicht ausgestanden. Die Landesbank Berlin (LBB) hatte auf Grund einer spezifischen Unternehmenskrise, der Krise der Bankgesellschaft Berlin, schon einige Jahre früher mit einem Sanierungskurs und Unternehmensumbau begonnen und diesen 2005 abgeschlossen ("Turnaround"). Auf den ersten Blick scheint hier also die Unternehmenskrise früher als in anderen Unternehmen des Finanzsektors eingesetzt und das Unternehmen zu einer grundsätzlich neuen Aufstellung gezwungen zu haben. Im Ergebnis war die LBB dann durch die Finanzkrise 2008/09 zunächst weniger dramatisch betroffen als andere Landesbanken und Kreditinstitute. Auf diesem Hintergrund bietet es sich an, danach zu fragen, ob in der Krise Transformationspotentiale liegen und welche das sind.

2. Fragestellung

Das Projekt fragt nach Transformationspotenzialen von Krise(n) und ob in betrieblichen Krisenkonstellationen Geschlechtergleichheit und Geschlechterdemokratie als Orientierungsleitlinien für Reorganisationsprozesse gelten können. Werden im Sinne betrieblicher Krisenbearbeitung verstärkt "feminine skills" im Rahmen von Führungsqualitäten nachgefragt, um Karriereentwicklungen von weiblichen Führungskräften zu begünstigen und neue Führungsqualitäten von männlichen Führungskräften zu befördern? Lassen sich "neue Interessenkonstellationen" für eine differenzierte und zugleich solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik ausmachen und lässt sich eine auf den Gesamtlebenszusammenhang ausgerichtete "reflexive Karriereorientierung" mobilisieren? Bringen das Wissen um die (Finanz-)Krise und die Erfahrungen mit dem "Turnaround" der Unternehmensneustrukturierung möglicherweise eine neue Reflexivität auch bei männlichen Führungskräften hervor?

3. Untersuchungsmethoden

Im Rahmen der Studie kommen folgende Methoden zum Einsatz: (1) Dokumentenanalyse: Analyse der Beschäftigungsstruktur und Unternehmensreorganisation infolge der veränderten Eigentumsform seit 2006, Mentorenprogramm 2011; Geschäftsberichte; (2) Chancengleichheitsprogramm: Vorbereitende Hintergrundgespräche mit ein bis zwei betrieblichen Experten, zehn bis zwölf leitfadenstrukturierte Interviews mit den einzigen beiden weiblichen und drei (von 18) männlichen Führungskräften der zweiten Führungsebene, drei bis vier Mentees (Kandidatinnen für Führungspositionen) und zwei bis drei Mentoren, davon ein Vorstandsmitglied sowie Sekundäranalyse der Interviews von Vorläuferprojekten von 2001/02 und 2009 unter spezifischen Aspekten. Drei bis vier Experteninterviews mit der Frauenbeauftragten, der Personalleitung und dem Betriebsrat. Gruppendiskussion zur Rückspiegelung zentraler Befunde und Interpretationen an betriebliche Akteure.

<i>Projekttitel:</i>	Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung im Betrieb. Akzeptanz, Potenziale und Wirkungen
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-513-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Gesine Stephan Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit gesine.stephan@iab.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Margit Lott Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Forschungsbereich Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit margit.lott@iab.de
<i>Laufzeit:</i>	24 Monate

"Kürzere Arbeitszeit und längere Weiterbildungszeit heute, für bessere Qualifikation, Produktivität und Teilhabe morgen." Diese Idee einer modernen Tarif- und Arbeitsmarktpolitik ist die Leitidee des Projekts. Deskriptive und multivariate Auswertungen von Betriebsbefragungen sollen Aufschluss darüber geben, wie Betriebe diese Idee einschätzen und umsetzen und welche Potenziale hier bestehen.

1. Kontext

Demografische und strukturelle Entwicklungen verändern das Erscheinungsbild der Erwerbsarbeit. Das Erwerbspersonenpotenzial altert und schrumpft. Strukturelle Veränderungen lassen eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten erwarten. So kann ein Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften entstehen, während Geringqualifizierte und Ältere, deren Kenntnisse und Fähigkeiten einem dynamischen Arbeitsmarkt nicht entsprechen, von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das Projekt untersucht, ob verschränkte arbeitszeit- und bildungspolitische Maßnahmen solchen Verwerfungen am Arbeitsmarkt begegnen können. So könnten temporäre Arbeitszeitverkürzungen, die für berufliche Weiterbildung genutzt werden, Beschäftigungseffekte generieren und dadurch zum Abbau von Arbeitslosigkeit beitragen. Mittel- bis langfristig können diese Weiterbildungsaktivitäten das Angebot an gut qualifizierten Arbeitskräften, die Produktivität und die Teilhabe benachteiligter Gruppen an der Erwerbsarbeit erhöhen.

2. Fragestellung

Bei der Umsetzung verschränkter arbeitszeit- und bildungspolitischer Maßnahmen kommt Arbeitnehmern und Betrieben eine Schlüsselrolle zu. Im Zentrum des Projekts steht die Frage, wie Betriebe diese Maßnahmen beurteilen und welche Potenziale bestehen. Das Projekt gliedert sich in zwei Module: Modul 1 konzentriert sich auf Fragen, die temporäre Arbeitszeitverkürzungen zu Gunsten längerer Weiterbildungszeiten für alle Beschäftigten betreffen. Modul 2 fokussiert auf die geförderte Weiterbildung von gering qualifizierten und älteren Beschäftigten (WeGebAU-Programm der Bundesagentur für Arbeit). Die Auswertung der Befragungsergebnisse konzentriert sich auf folgende Fragen: Welche Faktoren bestimmen den Einsatz verschränkter arbeitszeit- und bildungspolitischer Maßnahmen im Betrieb? Welche Muster schälen sich bei Betrieben heraus, die in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter "aktiv", "weniger aktiv" oder "nicht aktiv" sind? Wo könnte angesetzt werden, solche Aktivitäten zu steigern?

3. Untersuchungsmethoden

Zur Bearbeitung der Fragestellungen werden in dem Projekt vier Betriebsbefragungen deskriptiv und multivariat ausgewertet. Diese Befragungen bilden einen repräsentativen Querschnitt der Betriebe und Verwaltungsstellen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. Die Fragen wurden im Rahmen von IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots gestellt. Somit steht eine Fülle von betrieblichen Kontextvariablen zur Verfügung, die als erklärende Variable in multivariaten logistischen Regressionsmodellen genutzt werden können. Die im Hinblick auf Weiterbildungsaktivitäten entwickelte Betriebstypologie wird durch eine Clusteranalyse fundiert. Diese Analysen werden durch die Auswertung zusätzlicher Datenquellen, wie der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und der WSI-Betriebsrätebefragungen, ergänzt.

<i>Projekttitle:</i>	Pflege und Qualität. Ein Literaturbericht
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-588-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Dorian R. Woods Eberhard Karls Universität Tübingen Institut für Politikwissenschaft dorian.woods@uni-tuebingen.de
<i>Laufzeit:</i>	5 Monate

Das Ziel des Projekts ist ein Literaturbericht zum Forschungsstand zu Qualitätsdimensionen in der Pflege. Drei Dimensionen stehen dabei im Vordergrund: (1) Qualitätsstandards aus der Perspektive von Pflegebedürftigen, (2) Qualität der Rahmenbedingungen für Angehörige von Pflegebedürftigen, (3) Qualität der Arbeit von Beschäftigten im Pflegesektor.

1. Kontext

Im politischen Diskurs ist nicht immer eindeutig, was "gute Pflege" ausmacht. Kriterien sind zum Beispiel angemessene Rahmenbedingungen aus Sicht der Pflegebedürftigen, Angehörige von Pflegebedürftigen und den Beschäftigten im Pflegesektor. Dies beinhaltet u.a. angemessene Zeit für Pflege, soziale Kontakte und Vernetzungen sowie gute Arbeitsbedingungen von professionell Pflegenden.

2. Fragestellung

Dem Projekt liegen folgende Teilfragen zugrunde: (1) Wie wird "Qualität in der Pflege" definiert und gemessen? (2) In welchem Umfang wird Qualität in der Pflege in der jüngeren Forschung in Deutschland thematisiert? (3) Welche Ansätze in der Forschung existieren zur Qualitätsdimension von Pflege? (4) Inwieweit ist der Forschungsstand lückenhaft und welche offenen Forschungsfragen sind zu diagnostizieren?

3. Untersuchungsmethoden

Der Stand der Forschung wird durch Sichtung der Literatur abgebildet. Ferner werden relevante internationale Studien zur Qualität in der Pflege ausgewertet, um einen Vergleich zur Diskussion in Deutschland vornehmen zu können.

<i>Projekttitel:</i>	Erwerbstätigkeit trotz Rente? Beschäftigte, Betriebe und Alterssicherung
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-579-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Gerhard Bäcker Jutta Schmitz Universität Duisburg-Essen Fakultät für Gesellschaftswissenschaften gerhard.baecker@uni-due.de jutta.schmitz@uni-due.de
<i>Laufzeit:</i>	24 Monate

Ziel des Projektes ist es, das Phänomen der Erwerbstätigkeit trotz Rente zu erfassen und in seinen Ausprägungen, Ursachen und Wirkungen sichtbar zu machen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen nicht nur auf einen "neuen" Problembereich der Arbeitsgesellschaft verweisen, sondern auch aufzeigen, wie zukünftige Entwicklungen arbeitsmarkt- und sozialpolitisch zu gestalten sind.

1. Kontext

Bei der Betrachtung moderner Lebensläufe galt lange die Dreiteilung in eine Vorbereitungs-, Erwerbs- und Nacherwerbsphase als Standard. Diese Abfolge wird zunehmend von Befunden infrage gestellt, die eine Auflockerung oder Auflösung der als institutionalisiert geltenden Statuspassagen nahelegen. Mehrfach belegt ist die wachsende Vielfalt von Verhaltensmöglichkeiten und -mustern im Übergang von Bildung zur Erwerbsarbeit; auch die Ausdifferenzierung der Übergangsszenarien von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand wird derzeit intensiv beforscht. An der Schnittstelle zu diesen Fragen gewinnt seit einigen Jahren ein Phänomen an Bedeutung, das weniger bekannt ist: Beobachtet werden kann, dass immer mehr Rentnerinnen und Rentner arbeiten. Damit lockert sich die starre Trennung von Erwerbsphase und erwerbsfreiem Ruhestand langsam auf, und parallel zu einer eigentlich durch Leistungen der Alterssicherungssysteme materiell abgesicherten Lebenssituation bildet sich eine neue Form der Erwerbstätigkeit heraus.

2. Fragestellung

Vor diesem Hintergrund soll im Rahmen des Projektes folgende Teilfragen erörtert werden: (1) Welche Ausprägungen des Phänomens sind derzeit zu konstatieren? (2) Inwieweit können und werden die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die zu erwartenden Ansprüche aus den Säulen der Alterssicherung die weitere Entwicklung prägen? (3) Welche Motive können zur Erwerbstätigkeit trotz Rente auf der individuellen Handlungsebene nachgewiesen werden? (4) Inwieweit werden die Beschäftigungspotenziale von Altersrentnern aus betrieblicher Perspektive wahrgenommen, und/oder lassen sich bereits betriebliche Interessen und Einsatzlogiken identifizieren?

3. Untersuchungsmethoden

Belastbare Daten, die im Rahmen einer repräsentativen Analyse quantitativ ausgewertet werden können, liegen bislang nur in begrenztem Umfang vor. Sie werden in einem ersten Schritt herangezogen, um das Phänomen sekundäranalytisch zu skizzieren und Entwicklungstrends herauszuarbeiten. Im weiteren Verlauf der Untersuchung ist methodisch eine Kombination aus qualitativen, leitfadengestützten Interviews mit Betroffenen und Betriebsstudien auf Basis von Interviews mit Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Experten bzw. sonstigen Entscheidungsträgern geplant. Im abschließenden Teil des Projektes geht es um die Frage nach der Einschätzung von Risiken und Chancen der neuen Altersübergangsformen und um die Ausarbeitung von Reformoptionen und Modellen einer sozialverträglichen Kombination von Erwerbstätigkeit und Rentenbezug.

<i>Projekttitel:</i>	Energieunternehmen zwischen Marktlogik und öffentlichem Grundversorgungsauftrag im deutsch-britischen Vergleich
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-578-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Holger Backhaus-Maul Prof. Dr. Johanna Mierendorff Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg Philosophische Fakultät III holger.backhaus-maul@paedagogik.uni-halle.de johanna.mierendorff@paedagogik.uni-halle.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Martin Kunze Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Philosophische Fakultät III martin.kunze@paedagogik.uni-halle.de
<i>Laufzeit:</i>	36 Monate

Vor dem Hintergrund zunehmender Risiken gesellschaftlicher Exklusion durch Armut und Überschuldung werden Unternehmen der öffentlichen Grundversorgung in zunehmendem Maße über ihre Kunden mit sozialpolitischen Themen konfrontiert. Diese sozialpolitische Rolle und Bedeutung privatgewerblicher Unternehmen im Bereich Energie im deutsch-britischen Vergleich ist Gegenstand des Forschungsvorhabens.

1. Kontext

Der Zugang und die Verfügbarkeit über Energie ist in modernen Gesellschaften Grundvoraussetzung, um am gesellschaftlichen Leben teilhaben zu können, wie die aktuelle Debatte zu Energiearmut und sozialverträglichen Energiepreisen verdeutlicht. Unter den Bedingungen der europäischen Marktliberalisierung erfolgt die konkrete Leistungserbringung im Bereich der öffentlichen Grundversorgung verstärkt durch privatwirtschaftliche Unternehmen. Dabei kommt es zu Spannungen zwischen der Marktlogik der Gewinnerzielung und der staatlicherseits zugewiesenen Position eines "öffentlich beauftragten" Versorgungsunternehmens mit einer dezidierten gesellschaftlichen Verantwortung. In diesem Spannungsfeld verändern sich die bisher etablierten Beziehungen und die Arbeitsteilung zwischen Staat, Unternehmen und Non-Profit-Organisationen in der sozialen Sicherung und sozialen Dienstleistungsproduktion.

2. Fragestellung

Die sozialpolitische Bedeutung und Rolle von Energieunternehmen soll in ihren nationalen Besonderheiten und Traditionen durch einen kontrastiven Vergleich herausgearbeitet werden. Hierzu bieten sich Deutschland und Großbritannien an, um die Auswirkungen europäischer Liberalisierungspolitik auf Unternehmen in der öffentlichen Grundversorgung im Energiebereich unter deutlich unterschiedlichen institutionellen Umweltbedingungen zu untersuchen. Von besonderem Interesse ist dabei, wie Unternehmen in der öffentlichen Grundversorgung vor dem Hintergrund verschiedener nationaler Wohlfahrtsregimetypen und einer europäischen Politik der Marktliberalisierung mit sozialpolitischen Problemen konfrontiert werden, mit welchen Ideen, Deutungen und Strategien sie darauf reagieren und welche Konsequenzen sich daraus für die öffentliche Grundversorgung ergeben.

3. Untersuchungsmethoden

In einem ersten Schritt sollen durch eine Politikfeldanalyse Vorstellungen, Maßnahmen und Programme einer marktschaffenden Politik in der öffentlichen Grundversorgung der EU und die Auswirkungen auf Energieversorgungsunternehmen in den nationalstaatlichen Varianten des deutschen und britischen Wohlfahrtsregimetyps untersucht werden. Dazu werden relevante Entscheidungsträgerinnen und -träger auf Ebene der Europäischen Union, der Nationalstaaten und regionaler Ebene befragt. In einem zweiten Schritt sollen über qualitative organisationsbezogene Fallstudien die Auswirkungen dieser marktschaffenden Politik in der öffentlichen Grundversorgung im Energiebereich sowie die Umgangsweisen und Strategien der beteiligten öffentlichen und privaten Unternehmen in Deutschland und Großbritannien untersucht und systematisch verglichen werden.

<i>Projekttitel:</i>	Das Grundsicherungsniveau: Ergebnis der Verteilungsentwicklung und normativer Setzungen
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-580-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Irene Becker Empirische Verteilungsforschung i-h.becker@t-online.de Dr. Reinhard Schüssler Prognos AG reinhard.schuessler@prognos.com
<i>Laufzeit:</i>	15 Monate

Die Bemessung der Grundsicherungs- bzw. Sozialhilfeleistungen in Deutschland erfolgt auf der Basis von Daten über die Ausgaben unterer Einkommensgruppen. Das derzeitige Verfahren ist sowohl aus methodischer Perspektive als auch hinsichtlich der normativen Setzungen umstritten. Mit dem Projekt werden wesentliche Kritikpunkte aufgegriffen und anhand der dem Gesetz zugrunde liegenden Daten geprüft.

1. Kontext

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil vom 9. Februar 2010 betont, dass die Gewährleistung des soziokulturellen Existenzminimums ein allgemeines Grundrecht ist und hat damit eine Reform der Bedarfsbemessung erzwungen. Dabei kommt dem Verfahren der Berechnung des Grundsicherungsniveaus ein zentraler Stellenwert zu. Von Wohlfahrtsverbänden, Gewerkschaften und Wissenschaft sind vielfach Zweifel daran vorgebracht worden, dass die Reform der Regelbedarfsbemessung verfassungsgemäß erfolgt ist; vielfach wird eine systematische Bedarfsunterschätzung befürchtet. Zudem verstärken sich angesichts zunehmender Verteilungsungleichheit grundsätzliche Zweifel an der Eignung der Methode (Statistikmodell).

2. Fragestellung

Die Kritik am Verfahren zur Bemessung der Grundsicherungs- bzw. Sozialhilfeleistungen reißt auch nach der jüngsten Reform nicht ab. Vor diesem Hintergrund wird im Projekt zunächst der Frage nachgegangen, ob der methodische Ansatz (Statistikmodell) weiterhin geeignet ist, um das soziokulturelle Existenzminimum zu ermitteln. Darüber hinaus wird der Einfluss fiktiver Szenarien auf das Grundsicherungsniveau geprüft. Zum einen wird untersucht, wie stark die unteren Einkommensgruppen von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns profitieren würden und inwieweit daraus ein höheres Grundsicherungsniveau folgen würde. Zum anderen werden die Effekte der normativen Neuausrichtung, die mit dem reformierten Verfahren der Bedarfsermittlung erfolgt ist, quantifiziert: Alternativrechnungen mit der früheren Berechnungsweise werden klären, ob und inwieweit die vielfachen Veränderungen zu einer Absenkung des Leistungsniveaus geführt haben.

3. Untersuchungsmethoden

Für die Projektbearbeitung sind Mikrodatenauswertungen der Einkommens- und Verbrauchsstichproben des Statistischen Bundesamtes erforderlich. Zunächst erfolgt eine Analyse der Entwicklung der Einkommensverteilung von 2003 bis 2008 mit Fokus auf die vom Gesetzgeber – vormals und jetzt – definierten Referenzgruppen. Hinsichtlich der weiteren Fragestellungen werden (statische) Mikrosimulationen durchgeführt. Zum einen erfolgt eine Berechnung fiktiver Haushaltseinkommen 2008 unter der Annahme eines gesetzlichen Mindestlohns, so dass sich eine "neue" Referenzgruppe mit möglicherweise veränderten Durchschnittsausgaben und entsprechend anderen Ergebnissen der Regelbedarfsermittlung ergibt. Zum anderen wird nach den früheren Vorgaben für die Regelsatzberechnung ein fiktiver Regelbedarf 2008 simuliert und mit dem Ergebnis nach aktueller Gesetzeslage verglichen.

<i>Projekttitel:</i>	Altersübergänge in der Bauwirtschaft gestalten: Prekarisierung vermeiden – Erwerbsbeteiligung stärken
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-569-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Martin Brussig Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen martin.brussig@uni-due.de
<i>Laufzeit:</i>	7 Monate

Aktuelle Entwicklungen der Alterserwerbstätigkeit und beim Altersübergang zeigen, dass es trotz einer stark wachsenden Erwerbsbeteiligung Älterer, spürbar längeren Erwerbsphasen und parallel dazu einem steigendem durchschnittlichen Renteneintrittsalter eine erhebliche Anzahl von Personen gibt, die auf einen prekären Altersübergang zusteuern.

1. Kontext

In den letzten 30 Jahren ist die Altersübergangspolitik in Deutschland von dem Pol des Vorruhestands zu dem Pol der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik geschwenkt. Vor diesem Hintergrund gibt es eine Reihe aktueller Diskussionen, die versuchen, eine Balance zwischen Erwerbsanreizen und der Vermeidung von Prekarisierungsrisiken in der späten Erwerbsphase zu finden. Es ist davon auszugehen, dass die Vermeidung von Prekarisierungsrisiken bei Aufrechterhaltung von Erwerbsanreizen in der späten Erwerbsphase nicht durch Vorkehrungen im System der Rentenversicherung (oder auch der staatlichen Arbeitsmarktpolitik) allein geschaffen werden kann, sondern stets auch der tarifpolitischen Flankierung bedarf.

2. Fragestellung

Ziel der Expertise ist, Gestaltungsmöglichkeiten zu entwickeln, um prekäre Altersübergänge zu vermeiden und die Erwerbsbeteiligung im Alter zu stärken. Hierfür werden zwei Teilziele verfolgt: Mit Hilfe empirischer Analysen soll der Umfang des relevanten Personenkreises bestimmt, und mit Hilfe institutioneller Analysen sollen Anknüpfungspunkte und Entwicklungsbedarfe für die angestrebten Gestaltungsmöglichkeiten identifiziert werden. Der hauptsächliche Bezugspunkt sowohl für die empirischen als auch für die institutionellen Analysen ist die Bauwirtschaft. Die Gestaltungsvorschläge sollen in erster Linie tariflich zu regeln sein. Bestehende gesetzliche Möglichkeiten etwa in der Arbeitsförderung sollen einbezogen werden. Sofern sinnvoll, sollen auch Anpassungen einzelner Elemente der staatlichen Rahmenbedingungen einbezogen werden.

3. Untersuchungsmethoden

In dem Projekt sind statistische und institutionalistische Analysen vorgesehen. In den statistischen Analysen werden Datensätze zu individuellen Erwerbsbiographien genutzt, um folgende Fragen zu beantworten: (1) Wie verändern sich die Verbleibschancen in Bauberufen mit steigendem Alter? (2) Wohin gehen Baubeschäftigte, wenn sie nicht mehr im Bau beschäftigt sind? (3) Wie lange dauern die Erwerbsverläufe in der Bauwirtschaft; wie verbreitet und wie häufig sowie wie lange sind Phasen von Arbeitslosigkeit und Krankheit? (4) Wie stellen sich die Übergangsprozesse speziell bei langjährig Baubeschäftigten dar? (5) Lassen sich jeweils Aussagen zur Anzahl der betroffenen Personen treffen? In den institutionalistischen Analysen werden insbesondere drei Gestaltungsfelder untersucht: (1) Kündigungsschutz bzw. weitere Regelungen zur Fortsetzung der Beschäftigung älterer und gesundheitlich eingeschränkter Arbeitnehmer in ihrem bisherigen Betrieb, (2) Virtuelle Arbeitskräftepools, (3) Geldleistungen.

<i>Projekttitel:</i>	Qualifikationen, Kompetenzen und Konzepte – Online-Befragung von Beschäftigten zur Entwick- lung der Arbeitsgestaltung im Krankenhaus
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-570-4 B
<i>Projektleitung:</i>	PD Dr. Josef Hilbert Institut Arbeit und Technik Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität hilbert@iat.eu
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Die Online-Befragung erhebt Erfahrungen von Beschäftigten mit veränderten Qualifikations- und Kompetenzprofilen sowie mit sich wandelnder Aufgabenteilung zwischen den Berufen im Krankenhaus. Befragt werden Beschäftigte verschiedener Berufe auf Stationsebene, da sich hier veränderte Qualifikations- und Kompetenzprofile sowie Arbeitskonzepte konkret niederschlagen und verfolgen lassen.

1. Kontext

Die Debatte um eine neue Aufgabenverteilung im Gesundheitssystem hat sich spürbar verstärkt. Im Krankenhaus geht es um neue Lösungen zwischen etablierten Berufen (vor allem Pflege und Medizin) sowie zwischen diesen und neuen Assistenzberufen. Neben neuen Berufen prägen auch neue Fort- und Weiterbildungsangebote das Bild. Neuorientierungen im Berufs-, Tätigkeits- und Tarifgefüge, veränderte Karrierewege sowie neue Arbeitskonzepte können die Folge sein. Diese Entwicklungen können entweder zur Stärkung oder zur Schwächung professioneller Arbeit führen. Das traditionelle Verständnis gesundheitsbezogener Arbeit ist vielfach noch auf die Erfüllung von Teilaufgaben konzentriert, während der Blick auf die Gesamtverantwortung und den Patienten fehlt. Bevor Entscheidungen über die Differenzierung der Qualifikationen und den Skill Mix getroffen werden, ist zunächst zu klären, welche Konzepte der Arbeitsgestaltung in der Praxis tatsächlich vorliegen und Spielräume zum Skill Mix eröffnen.

2. Fragestellung

Das Projekt exploriert, wie sich das Zusammenspiel von Qualifikation, Tätigkeit und arbeitspolitischer Modernisierung in Krankenhäusern derzeit konkret darstellt. Bildet die konzeptionelle Debatte um die "neue Arbeitsteilung" unter Experten und Krankenhausmanagern die tatsächlichen Gegebenheiten, Probleme und Herausforderungen auf betrieblicher Ebene hinreichend und zuverlässig ab? Die Fragestellungen des Projektes lauten: (1) Welche Erfahrungen mit neuen Wegen inter- und intraprofessioneller Zusammenarbeit und Arbeitsgestaltung liegen vor? (2) Wie werden Qualifikationsbedarfe bei verschiedenen Berufsgruppen und aktuellem Tätigkeitszuschnitt wahrgenommen und eingeschätzt? (3) Wie ist der Umgang mit innovativen Qualifizierungen und Abschlüssen? (4) Wie ist die Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen, die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft gezeigt haben? (5) Welche Konsequenzen haben Aus- und Weiterbildungsaktivitäten für die Arbeitsgestaltung?

3. Untersuchungsmethoden

(1) Recherche: Fachliteratur und Internetquellen werden zusammengetragen und analysiert. (2) Fragebogenentwicklung: Aus den analytischen Vorarbeiten werden Befragungskategorien und -items abgeleitet. (3) Expertenworkshop: Dieser dient der Diskussion und Validierung des Instruments und als Plattform mit Multiplikatorenfunktion für die Erhebung selbst. (4) Pretest: Im Vorfeld ist ein Pretest vorgesehen. Die hierfür notwendigen Einrichtungen werden mit Unterstützung der o.g. Experten gewonnen. (5) Online-Befragung: Zielgruppe der Befragung sind die Beschäftigten der Gesundheitsfachberufe in Krankenhäusern. Die Ansprache wird über verschiedene Kanäle sichergestellt (v.a. Krankenhäuser, Verbände, Gesundheitsregionen, Online-Plattformen). (6) Auswertung und Diskussion: Die Daten werden mittels SPSS ausgewertet und die Ergebnisse im Expertenkreis diskutiert. (7) Berichtlegung: Die Ergebnisse der Befragung werden in einem rund 25-seitigen Forschungsbericht und einem Foliensatz zusammengefasst.

<i>Projekttitel:</i>	Soziale Standards und öffentliche Vergabe. Regulation und Umsetzung im europäischen Vergleich
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-581-4 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Detlef Sack Universität Bielefeld Fakultät für Soziologie detlef.sack@uni-bielefeld.de
<i>Laufzeit:</i>	36 Monate

Das Forschungsprojekt beschäftigt sich mit sozialen Standards bei der öffentlichen Beschaffung und Auftragsvergabe im europäischen Vergleich. Es zielt darauf ab, gute Beispiele im internationalen Vergleich zu identifizieren und unterschiedliche Wege der erfolgreichen Umsetzung zu erkennen und analytisch zu systematisieren.

1. Kontext

Im Rahmen des Leitbildes eines aktiven Wirtschafts- und Sozialstaates ist die staatliche Vergabepolitik von besonderer Bedeutung. Allein aufgrund des Finanzvolumens der öffentlichen Beschaffung, das europaweit auf ca. 17-19 Prozent des BIP geschätzt wird, wird die Frage relevant, nach welchen Maßstäben der Staat Verträge an private Unternehmen und Drittsektororganisationen vergibt. Orientieren sich öffentlich-rechtliche Körperschaften an dem billigsten Angebot und nehmen damit niedrige Löhne oder menschenunwürdige Arbeitsbedingungen in Kauf? Oder werden soziale Kriterien einbezogen, welche die Auftragnehmer zu erfüllen haben? Zu denken ist hier etwa an die Einhaltung bestimmter Lohn- und Tarifstandards, die Anerkennung der ILO-Kernarbeitsnormen, die Förderung bestimmter sozialer Gruppen (etwa Geschlechtergleichstellung, Menschen mit Behinderung, Langzeit- oder jugendliche Arbeitslose) oder der Verwendung bestimmter sozial-ökologischer Produkte (Fair Trade).

2. Fragestellung

Im Forschungsprojekt steht die Frage nach den Bedingungen für eine erfolgreiche Realisierung sozial-ökologischer Standards bei der öffentlichen Auftragsvergabe im Mittelpunkt. Folgende Annahmen leiten die Forschung: Solche Standards bei der öffentlichen Vergabe werden dann umgesetzt, wenn das europäische und nationalstaatliche Recht dies explizit zulässt, wenn die Europäische Kommission infolge des Drucks von Befürworterkoalitionen belastbare Handlungsanleitungen für die Praxis erlässt, wenn die politischen Präferenzen auf der lokalen Ebene in Richtung der Akzeptanz sozialer Standards gehen bzw. wenn dort durch politische Mobilisierung seitens der Parteien, Verbände, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen ein entsprechender Druck entfaltet wird, wenn die sozialen Standards eindeutig operationalisier- und überprüfbar sind und wenn entsprechende administrative Kapazitäten vorgehalten werden.

3. Untersuchungsmethoden

Auf Basis von Experteninterviews und Dokumentenanalysen wird der politische Prozess der Formulierung sozial-ökologischer Kriterien in der Europäischen Union untersucht. Dabei werden die entsprechenden politischen Koalitionen, ihre Durchsetzungsmöglichkeiten und ihre Strategieoptionen im Hinblick auf die Regulierung sozialer Standards in Vergaberecht und -praxis in den Blick genommen. Anschließend wird die konkrete administrative Umsetzungspraxis analysiert. In einem vergleichenden Forschungsdesign wird diese kontrastierend in drei EU-Mitgliedsstaaten (Deutschland, Großbritannien, Niederlande) und in drei Sektoren, nämlich Bau, Lebensmittelversorgung in öffentlichen Einrichtungen (Catering) und Rettungstransporte untersucht.

<i>Projekttitel:</i>	Berufsbezogene Weiterbildung in Deutschland – Gründe, Formen und Erträge
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-582-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Jutta Allmendinger Dr. Reinhard Pollak Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH (WZB) jutta.allmendinger@wzb.eu pollak@wzb.eu Dr. Florian Janik Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB der Bundesagentur für Arbeit Florian.Janik@iab.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Christian Ebner Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH (WZB) christian.ebner@wzb.eu Barbara Erdel Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit barbara.erdel@iab.de
<i>Laufzeit:</i>	30 Monate

Vor dem Hintergrund bestehender Ungleichheiten, einem sich drastisch ändernden Arbeitsmarkt und dem demografischen Wandel untersucht das Projekt, das gemeinsam vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt wird, inwieweit Weiterbildung helfen kann, diesen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen.

1. Kontext

Der demografische Wandel, die hohen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und die materielle Absicherung im Alter machen es zwingend erforderlich, die berufliche Weiterbildung in den Blick zu nehmen. Darüber sind sich Politik, Wirtschaft und Wissenschaft einig. Allerdings ist das Wissen über die Inanspruchnahme, Formen und Erträge der beruflichen Weiterbildung zum Teil sehr begrenzt. Weshalb nehmen bestimmte Menschen häufiger als andere an beruflicher Weiterbildung teil? Warum nutzen sie unterschiedliche Formen der Weiterbildung? Und warum mit so unterschiedlichem Erfolg? Ziel dieses Forschungsprogramms ist es, diese Fragen zu beantworten und so eine gravierende Forschungslücke zu schließen.

2. Fragestellung

Die Ergebnisse sollen Wissenschaft, Wirtschaft und Politik informieren. Sie werden zeigen, welche betrieblichen und beruflichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung ermöglichen, welche Menschen aus welchen Beweggründen eine Weiterbildung durchlaufen und welche Folgen diese haben. Mit diesem Wissen können wir Aktivierungspotenziale und Aktivierungshemmnisse von Betrieben und Menschen bestimmen und Rahmenbedingungen definieren, die dem so wichtigen Ausbau von Weiterbildung zuträglich sind. Dazu werden sechs zentrale Forschungsfragen bearbeitet: (1) Aus welchen Beweggründen nehmen Menschen an berufsbezogener Weiterbildung teil? (2) Um welche Formen der Weiterbildung handelt es sich? (3) Welche Menschen bilden sich weiter? (4) Welche Erträge hat eine Weiterbildung? (5) Welche Rahmenbedingungen prägen die Teilnahme an und Erträge aus Weiterbildung? (6) Welche Auswirkungen ergeben sich aus den Mustern beruflicher Weiterbildung für soziale Ungleichheit?

3. Untersuchungsmethoden

Um das Forschungsprogramm umzusetzen, werden Daten mit modernen statistischen Methoden ausgewertet, die Informationen über die Motive, die Teilnahme und die Erträge von Weiterbildung enthalten. Zusätzlich sind Informationen über den individuellen, familiären, betrieblichen und beruflichen Kontext notwendig. Daher wird im Verlauf des Projektes ein integrierter Datensatz generiert, der sich aus verschiedenen Quellen speist. Die primäre Datenquelle ist dabei die Erwachsenen-Etappe des Nationalen Bildungspanels (NEPS). Die Untersuchungspopulation sind in Deutschland lebende Personen der Geburtskohorten 1944-1986. Betrachtet werden neben der Gruppe der Erwerbstätigen auch gezielt Erwerbslose und vor allem auch Nichterwerbspersonen. Um dichtere Informationen über die Menschen und deren betriebliches Umfeld zu erhalten, ergänzen wir diesen Datensatz mit den "Integrierten Erwerbsbiografien des IAB" und dem "Betriebs-Historik-Panel".

<i>Projekttitle:</i>	Welchen Einfluss haben bildungsbiografische Handlungsmuster der Eltern auf die Bildungsbiografie des Kindes?
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-549-6 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Harry Friebel Universität Hamburg Fakultät WISO harry.friebel@wiso.uni-hamburg.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Wibke Boysen Universität Hamburg Fakultät WISO
<i>Laufzeit:</i>	25 Monate

Das Forschungsprojekt fokussiert die Rolle von Eltern im Bildungsprozess ihrer Kinder. Hierfür werden qualitative und quantitative Längsschnittdaten zu bildungsbiografischen Handlungsmustern verdichtet und im Generationenvergleich analysiert. Warum gelingt den einen Familien eine Überwindung der "Vererbung" von Bildungschancen und anderen Familien – bei gleichem sozialökonomischen Status – nicht?

1. Kontext

Die Überwindung der in Deutschland bestehenden Verflechtung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg ist sowohl aus der Perspektive der Chancengerechtigkeit als auch der Ökonomie gesellschaftlich relevant. Für Kinder aus bildungsfernen Elternhäusern besteht das Risiko einer Bildungs-Förderung unterhalb ihres Leistungspotentials mit sich kumulierende Benachteiligungen im Lebenslauf. Akut wird die Problemlage der "sozialen Vererbung" insbesondere an Transitionsphasen, wie der Schulwahlentscheidung in Anschluss an die Grundschule beziehungsweise nach Beendigung der Schule bei der Entscheidung über Möglichkeiten des Nachholens von Schulabschlüssen und an Übergängen in die Berufsausbildung bzw. in das Studium. Da Lebenschancen stark an Bildungsabschlüsse gekoppelt sind, besteht an diesen sensiblen biografischen Passagen ein besonderer Unterstützungsbedarf von Familien.

2. Fragestellung

In der Studie wird auf der Grundlage einer Mixed-Method-Längsschnittstudie HBLP der prozessuale Zusammenhang von bildungsbiografischen Handlungsmustern der Eltern und den Bildungsbiografien der Kinder fokussiert. Folgende Teilfragen sind dabei von besonderer Bedeutung: (1) Welchen Einfluss haben elterliche Bildungs-/Berufskarrieren auf die Bildungswege ihrer Kinder? (2) Mit welchen weiteren Kontextparametern stehen familiäre Bildungsaspirationen im Zusammenhang? (3) Welche Chancen und Problemlagen bestehen hinsichtlich der Realisierung von Bildungsaspirationen? (4) Stellen Bildungsaspirationen von Eltern für ihre Kinder eher Kurz- oder Langzeitprojekte dar? (5) Welche Bedingungen führen in Familien eher zu Aufgabe von Bildungsaspirationen und welche zum Aufschub? (6) Welchen Einfluss haben schulische und außerschulische Beratungs- und Unterstützungsangebote? (7) Welche Rolle spielt das Geschlecht des Kindes bei den Bildungsvorstellungen der Eltern?

3. Untersuchungsmethoden

Anhand der (quantitativen und qualitativen) Langzeitdaten der Sampleangehörigen, die im Untersuchungszeitraum (1980-2011) Eltern geworden sind, rekonstruieren wir elterliche Bildungs- und Berufswege und vermitteln diese zu bildungsbiografischen Handlungsmustern. Letztere werden mit den (quantitativen und qualitativen) Langzeitdaten über die Kinder der Sampleangehörigen unter der Sichtweise eines "Passungsverhältnisses" von Familie und Bildungsinstitution analysiert. Zur Erweiterung der Forschungsperspektive werden zudem Experteninterviews mit Lehrkräften und Berufsbildungsberaterinnen und -berater durchgeführt und analysiert. Die qualitativen Daten analysieren wir nach der Grounded Theorie nach Glaser und Strauss bzw. der Weiterentwicklung durch Glaser. Quantitativ wenden wir die Verfahren der Clusteranalyse und Sequenzmusteranalyse an. Qualitative und quantitative Forschungsverfahren werden aufeinander bezogen.

<i>Projekttitel:</i>	Der Traum von Europa – Gewerkschaftliche Europapolitik auf nationaler und europäischer Ebene in den sechs Gründerstaaten der europäischen Gemeinschaften 1943-1973
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-577-5 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Rainer Fattmann rfattmann@yahoo.de
<i>Laufzeit:</i>	36 Monate

Die Untersuchung soll der Frage nachgehen, wie sich die Gewerkschaften der sechs (späteren) EWG-Staaten im Rahmen des europäischen Einigungsprozesses bis 1973 positionierten. Aufgezeigt werden soll, welche Hoffnungen und Zielvorstellungen weite Teile der nichtkommunistischen Gewerkschaftsbewegung mit dem Integrationsprojekt verbanden und welche europabezogenen Aktivitäten sie entwickelten.

1. Kontext

Nachvollziehbare Kritik gegenüber einer mangelhaften sozialen Dimension der EU und einer Wirtschaftspolitik, die lange Jahre vorwiegend auf Deregulierung setzte, mündete unter dem Eindruck der Finanzkrise zunehmend in einer generellen Skepsis gegenüber dem Projekt der Europäischen Integration. Dass diese Einigung von weiten Teilen der Gewerkschaften gerade in ihrer Frühphase von großen Hoffnungen begleitet war und sich zahlreiche gewerkschaftliche Führungspersonlichkeiten intensiv am Aufbau der Europäischen Gemeinschaften beteiligten, ist im kollektiven Gedächtnis der Gewerkschaften nur noch wenig verankert. Gleichzeitig thematisierte die Fachhistoriographie die europabezogenen Aktivitäten der Gewerkschaften bis in die allerjüngste Vergangenheit allenfalls am Rande. Im Rahmen des laufenden Projekts soll die Rolle der Arbeitnehmervertretungen im Europäischen Einigungsprozess bis 1973 herausgearbeitet werden.

2. Fragestellung

Die geplante Untersuchung fragt grundsätzlich nach der Rolle der Gewerkschaften in den sechs EWG-Gründungsstaaten im Prozess der Europäischen Integration. Leisteten sie – zum einen auf nationaler Ebene, zum anderen durch ihre internationalen und dann europäischen Dachorganisationen – einen Beitrag zur Vereinigung der europäischen Staaten oder waren sie eher reagierende Zaungäste der Ereignisse? Welche politischen Hoffnungen, Absichten und Erwartungen verknüpften sie mit der Integration? Welche Rolle spielten das Europäische Gewerkschaftssekretariat (EGS) und der aus ihm 1967 hervorgegangene Europäische Bund Freier Gewerkschaften (EBFG) sowie ihr christdemokratisches Pendant, die OE-CISC? Wie hoch war die Handlungsfähigkeit und die Kohäsion von EGS und EBFG? Welche Rolle spielten die Gewerkschaften/gewerkschaftlichen Repräsentanten in den verschiedenen Zweigen der Europabewegung, insbesondere im 'Aktionskomitee für die Vereinigten Staaten von Europa' Jean Monnets?

3. Untersuchungsmethoden

Das Forschungsprojekt stützt sich in einem ersten Schritt auf die bereits vorhandene historische und politikwissenschaftliche Forschungsliteratur und wertet diese auf ihre Relevanz für die dem Projekt zu Grunde liegende Fragestellung systematisch und umfassend aus. Die so gewonnenen Befunde sollen durch eine empirischanalytische, fragestellungsgeleitete, Auswertung zentraler ungedruckter und gedruckter Quellen überprüft und ergänzt werden. Dazu sind umfassende Rechercharbeiten in den einschlägigen nationalen und europäischen Archiven erforderlich. Für die Einordnung der hinsichtlich der Rolle, Funktion und Wirksamkeit der Europäischen Gewerkschaftsverbände gewonnenen empirischen Befunde bietet sich das von Hans-Wolfgang Platzer und Torsten Müller im Rahmen ihrer Untersuchung über die heutigen globalen und europäischen Gewerkschaftsverbände entwickelte 'taxinomische Raster' in besonderem Maße an.

2. Ergebnisse

aus abgeschlossenen

Forschungsprojekten

<i>Projekttitle:</i>	Aussagekraft von prognostischen Studien in den Bereichen Automobilmarkt, Mobilitätsmuster und Antriebssysteme. Eine Analyse exemplarischer Trenduntersuchungen namhafter Unternehmensberatungen.
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-515-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Stefan Bratzel Center of Automotive der Fachhochschule der Wirtschaft (FHDW) in Bergisch Gladbach Stefan.Bratzel@fhdw.de
<i>Laufzeit:</i>	3 Monate

Die automobilen Welt steht vor grundlegenden Veränderungen. Viele Trenduntersuchungen von Unternehmensberatungen thematisieren diese Veränderungen und erarbeiten Prognosen und Handlungsempfehlungen. Doch welche wissenschaftliche Fundierung, Qualität und Aussagekraft haben diese Studien? Dieser und weiteren Fragen wird aus einer methodisch-wissenschaftstheoretischen Perspektive nachgegangen.

1. Kontext

Im Umfeld einer sich verändernden automobilen Welt stehen wichtige Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vor der Herausforderung, bei der Vorbereitung ihrer Entscheidungen auf fundierte und verlässliche Informationsquellen und Prognosen zurückgreifen zu können. Oft kommen dabei Studien von Unternehmensberatungen zur Anwendung. Deren wissenschaftlich-methodische Fundierung im automobilen Kontext wurde bisher jedoch nur ungenügend erforscht. Doch gerade die methodische Güte und die Aussagekraft sind für eine nachhaltige Planung von großer Bedeutung, hängen doch nicht selten auch der Erhalt von Arbeitsplätzen oder die Neuorientierung von Geschäftsbereichen in Unternehmen davon ab. Das Projekt versucht daher von zwei Seiten – zum einen von der automobilwirtschaftlichen und zum anderen von der wissenschaftstheoretisch/-methodischen – die Studien in den Blick zu nehmen und ihre Qualität zu beurteilen.

2. Fragestellung

Das Projekt verfolgt das Ziel, die von einschlägigen Unternehmensberatungen publizierten Trenduntersuchungen zum Themenfeld "Mobilität der Zukunft" auf ihre Qualität, also die wissenschaftliche Fundierung und Verlässlichkeit, hin zu analysieren. Darüber hinaus werden auch die inhaltlichen Aussagen einer kritischen Analyse unterzogen. Im Kern geht es um die Frage, welche Aussagekraft und Reichweite diesen Studien beigemessen werden kann und inwiefern sie als Grundlage für Entscheidungsfindungsprozesse in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dienen können. Diese Ausgangsfragestellung wird in den einzelnen Untersuchungsschritten auf weitere Unterfragen heruntergebrochen.

3. Untersuchungsmethoden

Das Projekt versteht sich als Meta-Studie. Über mehrere Untersuchungsstufen hinweg kommt ein Methodenmix zur Anwendung: Am Anfang steht eine inhaltlich orientierte Sichtung und Auswertung der Trenduntersuchungen mit dem Ziel, eine Zuordnung zu verschiedenen Studientypen vorzunehmen. In einem zweiten Schritt rückt das methodische Gerüst der Studien in den Blick. Die methodologische Analyse nimmt Bezug auf einschlägige Standardwerke aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. In einem dritten Schritt folgt die qualitative und quantitative Querschnittsanalyse der Studienergebnisse, Pro-

gnosen und Handlungsempfehlungen. Zur Einordnung der Ergebnisse wird eine Literatur- und Dokumentenanalyse (v.a. (Fach-)Literatur und Statistiken) vorgenommen. Abgeschlossen wird das Projekt mit einer zusammenfassenden und einordnenden Einschätzung der Verwendbarkeit der Trenduntersuchungen bei Entscheidungsfindungsprozessen in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Studien folgen zwei Grundmustern: Einige Studien bauen bei den Prognosen auf der technischen Weiterentwicklung des Autos, andere auf einer globalen Betrachtung (technische/soziodemographische sowie politisch-rechtliche Zusammenhänge; Kaufverhalten etc.) auf.
- Der theoretische Unterbau ist dabei aber nur rudimentär erkennbar. Insbesondere die verwendeten Prognoseverfahren bleiben im Dunkeln. Teils eklatante Prognoseunterschiede können somit nicht nachvollzogen werden. Wegen derartiger Lücken entziehen sich die Studien in einigen Bereichen der wissenschaftlichen Überprüfung.
- Hervorzuheben ist der hohe Praxisbezug der Studien sowie deren Anwendungsorientierung.
- Die Studien prognostizieren eine volatilere, regional differenzierte Entwicklung der Automobilmärkte: Bspw. würden sich die Einstellungen zum Auto in den Triade-Märkten ändern (Ent-Emotionalisierung). Großen Anteil an der Neuausrichtung der Märkte hätten technische Neuerungen (E-Auto etc.).
- Das Auto werde zukünftig in ein Netz von Mobilitätsdienstleistungen eingebunden werden. Diese neuen Beschäftigungsmöglichkeiten könnten Arbeitsplatzverluste in der Automobilproduktion kompensieren.

Ergebnisse:

Bratzel, Stefan; Lehmann, Lars: Aussagekraft von prognostischen Studien in den Bereichen Automobilmarkt, Mobilitätsmuster und Antriebssysteme. Eine Analyse exemplarischer Trenduntersuchungen namhafter Unternehmensberatungen. Abschlussbericht.- Bergisch Gladbach, Mai 2012.- 60 S.

<i>Projekttitel:</i>	Wachstums- und Investitionsdynamik in Deutschland
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-537-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Georg Erber Prof. Dr. Harald Hagemann Harald.Hagemann@uni-hohenheim.de
<i>Laufzeit:</i>	2 Monate

Die Studie untersucht die Wachstums- und Investitionsdynamik in Deutschland von 1991 bis heute. Sie zeigt auf, dass eine Steigerung der Investitionsdynamik die Voraussetzung für eine Überwindung der Wachstumsschwäche und eine positivere Beschäftigungsentwicklung ist. Dabei sind staatliche Ausgaben für Bildung und Forschung ebenso relevant wie Investitionen in die öffentliche Infrastruktur.

1. Kontext

Nach Auslaufen der kurzen deutschen Sonderkonjunktur nach der Wiedervereinigung 1990/91 ist die Entwicklung in Deutschland durch eine erhebliche Investitionsschwäche gekennzeichnet. Die Wachstumsdynamik Deutschlands war in den letzten sechs Jahrzehnten entscheidend durch Exporte geprägt. Dabei haben sich seit Einführung des Euro fundamentale Ungleichgewichte innerhalb des Euroraums herausgebildet. Während viele südeuropäische Mitgliedsländer über ihre Verhältnisse gelebt haben, hat Deutschland unter seinen Verhältnissen gelebt, d.h. nicht einmal Reallohnsteigerungen im Ausmaß des Produktivitätsfortschritts gehabt. Die Folge waren ein Auseinanderdriften der Lohnstückkosten und damit der Preiswettbewerbsfähigkeit innerhalb des Euroraums sowie eine latente Schwäche der Binnen- nachfrage in Deutschland. Verstärkt wurde diese negative Entwicklung durch eine starke Reduktion der öffentlichen Investitionen, die in vielen Bereichen zu einem deutlichen Substanzverlust geführt hat.

2. Fragestellung

Die Studie untersucht die grundlegende Frage, was Investitionen heute darstellen, sowie die Probleme des Nexus Investition – Produktion – Produktivität und Beschäftigung im Zuge der Globalisierung. Was sind Investitionen im Sinne der klassischen Definition der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung? Wie wäre diese zu modifizieren, um Humankapital, immaterielle Vermögenswerte, usw. angemessen zu berücksichtigen? Gerade vor dem Hintergrund eines deutlichen Anstiegs der Arbeitslosenquoten der gering qualifizierten Arbeitskräfte in Deutschland in den letzten drei Jahrzehnten sind Investitionen in den Bildungs- und Forschungsbereich (und nicht nur entsprechend der engeren VGR-Definition in Sachkapital) von großer Bedeutung. Für einen modernen Investitionsbegriff sind daneben auch Aspekte der Nachhaltigkeit, wie ressourcensparender technischer Fortschritt von Bedeutung. Dabei kommt es nicht nur auf die Höhe, sondern auch auf die Struktur der Investitionen an.

3. Untersuchungsmethoden

Folgende methodische Komponenten liegen der Studie zugrunde: (1) Analyse der Ausrüstungsinvestitionen nach Wirtschaftszweigen in Deutschland anhand der in der Fachserie 18 verfügbaren neuesten Daten des Statistischen Bundesamtes. (2) Internationaler Vergleich der Investitionsquoten innerhalb der EU27 plus ausgewählter Länder aus der OECD (OECD bzw. Eurostat-Statistik). (3) Analyse der staatlichen Investitionen in der Bundesrepublik Deutschland von 1991-2011 anhand der Daten des Statistischen Bundesamts. (4) Auslandsinvestitionen in Deutschland und aus Deutschland heraus anhand der Bundesbank-Statistik. (5) Auswertung der FuE-Statistik des Stifterverbandes über Investitionen in Forschung und Entwicklung.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Seit gut drei Jahrzehnten weist Deutschland eine langfristige Wachstumsschwäche auf. Hierzu hat auch eine im Vergleich zu vielen anderen hochentwickelten OECD-Ländern geringe Investitionsquote beigetragen.
- Die öffentliche Investitionsschwäche hat zu einer vielfach maroden öffentlichen Infrastruktur geführt. Da die beste Sanierung öffentlicher Finanzen über ein hohes Wirtschaftswachstum erfolgt, ist zu befürchten, dass zu kurz gegriffene Diskussionen über eine "Schuldenbremse" und ein zu enger Investitionsbegriff zukünftig zu negativen Effekten auf wirtschaftliches Wachstum und damit die Beschäftigungsentwicklung führen können.
- Im privaten Sektor ist es in den beiden letzten Jahrzehnten, begünstigt durch von Shareholder-Value-Überlegungen geprägte steuerliche Änderungen, zu einer starken Entkoppelung zwischen Gewinnen und Investitionstätigkeit gekommen. Da sich Investitionen und Innovationen gegenseitig bedingen, sollte die Produktivitätsorientierung bei der Lohnpolitik mit der Überwindung der öffentlichen Investitionsschwäche und einer Verstärkung der Ausgaben für Bildung und Forschung verbunden werden.

Ergebnisse:

Erber, Georg; Hagemann, Harald: Wachstums- und Investitionsdynamik in Deutschland. Abschlussbericht.- Berlin; Stuttgart, Juli 2012.- 41 S., Publikation geplant.

<i>Projekttitel:</i>	Analyse des Automobilzulieferstandortes NRW und Ansatzpunkte für ein arbeitsorientiertes Clustermanagement. Ein Beitrag zum "Branchendialog Nordrhein-Westfalen"
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-226-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Inger Korflür SUSTAIN CONSULT Beratungsgesellschaft für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung mbH korfluer@sustain-consult.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Ralf Löckener SUSTAIN CONSULT Beratungsgesellschaft für nachhaltige Wirtschaftsentwicklung mbH loeckener@sustain-consult.de
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Die Wirtschaftskrise 2008/09 hat die Automobilzulieferindustrie stark getroffen und die Interessenvertretung vor besondere Anforderungen gestellt. In NRW entwickelt sich die Branche allerdings schon die Jahre davor stark unterdurchschnittlich. Mit dem Projekt werden die Entwicklung der Automobilzulieferindustrie in NRW untersucht und Ansatzpunkte zur Förderung herausgearbeitet.

1. Kontext

Die Automobilzulieferindustrie (AZI) gehört zu den wichtigen Industriebranchen in Nordrhein-Westfalen. Im Zuge der Wirtschaftskrise 2008/2009 war die Automobilzulieferindustrie stark betroffen. Daraus entstanden besondere Anforderungen an die Interessenvertretungen, die im Vergleich mit anderen Industriebranchen schon ohnehin stark gefordert sind: So spielen Outsourcing und Verlagerungen ins Ausland in der Automobilzulieferindustrie seit Jahren eine besondere Rolle. Viele AZI-Unternehmen verfolgen Strategien, die sich im Sinn eines "Besser statt billiger" eher auf der „billiger“-Seite einordnen lassen. Vor diesem Hintergrund sollen die Ausgangspunkte einer beschäftigungsorientierten Industriepolitik im Land NRW geprüft werden.

2. Fragestellung

Das Vorhaben hat das Ziel, arbeitsorientierte Erkenntnisse über die Automobilzulieferindustrie in NRW zu gewinnen, die Entwicklung der Branche in NRW mit den allgemeinen Entwicklungstrends zu vergleichen, die Auswirkungen der Wirtschaftskrise nachzuzeichnen sowie die weiteren Perspektiven, Chancen und Risiken für die Beschäftigung in diesem Bereich abzuschätzen und Vorschläge zur Förderung der Beschäftigung in diesem Industriebereich zu entwickeln. Anhand der im Branchendialog der Landesregierung NRW aufgeworfenen Themenfelder sollen die Analyseergebnisse sowie die daraus gewonnenen Erkenntnisse in die öffentliche Diskussion eingespeist werden. Dabei geht das Projekt von einem industriepolitischen Verständnis aus, das auf gute Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung der Branche abzielt: eine ökonomisch stabile Entwicklung der Unternehmen, die sozial gerecht und ökologisch verträglich ist.

3. Untersuchungsmethoden

Zur Durchführung der Untersuchung wurden Statistiken und Literatur ausgewertet, Betriebsräte befragt sowie Expertengespräche durchgeführt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die Automobilzulieferindustrie in Nordrhein-Westfalen entwickelte sich nicht erst seit dem starken Einbruch im Zuge der Wirtschaftskrise 2008/2009 problematisch. Vielmehr ist die Entwicklung von Umsatz und Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen bereits seit 1995 deutlich schwächer ausgefallen ist als im übrigen Bundesgebiet.
- Auch die Investitionstätigkeit der Branche ist in NRW seit vielen Jahren unterdurchschnittlich. Die Ursachen für die schwache Entwicklung konnten im Projekt nicht geklärt werden; die vielfach im Vergleich zu anderen wichtigen Zulieferstandorten (Baden-Württemberg, Niedersachsen, Bayern) als Nachteil angeführte geringere Besatz an Automobilherstellern dürfte jedenfalls nicht der alleinige Grund sein.
- Erkennbar sind vielmehr überwiegend problematische Unternehmensstrategien, die bei NRW-Zulieferbetrieben in einem überdurchschnittlich starken Maße auf Kostenführerschaft anstelle von Innovationsführerschaft ausgerichtet sind. Hierzu passen auch die in NRW geringeren Aufwendungen für Forschung und Entwicklung.
- Diese Orientierung wiegt umso schwerer, als sich die Innovationsgeschwindigkeit im Automotive-Sektor in den vergangenen Jahren weiter erhöht hat.

Ergebnisse:

Löckener, Ralf: Automobilzulieferstandort Nordrhein-Westfalen: Langfristige Entwicklungstrends und Verlauf der Konjunkturkrise 2008/2009. Abschlussbericht.- Dortmund, Juli 2012.- 36 S.

<i>Projekttitel:</i>	Potenzialanalyse des deutschen Schiffbaus unter besonderer Berücksichtigung der Offshore-Windkraft
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-410-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Thorsten Ludwig Agentur für Struktur- und Personalentwicklung GmbH thorsten.ludwig@ags-info.de Dr. Jochen Tholen Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen jtholen@uni-bremen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Holger Seidel Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen hseidel@iaw.uni-bremen.de
<i>Laufzeit:</i>	19 Monate

Die Studie widmet sich den Potenzialen, die der Ausbau der Offshore-Windenergie insbesondere für die deutschen Werften in sich birgt. Die Ergebnisse machen deutlich, dass neben unsicheren Planungshorizonten auch die unterschiedlichen Kulturen in den beteiligten Branchen eine Herausforderung darstellen.

1. Kontext

Offshore-Windenergie ist in aller Munde, und insbesondere in Norddeutschland entsteht gegenwärtig eine Industrie, die eine zentrale Säule der Energiewende in Deutschland sicherstellen soll. Bis zum Jahr 2030 wird das Marktvolumen für Offshore-Windkraft allein in Deutschland auf ca. hundert Milliarden Euro beziffert. Ende Dezember 2011 waren lediglich 51 Windkraftanlagen mit einer Gesamtleistung von knapp 200 MW installiert, was lediglich rund zwei Prozent der angestrebten Gesamtleistung im Jahr 2020 (zehn Gigawatt; 1 GW = 1.000 MW) entspricht. Ab 2013 müssten rund 1,2 GW jährlich installiert werden, um die Ausbauziele planmäßig zu erreichen. Die dafür erforderliche Infrastruktur kann für Werften und maritime Zulieferer neue Marktpotenziale eröffnen. Insbesondere im Falle der deutschen Werften wären diese neuen Märkte auch dringend erforderlich, haben doch die Werften in Folge der weltweiten Schiffbaukrise (seit 2008) mit zum Teil erheblichen Auftragsrückgängen zu kämpfen.

2. Fragestellung

Die zentrale Frage richtete sich auf die Potenziale, die sich für die deutsche Schiffbauindustrie im Zusammenhang mit dem Ausbau der Offshore-Windenergie ergeben können: (1) Wie beurteilen die wichtigsten am Aufbau der Offshore-Windkraft beteiligten Akteure die gegenwärtige Entwicklung? (2) Welche Bedarfe im Bereich der Spezialschiffe müssen gedeckt werden, um die Dynamik des Ausbaus der Offshore-Windkraft zu beschleunigen und die Ausbauziele zu erreichen? (3) Wie stellt sich die Einbindung der Schiffbauindustrie in die Offshore-Windenergieindustrie dar? (4) Welche Stärken und Schwächen besitzt der Werftstandort Deutschland bezüglich der Ausgangsfrage beziehungsweise welche Stärken und Schwächen werden diesem von den unterschiedlichen Akteuren zugeschrieben? (5) Was sind die Ursachen für den Grad dieser Einbindung? (6) Welche Rolle spielt die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteuren hinsichtlich der (Weiter-) Entwicklung eines nationalen Offshore-Windenergie-Clusters?

3. Untersuchungsmethoden

Im Rahmen der qualitativen Erhebungen wurden 45 leitfadengestützte Expertengespräche durchgeführt mit Vertretern von Werften (Betriebsräten und Geschäftsleitungen), von Windenergieunternehmen, Energieversorgern, Forschungseinrichtungen, von Wirtschaftsministerien von vier norddeutschen Bundesländern sowie des Bundes, von den entscheidenden Generaldirektionen der EU-Kommission, Gewerkschaften, Wirtschafts- und Unternehmensverbänden. Ergänzt wurde dies durch eine quantitative Befragung der deutschen Werften sowie der Windparkbetreiber. Durch Diskussion mit dem begleitenden Beirat des Projekts sowie durch die aktive Beteiligung an diversen Workshops und Konferenzen in den unterschiedlichen Phasen des Projekts konnte die Gültigkeit der bis dahin erarbeiteten Ergebnisse überprüft und zusätzlich weitere Erkenntnisse bezüglich der genannten Fragestellungen gewonnen werden.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie sind:

- Nur wenige Werften haben sich bisher strategisch auf das Produkt Schiff für den Offshore-Windenergiebereich ausgerichtet.
- Mehrere Werften sind bereits am Bau von Großkomponenten (etwa Umspannplattformen, Gründungsstrukturen) beteiligt.
- Bei den meisten Werften ist bislang keine Strategie zum gezielten Markteintritt zu erkennen – man scheint dort vielmehr auf Mitnahmeeffekte zu setzen.
- Aus Sicht der Qualifikationen der Beschäftigten in der Werftindustrie wäre ein Umstieg auf Offshore-Windenergie kein Problem.
- Bei den Windparkbetreibern gibt es bisher keine Überlegungen, Spezialschiffe bei deutschen Werften zu ordern. Entweder wird dies bei (süd-)ostasiatischen Werften getan oder die Windparkbetreiber chartern diese Schiffe. Dementsprechend existieren auch kaum Kooperationen bei der Planung der Windparks.
- Werften kommen aus Sicht der Windparkbetreiber eher als Produzenten von Gründungsstrukturen und Plattformen in Frage.
- Es existiert eine signifikante (jedoch überwindbare) Diskrepanz in der gegenseitigen Wahrnehmung der Akteure aus Schiffbau und Windenergieindustrie.

Ergebnisse:

Ludwig, Thorsten; Seidel, Holger; Tholen, Jochen: Offshore-Windenergie: Perspektiven für den deutschen Schiffbau.- Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2012.- 153 S. (Edition der Hans-Böckler-Stiftung; 270)

<i>Projekttitel:</i>	Reaktionsmöglichkeiten von Betriebsräten auf den Preisdruck der Automobilhersteller
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-562-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Heinz-Rudolf Meißner FAST e.V. hrmeissner@online.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monat

Die Kurzexpertise aktualisiert ältere Untersuchungen zum anhaltenden Preisdruck auf die Automobilzulieferindustrie. Die Strukturen und Mechanismen beim Einkauf von Zulieferteilen werden dargestellt. Zudem werden die negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern sowie Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten umrissen.

1. Kontext

Preisdruck, jährliche Preissenkungen bzw. entsprechende Zugeständnisse seitens der Zulieferer sind seit den 1990er Jahren gängiges Thema in der Automobilindustrie, auch wenn nur selten dieses Problem den Weg in die Öffentlichkeit findet. Die Insolvenzen der Zulieferer im Zuge der Weltfinanzmarktkrise hat nicht zuletzt gezeigt, wie anfällig viele Zulieferunternehmen aufgrund ihrer geringen Eigenkapitalbasis sind, da dieser permanent ausgeübte Preisdruck die finanzielle Überlebensfähigkeit sowie die Innovationsfähigkeit einschränkt. Unmittelbar zu spüren bekommen die Auswirkungen vor allem die Beschäftigten in den Zulieferunternehmen und ihre Betriebsräte. Zugeständnisse beim Einkommen (Tarifabweichungen), keine freie Wahl von Lage und Länge der Arbeitszeit sind einige der negativen Auswirkungen. Handlungsmöglichkeiten auf seiten der Betriebsräte sind beschränkt, da der Verursacher des Problems nicht ihr Ansprech- oder Verhandlungspartner ist.

2. Fragestellung

Die zentralen Fragestellungen richteten sich auf (1) die Organisation und Struktur der Einkaufsabteilungen der Automobilhersteller und großen Zulieferunternehmen, (2) die Instrumente und die Umgangsformen dieser Einkaufsabteilungen mit ihren Zulieferern und (3) die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei betroffenen Zulieferbetrieben.

3. Untersuchungsmethoden

Die Erkenntnisse der Expertise basieren auf der Sichtung der einschlägigen Literatur sowie Expertinnen- und Experteninterviews in Automobil(zuliefer)unternehmen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Auch wenn der Datenbestand zu den konkreten Preissenkungsforderungen vergleichsweise alt ist (letzte Daten aus 2008), zeigt sich doch, dass der Preisdruck weiterhin anhält (Experteninterviews) und den Zulieferern häufig zu geringe Margen "zugestanden" werden, um die Innovationsfähigkeit oder gar Überlebensfähigkeit zu garantieren.
- Wenigen zentralen Akteure auf der Nachfrageseite stehen viele Anbieter gegenüber. Die Informationssysteme der Einkaufsabteilungen sind so gut entwickelt, dass der Druck auf die Preise für zugekaufte Materialien, Komponenten und Module permanent aufrecht erhalten wird und wenn notwendig über Nachverhandlungen von schon bestehenden Verträgen realisiert wird.
- Das Management des Zulieferers verweist zumeist auf den Preisdruck der Automobilhersteller, dem man sich beugen müsse, um überhaupt an Aufträge zu gelangen.

- Ob Verhaltenskodizes für die Autohersteller (fairer Umgang miteinander, dem Zulieferer ausreichende Margengrößen zuzugestehen) aufgegriffen werden können und über die Betriebsratsstrukturen der Hersteller "kontrolliert" werden können, erscheint möglich, ist aber schwierig umzusetzen.

Ergebnisse:

Meißner, Heinz-Rudolf: Preisdruck auf die Automobil-Zulieferindustrie. Abschlussbericht.- Berlin, Juni 2012.- 18 S.

<i>Projekttitel:</i>	Elektromobilität und Beschäftigung (ELAB). Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung. Wirkungsanalyse alternativer Antriebskonzepte am Beispiel einer idealtypischen Antriebstrangproduktion.
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-376-1 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Dieter Spath Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO dieter.spath@iao.fraunhofer.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Wilhelm Bauer Peter Rally Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO wilhelm.bauer@iao.fraunhofer.de peter.rally@iao.fraunhofer.de Dr. Jürgen Dispan IMU Institut GmbH jdispan@imu-institut.de Bernd Propfe Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) Institut für Fahrzeugkonzepte bernd.propfe@dlr.de
<i>Laufzeit:</i>	24 Monate

Der langfristige Wandel zur Elektromobilität stellt die Automobilindustrie vor enorme Herausforderungen. Insbesondere werden Wirkungen auf Beschäftigung, auf Personal- und Arbeitspolitik, auf Unternehmenskonzepte und auf die Wertschöpfungskette erwartet. Am Beispiel einer idealtypischen Automotive-Antriebstrangproduktion werden quantitative und qualitative Beschäftigungswirkungen analysiert.

1. Kontext

Der Antriebstrang und damit verbundene neue Fahrzeugkonzepte sind die derzeit innovativsten Felder in der Automobilentwicklung. Dabei werden unterschiedliche Technologiekonzepte von der Optimierung von Verbrennungsmotoren über die stufenweise Hybridisierung bis hin zu reinen Elektroautos meist parallel verfolgt. Durch die zunehmende Elektrifizierung des Antriebstrangs werden Wertschöpfungsanteile neu verteilt – sowohl zwischen entfallenden und neuen Komponenten als auch zwischen unterschiedlichen Akteuren. Mit der Einführung von elektromobilen Antriebskonzepten werden neue oder stark veränderte Bauteile benötigt, Anlagentechnologien und Produktionsprozesse verändern sich und müssen entsprechend flexibel ausgelegt werden. Die Frage nach Produktionskapazitäten stellt sich neu und nicht zuletzt werden sich neue Anforderungen an Ausbildung und Qualifizierung herausbilden. Elektromobilität eröffnet Unternehmen somit nicht nur Chancen, sondern stellt diese auch vor Herausforderungen.

2. Fragestellung

Welche Beschäftigungswirkungen resultieren in qualitativer wie quantitativer Hinsicht aus dem Trend zu alternativen Antriebskonzepten? Diese Ausgangsfragestellung der Untersuchung wird in den einzelnen Arbeitspaketen u.a. auf folgende Fragen herunter gebrochen: (1) Welche sind die neuen, modifizierten oder nicht mehr benötigten Bauteile zukünftiger Antriebskonzepte? (2) Wie verändern sich Produktionsprozesse durch die neuen Komponenten? (3) Wie entwickeln sich die Märkte für die verschiedenen Antriebskonzepte mittel- und langfristig? (4) Wie wirkt sich der technologische Wandel, bezogen auf eine idealtypische Antriebsstrangproduktion, aus auf: Arbeitsvolumina und quantitative Beschäftigungseffekte, (5) Qualifikationsprofile und Arbeitsbedingungen, (6) Wertschöpfungskette und regionale Arbeitsmärkte.

3. Untersuchungsmethoden

Zur Informationsgewinnung und -auswertung kommt ein Methodenmix zum Zuge, der an die einzelnen Arbeitspakete des Projekts angepasst ist: Im ingenieurwissenschaftlichen Projektteil wird die detaillierte Analyse von Fahrzeugkonzepten bis auf Bauteileebene sowie die Modellierung von Produktionsprozessen auf eigene Vorarbeiten, Experteninterviews und Literaturrecherche gestützt. Aus dem Methodenspektrum der qualitativen Sozialforschung werden sowohl leitfadengestützte Experteninterviews und Expertenworkshops (Gruppendiskussionen) als auch Inhaltsanalysen von Literatur, Gutachten, Studien sowie weiteren Dokumenten und Informationen genutzt. Die drei beteiligten Forschungsinstitute haben bei der gesamten Projektbearbeitung eng kooperiert und regelmäßig Projekt-Workshops durchgeführt, um die ingenieur- und die sozialwissenschaftlichen Kompetenzen miteinander zu verknüpfen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Basierend auf Marktszenarien ist im Jahr 2030 mit einem Mix verschiedener Antriebskonzepte zu rechnen. Die Herstellung elektrifizierter Antriebsstrangkomponenten erfordert Kompetenzen bislang im Automobilbau nicht eingesetzter Fertigungsverfahren.
- Die Antriebsstrang-Hersteller können ihren Personalbedarf halten oder sogar steigern, sofern sie zusätzlich zu den konventionellen auch Komponenten für den elektrifizierten Antriebsstrang produzieren. Innerhalb der Wertschöpfungskette kann es zu massiven Verschiebungen, vor allem bei Zulieferunternehmen kommen.
- Mit der Elektromobilität ist ein Wandel in der Arbeitswelt verbunden. Kompetenzanforderungen und Qualifikationen der Beschäftigten werden sich nach und nach verändern. In der Produktion von Antriebssträngen werden Kenntnisse in Elektrik/Elektronik immer wichtiger. Gleichzeitig gewinnen Montageprozesse im Vergleich zu formgebenden Fertigungsverfahren an Bedeutung.
- Die Lehrinhalte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung müssen an elektromobilitätsspezifische Qualifikationen, wie zum Beispiel Umgang mit Hochvoltssystemen, angepasst werden. Wichtig ist dabei die Standardisierung von Qualifizierungsinhalten und -abschlüssen.

Ergebnisse:

Elektromobilität und Beschäftigung: Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung (ELAB): Studienergebnisse/Dieter Spath u.a.- Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.).- Düsseldorf, 2012.- 50 S.

Elektromobilität und Beschäftigung: Wirkungen der Elektrifizierung des Antriebsstrangs auf Beschäftigung und Standortumgebung (ELAB)/Dieter Spath u.a.; Fraunhofer IAO, DLR-FK und IMU Institut (Hrsg.).- Stuttgart: Fraunhofer Verlag, 2012.- 277 S.

<i>Projekttitel:</i>	Energieeffizienz durch Mitarbeiterbeteiligung – Einflussmöglichkeiten von Betriebsräten
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-470-1 F
<i>Projektleitung:</i>	Christian Sprute Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
<i>Laufzeit:</i>	15 Monate

Im Rahmen des Projektes wurde eine Broschüre für Betriebs- und Personalräte erstellt, die anhand von guten Beispielen aufzeigt, wie unter Einbindung der Beschäftigten im Unternehmen Energieeffizienz-Potenziale erschlossen werden können und wie dabei Betriebs- und Personalräte eine initiierende und tragende Rolle spielen.

1. Kontext

Bestehende Energieeinsparpotenziale werden in der unternehmerischen Praxis oft nicht genutzt. Wenn überhaupt, werden in erster Linie technische Lösungen realisiert. Das Einsparpotenzial, das durch die aktive Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzielt werden kann, bleibt oftmals unerschlossen. Dabei zeigen viele der Bewerbungen um den Umweltpreis 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, wie eine gute Einbindung der Belegschaft gelingen kann und dass auch Interessenvertretungen hierbei eine aktive Rolle einnehmen. Das Thema Ressourceneffizienz ist positiv besetzt und sollte daher ein wichtiges Element in der Betriebsratsarbeit werden. Die Publikation soll helfen, Interessensvertretungen für gute Ansätze und innovative Ideen zum Energiesparen in Unternehmen und Organisationen zu motivieren.

2. Fragestellung

Dem Projekt liegen folgende Teilfragen zugrund: (1) Wie ist der Betriebsrat in den Energieeffizienz-Projekten eingebunden gewesen? (2) Hatte er eine initiierende Rolle, begleitete er ein Projekt der Unternehmensleitung aktiv oder passiv? (3) Welche Faktoren waren besonders zielführend, welcher eher hinderlich? (4) Zu welchem Zeitpunkt erfolgte die Einbindung des Betriebs- und Personalrates? (5) Was würde man im Nachhinein anders oder besser machen? Dies sind einige der Fragestellungen, die anhand der ausgewählten Bewerbungen dargestellt und reflektiert werden.

3. Untersuchungsmethoden

Grundlage für dieses Projekt ist der Umweltpreis der Stiftung Arbeit und Umwelt zum Thema "Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung". 70 Bewerbungen aus zahlreichen Branchen haben gezeigt, wie ein möglicher Zugang zu mehr betrieblicher Energieeffizienz durch die aktive und zielgerichtete Einbindung der Beschäftigten möglich ist. Eine Auswahl der besten Projekte soll vorbildliche Beispiele aufbereiten und darstellen, um sie einer breiten Betriebsöffentlichkeit zugänglich zu machen und so zur Nachahmung anregen. Ein zentraler Punkt dabei ist die Aufbereitung der Rolle des Betriebs- bzw. Personalrats, sowohl in den prämierten und guten Projekten als auch eine kritische Reflexion von Projekten, wo die Interessensvertretung nur eine untergeordnete Rolle spielte.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die besten Beispiele aus unterschiedlichen Branchen sind in einer Broschüre dargestellt. Sie bietet in 10 Fallbeispielen ein hohes Qualitätsniveau von gelungenen Projekten zur Anregung und Nachahmung.
- Die Fallbeispiele zeigen, wie einfach und effektiv die Beschäftigten eingebunden werden können und wie viel Einsparpotenzial realisiert werden kann, wenn Betriebsrat und Unternehmer bei dem Thema an einem Strang ziehen.

Ergebnisse:

Biermann, Egbert; Sprute, Christian; Pätzold, Roland: Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung: Vorbilder zum Nachahmen empfohlen: Preisträger und ausgewählte Bewerbungen des Umweltpreises 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE/Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE.- Hannover, August 2012.- 31 S.

<i>Projekttitel:</i>	Regionale Branchenanalyse: Auf dem Weg zum überlebensfähigen Autohaus – Lohnsystem, Eingruppierung und Qualifikationsanforderungen im Kraftfahrzeughandwerk in Berlin
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-416-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Ulrich Bochum G IBS mbH bochum@g-ibs.de
<i>Laufzeit:</i>	18 Monate

Der Automobilhandel und das mit ihm verbundene Werkstatt-Geschäft haben die Zeit nach der Abwrackprämie überraschend gut überstanden. Umsätze und Beschäftigung nahmen seit 2010 sogar wieder zu. Auch Berlin, wo verschärfte Wettbewerbsbedingungen vorherrschen, profitierte von der positiven Entwicklung.

1. Kontext

In Berlin und Brandenburg herrscht gegenüber anderen großstädtischen Ballungsräumen eine besondere Situation: Der Markt ist vom Volumen her groß aber die erzielbaren Margen sind gering. Für viele vertragsgebundene Betriebe ist Berlin jedoch ein Standort, an dem man vertreten sein muss. Es existiert ein starkes Gefälle zwischen dem Berliner Speckgürtel und dem weiteren brandenburgischen Umland. In Brandenburg kann mit niedrigeren Werkstattpreisen operiert werden. Ca. 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten arbeiten unter Bedingungen, die tariflich geregelt sind. Die anderen 50 Prozent üben auf die Tarifbetriebe einen starken Anpassungsdruck aus, so dass es auch hier in den letzten Jahren zu Sanierungstarifverträgen und Anpassungen nach unten kam. Diese Bewegung scheint momentan aufgrund der guten Konjunktur gestoppt worden zu sein. In den Kfz-Betrieben herrscht Unzufriedenheit über nicht leistungsgerechte Entlohnungsstrukturen vor.

2. Fragestellung

In der Studie wird folgenden Fragestellungen nachgegangen: (1) Wie entwickelt sich das Kfz-Gewerbe nach der Abwrackprämie bundesweit und in Berlin? (2) Wie entwickeln sich die Beziehungen zwischen Herstellern und Händlern bzw. Service-Betrieben? (3) Welche Marktstrategien werden in Berlin angewendet? (4) Welche Probleme sind mit dem schwierigen Leasing-Geschäft verbunden? (5) Wie entwickeln sich Beschäftigung und Umsätze regional? (6) Wie sieht die Tarifsituation im Kfz-Gewerbe aus? (7) Gibt es eine Verbindung zwischen steigenden Qualifikationsanforderungen und Eingruppierung? (8) Welche Qualifikationsanforderungen sind mit steigender Elektronisierung der Fahrzeuge und mit der Verbreitung von Elektromobilität zu erwarten? (9) Vom unabhängigen Händler zur Niederlassung?

3. Untersuchungsmethoden

Für die Studie sind sowohl offizielle Statistiken als auch Zahlenmaterial des Zentralverbandes Deutsches Kraftfahrzeuggewerbe analysiert worden. Zugänglich waren zudem Auswertungen regionaler Marktzahlen eines spezialisierten Branchendienstes. Weiterhin wurden vier Betriebsfallstudien mit Interviews von Betriebsräten durchgeführt, ebenso wurden Mitglieder der zuständigen Tarifkommission der IG Metall interviewt. Zwei ausführliche Tiefeninterviews wurden mit Geschäftsführern von Händlerbetrieben und einem auf den Automobilhandel spezialisierten Unternehmensberater geführt.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Nach der Abwrackprämie hat sich das Kfz-Gewerbe überraschend positiv entwickelt, die befürchtete Talfahrt und das Aussterben von Kfz-Betrieben ist ausgeblieben. Allerdings ist unklar, ob dies eine echte Stabilisierung der Branche bedeutet. Vor dem Hintergrund ständig verschlechterter Wirtschaftsdaten in der Euro-Zone kann sich im Verlauf des Jahres 2012 die Situation noch drastisch verschlechtern.
- Die Beschäftigungssituation hat sich stabilisiert und es sind bei den tariflich gebundenen Betrieben moderate Lohnsteigerungen erzielt worden.
- Berlin hatte ebenfalls positive Marktdaten zu verzeichnen, so dass hier von einem Erholungsprozess gesprochen werden kann.
- Die großen Markenhersteller haben in Berlin angeschlagene Händler-Gruppen entweder finanziell unterstützt oder sie in eigene Regie übernommen. Damit verändern sich die Marktstrukturen weiter hin zu größeren Einheiten. Die Risiken aus Leasingrückläufer-Geschäften sind der Hintergrund für diese Marktvereinigungen.
- Massive Probleme existieren nach wie vor bei der leistungsgerechten Bewertung und Eingruppierung der in den Kfz-Betrieben geleisteten Arbeiten – die Beschäftigten werden nicht adäquat eingruppiert.

Ergebnisse:

Bochum, Ulrich: Regionale Branchenanalyse: Auf dem Weg zum überlebensfähigen Autohaus? Zur Entwicklung des Kfz-Handwerks in Berlin. Abschlussbericht.- Berlin, August 2012.- 36 S.

<i>Projekttitel:</i>	Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation – eine empirische Bestandsaufnahme der aktuellen Anwendungspraxis der §§ 90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-473-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Uwe Dechmann Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der Technischen Universität Dortmund dechmann@sfs-dortmund.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Christina Meyn Sozialforschungsstelle Dortmund ZWE der Technischen Universität Dortmund
<i>Laufzeit:</i>	8 Monate

In der explorativen Studie wurde deutlich, dass trotz widersprüchlichen Erfahrungen mit arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse in der Vergangenheit die §§ 90/91 BetrVG in einer stärker transdisziplinären und beteiligungsorientierten Form bei Restrukturierungen genutzt werden können.

1. Kontext

Seit den 70er Jahren gibt es den im BetrVG gesetzlich verankerten gemeinsamen Auftrag für Arbeitgeber und Betriebsrat, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit schon bei Veränderungsplanungen zu berücksichtigen. Der dabei bisher vorherrschende Blick auf die gesundheitlichen Folgen greift allerdings zu kurz. Auch die beschäftigungs- wie qualifizierungspolitische Seite der Restrukturierungsmaßnahmen, bis hin zu Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung und der "Arbeitsdemokratie" müssen in den Blick genommen werden. Insofern stellen die heutigen Restrukturierungen Anforderungen, die über die bisherige Betrachtung der §§ 90/91 hinausgehen, ihre Relevanz jedoch steigern können, wenn sie eine Brückenfunktion zu anderen Beteiligungstatbeständen der Betriebs- und Unternehmensverfassung erhalten und sich den neuen Anforderungen nach Zukunfts-offenheit und Nachhaltigkeit nicht verschließen.

2. Fragestellung

Ziel der Studie war es, einen ersten Überblick des gegenwärtigen Stellenwertes der Paragraphen 90/91 BetrVG herauszuarbeiten, insbesondere bei den aktuellen betrieblichen Restrukturierungen und Innovationsvorhaben. Es stellten sich folgende Fragen: (1) Welche Beteiligungstatbestände nach den §§ 90/91 ergeben sich aus den betrieblichen Gestaltungs- und Veränderungsmaßnahmen der letzten Zeit? (2) Welche Rolle spielten die anderen einschlägigen §§ des BetrVG, welche die §§ 90/91. (3) Wie sind die Kenntnisse über die gegebenen Beteiligungsrechte? (4) Wie werden die Chancen der Durchsetzung über 90/91 eingeschätzt? (5) Was sind die hemmenden und fördernden Bedingungen für eine Durchsetzung? (6) Mangelt es an Informationen, Ansprechpartnern, exemplarischen Fällen? Diesen Leitfragen wurde in der Literatur und in qualitativen Untersuchungen in Form von Expertengesprächen mit Betriebsräten, Arbeitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, und Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter aus dem Bildungsbereich nachgegangen.

3. Untersuchungsmethoden

Es wurden leitfadengestützte Interviews geführt, um Einschätzungen von Experten zu der Frage nach der Relevanz der Paragraphen 90/91 BetrVG zu erhalten. Als Experten zählten dabei sowohl Betriebsräte (N=4), ein führender Gewerkschaftssekretär als auch Vertreter des (mitbestimmten) Managements (N=3) sowie Vertreter der Arbeitswissenschaften (N=2). Die Experten entstammten Konzern- bis großen Mittelbetrieben aus dem Stahlbereich, der Energiewirtschaft, der Verkehrsbranche sowie dem Handel und einer Universität, alle aus dem nordwestdeutschen Raum.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Für die stärkere Aktualisierung der Paragraphen 90/91 BetrVG der Betriebsratsarbeit ist es erforderlich, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zukünftig mehr in den "weichen", sozialwissenschaftlichen Feldern anzugehen und auf die frühzeitige Einbeziehung der Belegschaften zu achten.
- Zwischen den betrieblichen Formen der Arbeitsorganisation (Gruppen) und der Art und Weise des Organisierens von Betriebsratsarbeit für Arbeitsgestaltung muss es zu Angleichungsprozessen kommen, weil die Beschäftigten stärkeren Zugriff auf ihre Arbeitsbedingungen erlangen und zunehmend die Erfahrung der Veränderbarkeit kapitalistischer Ökonomie gleichsam im Nahbereich machen.
- Neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sollten stärker aus einer einzeldisziplinären Logik der Arbeitsforschung heraus geltend gemacht werden, auf die dann neue Formen des interdisziplinären Abgleichs, der Integration und der transdisziplinären Umsetzung von Erkenntnissen aufsatteln können.
- Bei der Integration von Erfahrungen und Erkenntnissen muss es um qualitativ neue Leitbilder der Arbeitsgestaltung und der Arbeitspolitik gehen, wozu der aktuelle Diskurs um die Care-Arbeit (im weiten Sinne) beitragen kann.

Ergebnisse:

Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation – eine empirische Studie zur aktuellen Relevanz der §§90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen (Relevanzkurzstudie 90/91). Abschlussbericht.- Uwe Dechmann u.a.- Dortmund, 2012.- 165 S.

Betriebsratshandeln zwischen Prävention und Innovation: Eine empirische Studie zur aktuellen Relevanz §§90/91 BetrVG in Restrukturierungsprozessen. Kurzfassung/Uwe Dechmann u.a.- Dortmund, August 2012.- 33 S.

<i>Projekttitel:</i>	"Miteinander füreinander verhandeln" – Psychologische Analyse der Belastung und Ressourcen von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter zur Entwicklung gezielter Interventionen
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-213-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Heidi Ittner Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg Institut für Psychologie heidi.ittner@ovgu.de
<i>Laufzeit:</i>	9 Monate

Die Studie beleuchtet erstmals aus gezielt psychologischer Perspektive die Situation von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern in Deutschland. Mithilfe eines Online-Fragebogens wird untersucht, wie sich zentrale psychologische Einflussfaktoren auf den Umgang mit Anforderungen und Konflikten, auf Anzeichen von Burn-Out sowie das eigene Engagement für Gewerkschaft und Unternehmen auswirken.

1. Kontext

Beschäftigungsverhältnisse in Europa unterliegen einem raschen Wandel, der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter vor stetig wachsende Anforderungen stellt: Das Vermitteln zwischen vielfältigen, oft widersprüchlichen Interessen auf verschiedenen Ebenen wird zu einer immer komplexeren und spannungsreicheren Herausforderung. Betriebsräte müssen daher eine Bandbreite an unterschiedlichsten Kompetenzen mitbringen und weiter ausbauen. Diese sehr hohen Anforderungen gepaart mit zunehmend schwierigen Umständen am Arbeitsplatz aufgrund betrieblicher Strukturen, gesteigerter Verantwortung und einem wachsenden Druck auf die Beschäftigten sind hohe Hürden für ein aktives Engagement in der Arbeitnehmervertretung. Gleichzeitig ist jedoch ein hohes und auf möglichst vielen Schultern verteiltes Engagement nötig, um die Anforderungen bewältigen zu können. Entsprechend sind viele in der Arbeitnehmervertretung Engagierte von Unzufriedenheit, enormen Stressbelastungen bis hin zu Burn-out betroffen.

2. Fragestellung

Wie können daher Beschäftigte dafür gewonnen und motiviert werden, sich aktiv in der Arbeitnehmervertretung zu engagieren? Wie können sie auf individueller wie organisationaler Ebene in ihren Kompetenzen unterstützt und für ein konstruktiv-wirkungsvolles Ausüben dieser Funktion gestärkt werden? Motivation, Kompetenzbildung als auch ein ressourcenorientierter Umgang mit Belastungen und Interessensgegensätzen sind klassische Kernbereiche psychologischer Forschung – ein problemorientierter, psychologisch fundierter empirischer Forschungsansatz ist daher dringend vonnöten, um hierfür effiziente Ansatzpunkte herauszuarbeiten. Die Studie ist zudem Teil des europäischen Forschungsnetzwerkes dialogue@work und wurde in gezielt vergleichbarer Form in mehreren europäischen Ländern (Belgien, Dänemark, Holland, Spanien) durchgeführt. Damit bietet die Studie nicht nur auf nationaler, sondern auch auf europäischer Ebene einen exzellenten Startpunkt für weitere Forschung.

3. Untersuchungsmethoden

Die Daten wurden mit einem standardisierten Online-Fragebogen gewonnen, der psychologische Parameter fokussiert und sich an Betriebsräte in Deutschland richtete. Der Fragebogen ist inhaltlich so konzipiert, dass er mit dem der internationalen Kooperationspartner bestmöglich vergleichbar ist. Für die Gewinnung von Probandinnen und Probanden wurden alle größeren Gewerkschaften Deutschlands um Mithilfe gebeten ebenso wie Betriebs- und Personalräte großer und mittlerer Unternehmen/Institutionen. Hinweise auf den Fragebogen wurden in thematisch passenden Internetforen eingestellt und über persönliche Netzwerke verbreitet. Von November 2008 bis April 2009 füllten 507 Personen den Fragebogen vollständig aus (29 Prozent Frauen, 71 Prozent Männer). Die statistischen Analysen umfassten deskriptive, Faktoren- und Reliabilitätsanalysen, Mittelwertsvergleiche, bivariate und multivariate Verfahren (z.B. Varianzanalyse, hierarchische Regression, Moderations- und Mediationsanalyse, Pfadanalyse, Strukturgleichungsmodelle).

4. Darstellung der Ergebnisse

- Engagement und Commitment für Unternehmen und Gewerkschaft sind sehr ausgeprägt.
- Konfliktstrategien sind durch Kompromisse, weniger durch zielorientierte Strategievielfalt geprägt.
- Zentral sind psychologische Faktoren, weniger organisationale Bedingungen: Erlebte Ressourcen (zum Beispiel Entwicklungsmöglichkeiten) erhöhen Engagement und Commitment, reduzieren Burnout; erlebte Anforderungen (zum Beispiel Arbeitsdruck) hingegen wirken entgegengesetzt.
- Erlebtes Vertrauen und Gerechtigkeit fördern Commitment und Engagement und reduzieren die Gefahr von Burn-Out. Ihr Fehlen dagegen wirkt gegenläufig.
- Wahrgenommene Gerechtigkeiten wirken sogar dreifach: Sie reduzieren direkt das Burnout-Risiko, puffern negative Wirkungen von Anforderungen ab und verstärken positive Wirkungen von Ressourcen.
- Auch situationsübergreifende Sensibilitäten für (Un)Gerechtigkeiten sind zentral: Erleben sich die Befragten eher als Opfer, sind sie vulnerabler für Anforderungen bzw. die positive Wirkung von Ressourcen verpufft. Erleben sie Ungerechtigkeiten v.a. aus der Beobachterperspektive, stärkt dies das eigene Engagement, lässt sie stärker Ressourcen erleben und weniger die Anforderungen.

Ergebnisse:

Ittner, Heidi: Miteinander füreinander verhandeln in der Arbeitnehmervertretung – dialogue@work. Abschlussbericht.- Magdeburg, August 2012.- 8 S.

<i>Projekttitel:</i>	Bedeutsame institutionelle Investoren bei den Unternehmen des DAX 30
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-323-2 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Jürgen Kädtler Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität juergen.kaedtler@sofi.uni-goettingen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	PD Dr. Michael Faust Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. an der Georg-August-Universität mfaust@gwdg.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monat

Ziel des Projekts ist eine Bestandsaufnahme der institutionellen Investoren mit "bedeutsamen" Beteiligungen an Unternehmen des DAX30, eine Abschätzung der Haltedauern der Aktien durch diese Investoren und eine Analyse ihrer Anlagestrategien. Stehen diese Investoren in besonderer Weise für eine vielfach vermutete Kurzfristorientierung?

1. Kontext

Der Aufstieg institutioneller Investoren infolge der Konzentration des Aktieneigentums sowie die Ausweitung kapitalgedeckter Alterssicherungssysteme gelten als Triebkräfte der Veränderung kapitalistischer Gesellschaften. Die unter Begriffen wie Finanzialisierung oder Finanzmarktkapitalismus gefassten neuen Konstellationen sind mit gravierenden Veränderungen für gesellschaftliche Verteilungsverhältnisse verbunden. Die institutionellen Anleger gelten damit als wichtigste Akteure dieser Entwicklung. Über die Zusammensetzung dieser tatsächlich recht heterogenen Akteursgruppe nach Art und nationaler Herkunft sowie über die verfolgten Strategien gegenüber den Unternehmen ist aber immer noch wenig bekannt.

2. Fragestellung

Für die Frage, wie börsennotierte Unternehmen von Investoren beeinflusst werden, sind vor allem solche Fonds interessant, die sich in ihren Strategien auf die Entwicklung des realwirtschaftlichen Referenzobjekts, d.h. des Unternehmens beziehen. Diese meist "fundamental-analytisch" agierenden Fonds stehen auch eher in Kommunikation mit den Unternehmen und nehmen darüber Einfluss. Derartige Anleger sind eher unter Investoren zu vermuten, die mit ihren Stimmrechtsanteilen über der Meldepflicht von 3 Prozent liegen. Die Kurzstudie verfolgt folgende Fragestellungen: (1) Wer sind die bedeutsamen Investoren (> 3 Prozent) im Bereich der Unternehmen des DAX30 und wie sieht ihr Engagement an anderen deutschen Börsen aus? (2) Abschätzung der (Mindest-) Haltedauern der Aktien durch diese Investoren und Analyse der Unterschiede nach Investorentypen. (3) Exemplarische Erstellung von Anlageprofilen bedeutsamer institutioneller Investoren und ihrer Corporate Governance Richtlinien.

3. Untersuchungsmethoden

Folgendes methodisches Design lag der Studie zugrunde: (1) Systematische Auswertung der Stimmrechtsmitteilungen aus Datenbanken des BaFin und unternehmensregister.de zur Ermittlung der von institutionellen Anlegern gehaltenen Beteiligungen und (Mindest-)Haltedauern. (2) Typisierung der Unternehmen nach Grad der Kapitalmarktexposition durch Analyse der Gesamtzusammensetzung der Aktionäre. Die Exposition eines Unternehmens gegenüber dem Kapitalmarkt ergibt sich nach dem hier vertretenen Verständnis aus den Beteiligungen strategischer Investoren an diesem Unternehmen. Eine niedrige Exposition gegenüber dem Kapitalmarkt besteht, wenn ein großer Teil der Stimmrechtsanteile von einem oder mehreren "Ankerinvestoren" gehalten wird. Eine hohe Exposition besteht, wenn sich alle Stimmrechtsanteile in Streubesitz befinden oder nur geringe Beteiligungen von strategischen Investoren gehalten werden. (3) Exemplarische Analyse sekundärer qualitativer und quantitativer Informationen zu den bedeutsamen Investoren (Wirtschaftspresse, Selbstdarstellungen).

4. Darstellung der Ergebnisse

- Bedeutsamste institutionelle Anleger in den untersuchten Indizes sind die Kapitalanlagegesellschaften "BlackRock" und "Capital Group Companies", wichtigster Anleger deutscher Herkunft ist die Allianz (Global Investors).
- Die Haltedauern der von institutionellen Anlegern gehaltenen Beteiligungen liegen in sämtlichen Anlegerkategorien durchschnittlich zwischen einem und zwei Jahren.
- Die Kapitalmarktexposition eines börsennotierten Unternehmens hat einen Einfluss auf die Attraktivität für institutionelle Investoren.
- Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Anzahl der von Finanzinvestoren gehaltenen Beteiligungen an einem Unternehmen und dem Vorhandensein strategischer Investoren.
- Die bedeutendsten Investoren verfolgen einen fundamentalen Ansatz, beziehen also ihre Strategien auf das realwirtschaftliche Referenzobjekt und geben an, langfristige Anlagestrategien zu verfolgen.
- Die bedeutsamsten Anleger, sind "aktivistisch", indem ihre Fondmanager und Analysten die direkte Kommunikation zum Management der Unternehmen suchen, um Bedenken bezüglich langfristiger Wertsteigerung oder Corporate-Governance-Themen zu kommunizieren und diesbezüglich Einfluss auszuüben.

Ergebnisse:

Faust, Michael; Kädtler, Jürgen; Thamm, Lukas: Bedeutsame institutionelle Finanzinvestoren an deutschen Börsen. Abschlussbericht.- Göttingen, März 2011.- 41 S.

<i>Projekttitel:</i>	Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-232-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Volker Hielscher Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso) hielscher@iso-institut.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Kerstin Blass Sabine Kirchen-Peters Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V. (iso) blass@iso-institut.de kirchen-peters@iso-institut.de Lukas Nock SRH Hochschule Heidelberg lukas.nock@fh-heidelberg.de
<i>Laufzeit:</i>	27 Monate

Im Zentrum der qualitativ und quantitativ angelegten Studie steht der Wandel der Arbeit in den sozialen Diensten. Dabei wurden insbesondere die Folgen der zunehmenden betriebswirtschaftlichen Organisation der Arbeit ("Ökonomisierung") und neuer professioneller und sozialpolitischer Ansprüche ("Aktivierung") auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesen Bereichen untersucht.

1. Kontext

Der Wohlfahrtsstaat in Deutschland ist in den vergangenen fünfzehn Jahren einem weit reichenden Umbau unterworfen worden. Mechanismen von Markt und betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente sind in vielen Bereichen sozialer Dienste eingeführt worden, mit dem Anspruch, die Effizienz sozialer Dienstleistungen zu erhöhen. Diese Entwicklungen charakterisieren eine "Ökonomisierung" der Dienstleistungsarbeit. Neben die Ökonomisierung ist in der jüngeren Zeit ein neues Verständnis des Wohlfahrtsstaates als "aktivierender Sozialstaat" getreten. Unter dem Aktivierungsparadigma werden für die Gewährung sozialer (Dienst-)Leistungen zunehmend Gegenleistungen bzw. die aktive Mitwirkung von Klienten erwartet. Doch Aktivierung muss letztendlich von den professionellen Helfern in der Interaktion mit ihren Adressaten praktisch umgesetzt werden. Ökonomisierung und Aktivierung dürften in wachsendem Maße die Arbeitsanforderungen und -bedingungen der Beschäftigten prägen.

2. Fragestellung

Folgende konkrete Fragestellungen wurden bearbeitet: (1) Inwieweit und in welcher Form werden die Ökonomisierung und die Anforderungen an Aktivierung in verschiedenen Bereichen sozialer Dienstleistungsarbeit definiert und vorangetrieben? (2) Wie gehen die sozialen Dienste mit dem Druck zu effizientem Wirtschaften um? Wie versuchen sie, eine hohe Dienstleistungsqualität sicherzustellen? (3) Wie wird die Arbeit in den Organisationen sozialer Dienste gesteuert? Welche Rolle spielen neue betriebswirtschaftliche Steuerungsinstrumente? (4) Welchen neuen Anforderungen oder Belastungen sehen sich die Beschäftigten im Arbeitsprozess gegenüber? (5) Wie beeinflusst die Ökonomisierung und der Aktivierungsanspruch die Interaktion zwischen professionellen Helferinnen und Helfer und ihren Klientinnen und Klienten?

3. Untersuchungsmethoden

Die vergleichende Studie wurde in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung, dem Allgemeinen Sozialdienst der Jugendämter sowie der ambulanten und stationären Altenpflege mit folgenden Erhebungsschritten durchgeführt: (1) In sechzehn Einrichtungen wurde eine Expertenbefragung mit Leitungskräften zu den Rahmenbedingungen, den Anforderungen und Ressourcen durchgeführt, mit denen die Einrichtungen arbeiten müssen. (2) In ausgewählten Einrichtungen wurden zudem die Beschäftigten in leitfadengestützten Interviews zum Wandel der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsanforderungen sowie zur Bedeutung der Ökonomisierung und Aktivierung im Arbeitsprozess befragt. (3) Auf der Grundlage der Interviewauswertungen wurde eine breitere quantitative Befragung durchgeführt, an der mehr als 1300 Beschäftigten aus den vier sozialen Dienstleistungsfeldern teilgenommen haben. (4) Ergänzend wurden mehr als 600 Pflegekräfte aus Allgemeinkrankenhäusern im Rahmen einer Online-Erhebung befragt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Ökonomisierung zeigt sich in den betrachteten Branchen durchgängig, aber in verschiedener Ausprägung und Reichweite:

- Überall sind die Anforderungen an die Qualität der Dienstleistungen angestiegen, ohne dass diese Anforderungen – aus Sicht der Akteure – durch einen hinreichenden Personalaufbau aufgefangen wurden.
- Der stärkste Ökonomisierungsdruck zeigt sich, wo Dienstleistungsanbieter an einem Markt konkurrieren und die Leistungen zugleich extrem knapp finanziert sind. Dies betrifft insbesondere die stationäre Altenpflege.
- Betriebswirtschaftlich orientierte Organisationsstrategien finden sich primär in der Pflege und in den Jugendämtern. Zeit- und Personalknappheit werden dort als evidente Bedrohung der Arbeits- und Dienstleistungsqualität wahrgenommen.
- Der Ansatz der Aktivierung ist im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Diskussion mittlerweile kritisiert worden, weil er in der Arbeitsförderung auch als Disziplinierungsinstrument genutzt wurde. In den untersuchten sozialen Diensten hingegen wurde die Aktivierung eher positiv als unterstützende Dienstleistungsbeziehung interpretiert, die aber wegen der engen Ressourcenlage meist nur schwer einzulösen ist.

Ergebnisse:

Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Abschlussbericht/Volker Hielscher u.a.- Saarbrücken, Februar 2012.- 226 S., Publikation geplant.

Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Kurzergebnisse für die Praxis mit einem Kurzfresümee zum Allgemeinen Sozialdienst/Volker Hielscher u.a.- Saarbrücken, 2012.- o. pag.

Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Kurzergebnisse für die Praxis mit einem Kurzfresümee zum Thema Ki-Ta/Volker Hielscher u.a.- Saarbrücken, 2012.- o. pag.

Dienstleistungsarbeit zwischen Ökonomisierung und Aktivierung. Neue Herausforderungen an Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Kurzergebnisse für die Praxis mit einem Kurzfresümee zur stationären und ambulanten Altenpflege/Volker Hielscher u.a.- Saarbrücken, 2012.- o. pag.

Blass, Kerstin: Zwischen Ökonomisierungsdruck und Aktivierungsanspruch.- In: Die Schwester Der Pfleger, 51 Jg.; 08/2012.- S. 788-790

<i>Projekttitel:</i>	Gute Erwerbsbiographien. Der Wandel der Arbeitswelt als gruppenspezifischer Risikofaktor für Arbeitsfähigkeit und Unterversorgung bei der gesetzlichen Rente
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-236-3 B
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Ernst Kistler INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie info@inifes.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Prof. Dr. Gerhard Bäcker Universität Duisburg-Essen Fakultät für Gesellschaftswissenschaften gerhard.baecker@uni-due.de Falko Trischler INIFES Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie trischler@inifes.de
<i>Laufzeit:</i>	37 Monate

Das Projekt untersucht Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Erwerbsbiographien und deren Auswirkungen auf die Absicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung. Dabei geht es um die Frage, inwieweit und für wen die Voraussetzungen einer höheren Beschäftigungsquote/Rente mit 67 (nicht) gegeben sind und welche Gruppen dadurch einem erhöhten Risiko (bis hin zur Altersarmut) ausgesetzt sind.

1. Kontext

Durch den Wandel der Erwerbsarbeit werden Beschäftigte zunehmend mit wachsender Unsicherheit konfrontiert. Arbeitslosigkeitsphasen und prekäre Beschäftigungsformen perforieren die Erwerbsbiographien. Hinzu kommen Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen, die es vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verunmöglichen, gesund bis zur Rente zu arbeiten. Über die Kumulation der Risiken liegen zu wenige Informationen vor. Geringe Einkommen, unstetige Erwerbsbiographien, höhere Arbeitslosigkeit bzw. prekäre Beschäftigung, geringere Chancen des Tätigkeitswechsels, höhere und wenig altersgerechte Arbeitsbelastungen korrelieren nicht nur, sondern kumulieren in ihrem Effekt – und das nicht nur mit Blick auf die Möglichkeiten länger arbeiten zu können, sondern ganz konkret auch bei den Rentenansprüchen bzw. entstehenden Zahlbeträgen der gesetzlichen Rente. Die Gefahr einer Altersarmut steigt und ist hochgradig gruppenspezifisch. Die Rente mit 67 könnte diese Probleme verschärfen.

2. Fragestellung

Zum einen stellt sich die Frage, wodurch stabile Erwerbsbiographien gefährdet sind, zum anderen ist der Blick darauf zu lenken, durch welche Einflüsse ein Arbeiten bis zur Rente ermöglicht bzw. erschwert wird. Ausgehend vom Konzept der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wird ein Schwerpunkt darauf gelegt, wie sich die Risikofaktoren im Zeitvergleich entwickelt haben. Darüber hinaus wird betrachtet, wie sich Faktoren, die die längerfristige Arbeitsfähigkeit gefährden, in entsprechenden sozioökonomischen Beschäftigtengruppen darstellen. Neben dem Geschlecht und den Ost-West-Unterschieden, die bisher in der Literatur im Zentrum der Analysen stehen, sollen wo immer möglich die Qualifikationen bzw. Berufsgruppen und Branchen sowie die Bundesländer als Differenzierungen vorgenommen werden – letztere gerade auch mit Blick auf den Ergebnistransfer.

3. Untersuchungsmethoden

Für die Beantwortung dieser Fragen liegt keine alle Aspekte abdeckende perfekte Datenquelle vor – und wird absehbar auch nicht verfügbar sein. Daher geht es darum, die einzelnen Wirkungszusammenhänge bestmöglich auszuleuchten und soweit wie möglich auch die gesamten Wirkungsketten empirisch nachzuzeichnen. Zentral sind dabei neben Daten der Sozialversicherungsträger SOEP, EVS und MZ, die BIBB-BAuA (IAB) Erhebungen und die Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit. Im Vordergrund der Analysen steht die Darstellung von Erwerbsbiographien, Alterssicherung und Arbeitsbedingungen mithilfe von geeigneten Analyseverfahren. Als Methoden kommen unterschiedliche deskriptive sowie bi- und multivariate Verfahren der Quer- und Längsschnittanalyse zur Anwendung. Mittels Regressions- und Faktorenanalyse werden Typen von Arbeitsbedingungen, Erwerbsbiographien, Ansprüchen an die Alterssicherung gebildet, die in gruppenspezifischer Differenzierung miteinander verknüpft werden.

4. Darstellung der Ergebnisse

Wesentliche Merkmale dieses Wandels von Erwerbsbiographien sind die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, hohe Arbeitslosigkeit und atypische/prekäre Beschäftigungsformen, spätere Erwerbseinstiege und Veränderungen des Altersübergangsgeschehens. Insbesondere Gruppen mit ohnehin niedrigen Rentenanwartschaften sind in höherem Maß von den Folgen schlechter Arbeitsbedingungen betroffen und weisen dementsprechend im höheren Alter eine niedrige Erwerbsbeteiligung auf. Die Veränderung der Erwerbsbiographien führt zu einem deutlichen Rückgang und einer zunehmenden Ungleichheit der Rentenanwartschaften. Einzig bei westdeutschen Frauen sind aufgrund der höheren Erwerbsbeteiligung steigende Anwartschaften zu beobachten, die aufgrund des insgesamt niedrigen Niveaus jedoch nicht ausreichen, um den Rückgang der Alterseinkünfte von Männern zu kompensieren. Zusätzliche Alterssicherung ist gerade bei von unzureichenden Rentenanwartschaften Betroffenen zu wenig verbreitet und kompensiert außerdem allenfalls die Rentenniveauabsenkung, nicht die Folgen veränderter Erwerbsbiografien. Die größeren Probleme kommen erst bei den künftigen Rentnergenerationen.

Ergebnisse:

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Kurzfassung des Arbeitspapiers 1: Erwerbsverläufe im Wandel.- Stadtbergen, 2010.- 6 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 1: Erwerbsverläufe im Wandel/inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.).- Stadtbergen 2010.- 49 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Kurzfassung des Arbeitspapiers 2: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf.- Stadtbergen, 2010.- 8 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 2: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf/inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.).- Stadtbergen 2010.- 72 S.

Holler, Markus; Trischler, Falko: Gute Erwerbsbiographien. Kurzfassung des Arbeitspapiers 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit: Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter.- Stadtbergen, 2010.- 6 S.

Holler, Markus; Trischler, Falko: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 3: Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit: Der Einfluss belastender Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter/inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.).- Stadtbergen 2010.- 64 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Kurzfassung des Arbeitspapiers 4: Wandel im Erwerbsverlauf und Rentenanspruch: Der Einfluss des Wandels der Erwerbsverläufe auf die individuellen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung.- Stadtbergen, 2011.- 7 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 4: Wandel im Erwerbsverlauf und Rentenanspruch: Der Einfluss des Wandels der Erwerbsverläufe auf die individuellen Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung/inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.).- Stadtbergen 2011.- 69 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Kurzfassung des Arbeitspapiers 5: Erwerbsverläufe und Alterseinkünfte im Paar- und Haushaltskontext.- Stadtbergen, 2011.- 6 S.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst: Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 5: Erwerbsverläufe und Alterseinkünfte im Paar- und Haushaltskontext/inifes Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (Hrsg.).- Stadtbergen 2011.- 74 S.

<i>Projekttitel:</i>	Sind Einwilligung und Betriebsvereinbarung bei Unterschreitung des datenschutzrechtlichen Standards im Arbeitsverhältnis verfassungsrechtlich zulässig?
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-501-3 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Jürgen Kühling juergen.kuehling@jura.uni-regensburg.de
<i>Laufzeit:</i>	1 Monat

Angesichts der geplanten Novellierung des Arbeitnehmerdatenschutzrechts stellt sich die Frage: Darf aus verfassungsrechtlicher Sicht der im Bundesdatenschutzgesetz festgelegte arbeitnehmerdatenschutzrechtliche Standard durch die Einräumung einer Einwilligungsoption für den Arbeitnehmer oder auf der Basis von Tarifvertrag, Betriebs- und Dienstvereinbarung unterlaufen werden?

1. Kontext

Der Arbeitnehmerdatenschutz ist bislang nur rudimentär gesetzlich geregelt. Seit dem 1. September 2009 gilt Paragraph 32 BDSG, der als Grundsatzregelung des Beschäftigtendatenschutzes angesehen werden kann. Über die Einwilligung wird dabei keine Aussage getroffen, so dass im Arbeitnehmerdatenschutzrecht die Grundaussage des Paragraph 4 BDSG greift: Ein vom Gesetz nicht erlaubter Datenumgang wird dann zulässig, wenn der Betroffene einwilligt. Das Vorliegen einer hierzu erforderlichen Freiwilligkeit wird im Arbeitnehmerdatenschutzrecht größtenteils angezweifelt. Die Bundesregierung plante, die Regelungen des Paragraph 32 BDSG zu konkretisieren und den Arbeitnehmerdatenschutz umfangreicher im BDSG zu kodifizieren. Ein erster Gesetzesentwurf stieß jedoch auf Kritik, so dass nun diverse Änderungsvorschläge diskutiert werden. Ein Änderungsvorschlag zielt dabei auf die deutliche Ausweitung der Einwilligung und der Zuungunstenregelung bei Betriebs- und Dienstvereinbarungen ab.

2. Fragestellung

Begegnet es verfassungsrechtlichen Bedenken, dass die Möglichkeit zur Unterschreitung des im BDSG definierten datenschutzrechtlichen Standards im Arbeitsverhältnis durch Einwilligung und durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung gesetzlich sehr weit reichend eröffnet wird?

3. Untersuchungsmethoden

Zur Klärung der Fragestellung wurde zunächst der sich aus dem Verfassungsrecht ergebende Maßstab herausgearbeitet, bevor anschließend die Änderungsvorschläge an diesem geprüft wurden. Verfassungsrechtliche Steuerungsmechanismen ergeben sich vorliegend vor allem aus dem Recht auf informationelle Selbstbestimmung, Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 GG. Bestimmte Parameter des anzulegenden verfassungsrechtlichen Maßstabes nimmt die Untersuchung genauer in den Fokus. Zunächst wird näher auf die Anforderungen an die Bestimmtheit und Normenklarheit eingegangen, bevor der Maßstab herausgearbeitet wird, der an die Freiwilligkeit einer Einwilligung zu stellen ist. In diesem Rahmen kann auf eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Versicherungsrecht verwiesen werden, in der dieser Maßstab problematisiert worden war. Schließlich wird auf die Unterschreitungsmöglichkeit dieser Anforderungen durch Betriebsvereinbarungen eingegangen.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Änderungsvorschläge zum Ausbau der Option von Einwilligung einerseits und Tarifvertrag, Dienst- und Betriebsvereinbarung andererseits zur Unterschreitung des gesetzlich definierten Arbeitnehmer-Datenschutzstandards begegnen verfassungsrechtlichen Bedenken. Vieles spricht dafür, typisierend von der mangelnden Freiwilligkeit auszugehen und daher aus verfassungsrechtlichen Gründen der einwilligungsbasierten Verschlechterung des Datenschutzstandards eine Absage zu erteilen. Eine vertretbare Lösung scheint allenfalls erreichbar, wenn materielle und nicht bloß formelle Anforderungen an die Einwilligung gestellt werden – etwa dass die Einwilligung im konkreten Einzelfall objektiv und offensichtlich auch im Interesse des Arbeitnehmers ist. Die in den Änderungsvorschlägen vorgesehene weit reichende Zuungunstenabweichung durch Tarifvertrag, Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist verfassungsrechtlich ebenfalls hoch problematisch. Es fehlt bei derartigen kollektiven Vereinbarungen an dem – für das höchstpersönliche Recht auf informationelle Selbstbestimmung erforderlichen – Moment der individuellen Selbstbestimmung. Eine quasi-legislative Legitimationswirkung wird ebensowenig erreicht.

Ergebnisse:

Kühling, Jürgen: Verfassungsrechtliche Zulässigkeit der Unterschreitung des datenschutzrechtlichen Standards im Rahmen von Einwilligung und Betriebsvereinbarung. Abschlussbericht.- Regensburg, November 2011.- 20 S.

<i>Projekttitel:</i>	Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei älteren Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Markt und Staat: eine internationale Studie
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-311-4 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Nico Dragano Prof. Dr. Johannes Siegrist Universitätsklinikum Düsseldorf Institut für Medizinische Soziologie dragano@med.uni-duesseldorf.de siegrist@uni-duesseldorf.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Thorsten Lunau Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf thorsten.lunau@uni-duesseldorf.de
<i>Laufzeit:</i>	31 Monate

In welchem Maße sind ältere Beschäftigte psychosozialen Arbeitsbelastungen ausgesetzt und welche Auswirkungen hat dies auf ihre Gesundheit? Dieses Forschungsprojekt, welches Daten aus 18 Ländern analysiert, beschäftigt sich mit genau dieser Frage und untersucht zudem die arbeits- und sozialpolitischen Einflüsse auf die Häufigkeit von Arbeitsbelastungen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit.

1. Kontext

Im Zentrum der Analyse stehen psychosoziale Arbeitsbelastungen, die in Folge des aktuellen Wandels der Erwerbsarbeit weit verbreitet sind. Dieser Trend fällt mit der demographischen Alterung der Erwerbsbevölkerung zusammen. Daher stellt sich die Frage, inwieweit ältere Beschäftigte solchen Belastungen ausgesetzt sind und welche gesundheitlichen Konsequenzen daraus folgen. Es fehlen vor allem Informationen darüber, welche äußeren Einflüsse die Verbreitung und Wirkung solcher Belastungen begünstigen oder im positiven Falle eindämmen. Denkbar ist, dass die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme oder Elemente der Arbeitsmarktpolitik einen Einfluss darauf haben, welchen arbeitsbezogenen Risiken Beschäftigte ausgesetzt sind.

2. Fragestellung

Im Projekt wurden folgende Teilfragenstellungen erörtert: (1) Welche Zusammenhänge lassen sich zwischen psychosozialen Arbeitsbelastungen und der psychischen und körperlichen Gesundheit älterer Beschäftigter in einer 18 Länder übergreifenden Studie beobachten? (2) Gibt es Länder, in denen ältere Beschäftigte häufiger als in anderen Ländern von psychosozialen Arbeitsbelastungen betroffen sind? Daran anschließend: Gibt es Zusammenhänge zwischen bestimmten nationalen arbeits- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen und der Ausprägung der Arbeitsbelastung? (3) Ergeben sich Hinweise darauf, dass bestimmte politische Rahmensetzungen ältere Beschäftigte vor negativen Folgen von psychosozialen Belastungen schützen? (4) Eine zentrale Hypothese lautet, dass Arbeitsbelastungen und ihre gesundheitlichen Folgen in Ländern mit schwacher arbeits- und sozialpolitischer Aktivität stärker ausgeprägt sind als in Ländern mit entsprechend ausgebauten Programmen.

3. Untersuchungsmethoden

Die Fragestellung erfordert eine ländervergleichende Analyse, damit Unterschiede auf der Makro-Ebene – also der Ebene nationaler politischer Strukturen und sozialstaatlicher Prinzipien – sichtbar gemacht werden können. Daher werden sowohl Quer- als auch Längsschnittdaten aus fünf vergleichbaren Altersstudien (SHARE, ELSA, HRS, JSTAR, KloSA) ausgewertet. Insgesamt haben an diesen Studien über 25.000 ältere Erwerbstätige aus 18 Ländern teilgenommen. Für jedes dieser Länder kann berechnet werden, wie häufig Arbeitsstress auftritt und wie stark er sich auf Erkrankungsrisiken auswirkt. Sind Unterschiede zwischen den Ländern zu beobachten, dann wird mit Hilfe spezieller statistischer Verfahren (Mehrebenenmodelle) untersucht, ob diese Unterschiede mit Indikatoren für spezifische arbeitsmarktpolitische und sozialstaatliche Rahmenbedingungen zusammen hängen.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Anhand von Querschnitts- und Längsschnittdaten konnte gezeigt werden, dass psychosoziale Stressbelastung (hervorgerufen durch niedrige Kontrolle und Entscheidung bei der Arbeit, berufliche Gratifikationskrisen, d.h. hohe Verausgabung in Kombination mit niedriger Belohnung) das Risiko depressiver Störungen, einer schlechten subjektiven Gesundheit sowie funktioneller Einschränkungen signifikant erhöht. Im Längsschnitt konnte auch eine Risikoerhöhung für koronare Herzerkrankungen beobachtet werden.
- Die verwendeten Mehrebenenanalysen zeigen auch, dass sich die durchschnittliche Ausprägung der psychosozialen Arbeitsbelastungen zwischen den Ländern unterscheidet. Vor allem die Indikatoren Lebenslanges Lernen und Erwerbsbeteiligung konnten einen großen Teil der Unterschiede in den Arbeitsbelastungen zwischen den Ländern erklären.
- Zusätzlich fanden wir Hinweise, dass in Ländern mit schwacher arbeits- und sozialpolitischer Aktivität die Stärke des global nachgewiesenen Zusammenhanges zwischen Arbeitsstress und depressiven Symptomen stärker ausgeprägt ist als in Ländern, die verstärkt in solche Programme investieren.

Ergebnisse:

Siegrist, Johannes; Wahrendorf, Morten: Quality of work, health and early retirement: European comparisons.- In: The Individual and the Welfare State: Life Histories in Europe/Axel Börsch-Supan u.a. (Hrsg.).- Heidelberg: Springer Verlag, 2011.- S. 169-178.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei älteren Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Markt und Staat: eine internationale Studie. Abschlussbericht/Johannes Siegrist u.a.- Düsseldorf; London, Juni 2012.- 67 S.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bei älteren Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Markt und Staat: eine internationale Studie: Literaturübersicht zu Interventionsstudien/Johannes Siegrist u.a.- Düsseldorf; London, Juli 2012.- 27 S.

Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents/Johannes Siegrist u.a.- In: Globalization and Health; Vol. 8, 2012.- o. pag.

Siegrist, Johannes; Dragano, Nico: Health effect outcomes: "Survivor disease" in the context of economic change.- In: Downsizing: Is Less Still More?/Cary L. Cooper, Alankrita Pandey, James Campbell Quick (Hrsg.).- Cambridge: University Press, 2012.- S. 168-196.

<i>Projekttitel:</i>	Einsatz der Balanced Scorecard in der betrieblichen Gesundheitspolitik
<i>Projektnummer:</i>	S-2010-362-4 F
<i>Projektleitung:</i>	Dr. Holger Wellmann wellhoak@web.de
<i>Laufzeit:</i>	10 Monate

Mit der Transparenzstudie wurde der aktuelle Stand der Forschung zum Einsatz der Balanced Scorecard (BSC) in der betrieblichen Gesundheitspolitik aufgearbeitet. Im Mittelpunkt stand die Zusammenstellung des Gestaltungswissens über die Weiterentwicklung der BSC im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsarbeit.

1. Kontext

Die BSC ist in den letzten 15 Jahren in vielen Unternehmen als ein Managementsystem eingeführt worden, mit dem den Problemen der mangelnden Strategieentwicklung und deren Umsetzung entgegengetreten werden soll. Den Verwendungsmöglichkeiten der BSC im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik wird allerdings erst seit kurzer Zeit nachgegangen. Jedoch kann gerade für diesen Regelungsbe- reich festgestellt werden, dass bisher "kaum Instrumente oder Indikatoren entwickelt (wurden), mit denen der Erfolg von Gesundheitspolitik auf die Effizienz des Betriebes bezogen werden kann" (Bertelsmann Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung 2004: 43). Die Nutzen stiftende Wirkung einer BSC wird bisher überwiegend aus Unternehmens- bzw. Managementsicht beschrieben. Dies widerspricht dem partizipativen Ansatz und den vielfältigen beabsichtigten Wirkungen betrieblicher Gesundheitspolitik. Zudem unterliegen die mit der BSC eingeleiteten Veränderungen im Unternehmen häufig der betrieblichen Mitbestimmung.

2. Fragestellung

Die leitenden Fragestellungen der Transparenzstudie lauteten: (1) Welchen anwendungsorientierten Nutzen kann die BSC leisten, um den Herausforderungen der betrieblichen Gesundheitspolitik zu begegnen? (2) Welche konzeptionellen Ansätze gibt es, die BSC für die betriebliche Prävention im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterzuentwickeln (BGM-BSC)? (3) Welche praktischen Erfahrungen gibt es mit (verschiedenen Formen) der BGM-BSC?

3. Untersuchungsmethoden

Folgende Methoden lagen dabei zugrund: (1) Dokumenten- und Literaturanalyse zur Kurzdarstellung der BSC in ihrem herkömmlichen Anwendungsbereich, (2) Dokumenten- und Literaturanalyse zur konzeptionellen Weiterentwicklung der BSC im Rahmen der betrieblichen Gesundheitspolitik (BGM-BSC), (3) Dokumenten- und Literaturanalyse zur praktischen Anwendung einer BGM-BSC.

4. Darstellung der Ergebnisse

- Die positive Wirkung einer Gesundheits-BSC kann sich hinsichtlich der Platzierung der betrieblichen Gesundheitspolitik auf der Unternehmensagenda ergeben. Als Managementsystem besteht mit einer Gesundheits-BSC die Möglichkeit, die betriebliche Gesundheitspolitik besser in der Unternehmensstrategie zu platzieren.
- Durch die im Detail unterschiedlichen, aber im Wesentlichen ähnlichen Schritte der Erstellung einer (Gesundheits-)BSC kann der Steuerungsprozess des BGM verbessert werden.

- Durch eine plausible Darstellung von Ursache-Wirkungsketten (und Wechselwirkungen) kann der Beitrag des BGM für den Unternehmenserfolg transparenter als bisher herausgestellt werden.
- Die Erstellung einer Gesundheits-BSC bietet die Gelegenheit, die partizipative Ausgestaltung der betrieblichen Gesundheitspolitik durch intensivierte Kommunikation und Information im Unternehmen zu fördern.
- Diesen bisher noch nicht empirisch ableitbaren Plausibilitätsüberlegungen stehen allerdings Risiken gegenüber, z. B. die Umsetzung einer "falschen" Gesundheitsstrategie oder ein inadäquater Umgang mit Gesundheitsdaten.

Ergebnisse:

Wellmann, Holger: Einsatz der Balanced Scorecard in der betrieblichen Gesundheitspolitik/Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.).- Düsseldorf, Juli 2012.- 97 S. (Arbeitspapier; 266)

<i>Projekttitel:</i>	Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Kurzarbeit am Beispiel der Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft
<i>Projektnummer:</i>	S-2009-318-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Wilhelm Eberwein Prof. Dr. Eva Quante-Brandt Universität Bremen Akademie für Arbeit und Politik eberwein@aap.uni-bremen.de equante@aap.uni-bremen.de
<i>Projektbearbeitung:</i>	Dr. Peter Mehlis Universität Bremen Akademie für Arbeit und Politik pmehlis@aap.uni-bremen.de
<i>Laufzeit:</i>	27 Monate

Im Forschungsprojekt wurden Rahmenbedingungen, Konzeption, Wirkung und Transferpotential der Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft untersucht. Dabei standen die Integration von (Langzeit-)Arbeitslosen in Beschäftigung durch Qualifizierung und die Sicherung von Beschäftigung durch berufliche Weiterbildung geringer Qualifizierter im Mittelpunkt.

1. Kontext

Die Tarifparteien in der Hafenwirtschaft haben in Zusammenarbeit mit dem Bundesverkehrsminister und der Bundesagentur für Arbeit 2006 eine Qualifizierungsoffensive verabredet. Bis 2012 sollten insgesamt 2.800 (Langzeit-)Arbeitslose qualifiziert werden, um den prognostizierten Fachkräftebedarf zu decken. Den Teilnehmenden wurde bei erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung von den Unternehmen die Übernahme zugesagt. Die Agentur für Arbeit übernahm die Kosten für die Qualifizierungen. Die Prognosen bezüglich des zukünftigen Fachkräftebedarfs hatten auch in der wirtschaftlichen Krise 2009/2010 nicht an Bedeutung verloren. Dennoch wurden die Prioritäten in den Unternehmen neu definiert. Um die Krise zu überbrücken und gleichzeitig die Chancen langfristiger Wachstumsperspektiven mit der konjunkturellen Erholung wahrnehmen zu können, haben Unternehmen der Hafenwirtschaft geringer qualifizierten Beschäftigten Qualifizierungsangebote im Zusammenhang mit Unterbeschäftigung gemacht.

2. Fragestellung

Im Forschungsprojekt wurden die durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen hinsichtlich ihrer arbeitsmarkt-, integrations- und bildungspolitischen Wirkung und Funktionalität untersucht. Es wurden die Potentiale, aber auch die Grenzen der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen herausgearbeitet. Personen, die auf dem Arbeitsmarkt und in der beruflichen Weiterbildung als benachteiligt gelten, sollten von den Angeboten im besonderen Maße profitieren. Daher wurde untersucht, welche Personen tatsächlich berücksichtigt wurden, wie die Qualifizierungen konzipiert und umgesetzt wurden, welche Probleme zu bewältigen waren und welche Unterstützungsangebote nötig und geeignet sind, die Gefahr des Scheiterns für Teilnehmende und ausbildende Unternehmen zu vermindern. Des Weiteren wurden die betrieblichen Arrangements und insbesondere die Rolle der Betriebsräte betrachtet und die Übertragbarkeit in andere Branchen und Betrieb ausgelotet.

3. Untersuchungsmethoden

Das Herzstück der Untersuchung bildete die Qualifizierung zur Fachkraft für Hafenlogistik, einem anerkannten Beruf, die an drei Hafenstandorten von insgesamt fünf Unternehmen durchgeführt wurde. Es wurde ein Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden angewandt. Interviews mit Expertinnen und Experten der Tarifparteien, Unternehmen, Betriebsräte und kooperierenden Stellen (Arbeitsagentur, Bildungsträger, flankierende Unterstützungseinrichtung) vermitteln Erkenntnisse zur Konzeption, Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen. Diese werden durch quantitative Erhebungen und Dokumentenanalysen zum Sozialprofil, zur Auswahl, zum Verlauf und Erfolg der Ausbildung ergänzt, um Zugänge, berücksichtigte Teilnehmergruppen und Verbleib zu analysieren. Interviews mit Teilnehmenden haben vertiefende Erkenntnisse über die 'Vorgeschichten' und Problemlagen der Teilnehmenden erschlossen sowie Unterstützungsbedarfe offen gelegt.

4. Darstellung der Ergebnisse

Das (in der Krise modifizierte) Ziel der Qualifizierungsoffensive wurde weitgehend erreicht. Begünstigt wurden Entwicklung und Umsetzung der Qualifizierungsoffensive durch die engen und überschaubaren Kommunikations- und Kooperationszusammenhänge in der Hafenwirtschaft zwischen Unternehmen, Gewerkschaft und Agentur für Arbeit. Dabei spielt die wechselseitige Nutzenerwartung zwischen Arbeitsagentur und Unternehmen eine zentrale Rolle. Die Beschäftigungszusage der Hafenbetriebe bewirkt ein weit reichendes finanzielles Engagement der Agentur. Die beteiligten Akteure versuchen, die mit der Qualifizierungsoffensive – insbesondere mit der Klientel der Langzeitarbeitslosen – verbundenen Risiken gleichsam durch eine Doppelstrategie zu begrenzen, nämlich durch eine spezifische Auswahl der Teilnehmenden einerseits und eine flankierende Unterstützung der Betriebe und Teilnehmenden durch einen unabhängigen Dritten andererseits. Insgesamt zeigte sich, dass durch die Qualifizierungsoffensive Arbeitslose nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert, Beschäftigung gesichert sowie eher bildungsferne Personen in Prozesse der beruflichen Weiterbildung eingebunden werden konnten.

Ergebnisse:

Mehlis, Peter; Eberwein, Wilhelm; Heibült, Jessica: Die Qualifizierungsoffensive in der Hafenwirtschaft – nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für Arbeitslose und geringer Qualifizierte: Rahmenbedingungen, Konzeption, Wirkung und Transferpotential. Abschlussbericht.- Bremen, Juli 2012.- 201 S., Publikation geplant.

<i>Projekttitle:</i>	Berufliche Tätigkeit, Kompetenzprofil und Bildungsbedarf von Bautechnikerinnen und Bautechnikern
<i>Projektnummer:</i>	S-2011-485-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Prof. Dr. Gerhard Syben BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation institut@baq-bremen.de
<i>Laufzeit:</i>	6 Monate

Bautechnikerinnen und Bautechniker sind als Berufsgruppe im Feld zwar präsent, kaum bekannt; oft haben selbst Unternehmen und Verwaltungen keine Kenntnis über diesen Ausbildungsabschluss. Wo sie hingegen tätig sind, wird ihre Arbeit geschätzt und an einigen Stellen übernehmen sie auch Positionen, die üblicherweise von Ingenieurinnen und Ingenieuren mit Hochschulabschluss ausgefüllt werden.

1. Kontext

Bautechnikerinnen und Bautechniker sind eine Berufsgruppe mit zunehmender Bedeutung. Ihre Zahl wächst und ihre beruflichen Kompetenzen eröffnen ihnen eine Reihe von Tätigkeiten im Berufsfeld Bauwirtschaft und darüber hinaus. Nach einer systematischen, empirisch fundierten Darstellung von Ausbildung und Beruf von Bautechnikerinnen und Bautechnikern sucht man aber bisher vergebens. Befunde oder statistische Daten über diese Gruppe liegen entweder gar nicht vor oder sie sind divergent, lückenhaft und episodisch. Gesicherte Aufschlüsse über berufliches Tätigkeitsfeld, Berufsverläufe, Kompetenzprofil und Anforderungen an die berufliche Bildung sind nicht vorhanden. Wissenschaftliche Untersuchungen fehlen vollständig. In dieser Situation sollte eine erste explorative Untersuchung das Feld aufklären und quantitative und qualitative Basisinformationen ermittelt werden, die für künftige vorausschauende Bildungs- und Beschäftigungspolitik benötigt werden.

2. Fragestellung

Wo sind Bautechnikerinnen und Bautechniker beschäftigt, welche Tätigkeiten üben sie aus, über welches Kompetenzprofil verfügen sie? Wie werden sie ausgebildet? Welche Anforderungen werden im Beruf an sie gerichtet, sowie, welcher Bedarf an Weiterqualifizierung besteht?

3. Untersuchungsmethoden

Auswertung statistischer Daten, Internetrecherchen, Expertengespräche zur Strukturierung des Feldes, qualitative Interviews mit Bautechnikern (Frauen wurden nicht angetroffen) in verschiedenen, exemplarischen Berufspositionen (als Konstrukteur im Ingenieurbüro und als Bauleiter, Kalkulator und Arbeitsvorbereiter in Bauunternehmen).

4. Darstellung der Ergebnisse

- Bautechnikerinnen und Bautechniker sind als besondere Qualifikation oder als Berufsgruppe im Bauwesen weitgehend unbekannt. Unternehmen und Verwaltungen, die sie beschäftigen, kennen ihren beruflichen Abschluss vielfach nicht.
- Zugleich sind Bautechniker und Bautechniker in ihrer Arbeit anerkannt und wertgeschätzt.
- In nicht wenigen Fällen übernehmen sie auch berufliche Tätigkeiten und haben Position in der betrieblichen Hierarchie inne, die sonst Ingenieurinnen und Ingenieuren mit Hochschulabschluss vorbehalten sind.

- Die Spannweite der Beschäftigung von Bautechnikerinnen und Bautechnikern ist deutlich größer als die von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen.
- Bautechniker/in ist ein typischer Aufstiegsberuf auf der Basis einer beruflichen Lehre in einem Facharbeiterberuf oder als Bauzeichner bzw. Bauzeichnerin.
- Die neuen Möglichkeiten des Hochschulzugangs beruflich Qualifizierter bieten gerade für Technikerinnen und Techniker zusätzliche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und des beruflichen Aufstiegs.

Ergebnisse:

Syben, Gerhard: Berufliche Tätigkeit, Kompetenzprofil und Bildungsbedarf von Bautechnikern und Bautechnikerinnen: Ein explorative Untersuchung. Abschlussbericht.- Bremen, April 2012.- 78 S.

<i>Projekttitel:</i>	Zeitzeugeninterviews zur Gründungsgeschichte westdeutscher Gewerkschaften nach 1945
<i>Projektnummer:</i>	S-2012-561-5 F
<i>Projektleitung:</i>	Hermann Rheindorf Kölnprogramm Medienproduktion GmbH & Co. KG info@koelnprogramm.de
<i>Laufzeit:</i>	3 Monate

Die Interviews soll die Möglichkeit bieten wertvolle persönliche Erinnerungen zur Gründungsgeschichte und dem Umfeld des Gewerkschaftsvaters Hans Böckler für die Zukunft zu sichern. So können die Zeitzeugenerinnerungen für Forschungszwecke genutzt werden und auf lange Sicht öffentlich Zeugnis geben. Interviewte Personen sind Anneliese Weyers, Jg.1927, NGG und Joseph Schneider, Jg.1926, IG Bau.

1. Kontext

Zeitzeugeninterviews verfügen oft eine besondere Nähe zu historischen Zusammenhängen, die die große Geschichtsschreibung oft vermissen lässt. Sie helfen eine historische Gemengelage einordnen zu können und so auch für Nichtfachleute erfahrbar zu machen. Oftmals ergeben sich aus ihnen auch neue Rechercheansätze. Sie können sowohl einzeln als auch im Verbund mit weiteren Zeitzeugeninterviews als anschauliches Recherche- und Dokumentationswerkzeug in Außendarstellung, Bildung und Wissenschaft eingesetzt werden. Verdeutlicht werden durch die Zeitzeugeninterviews das persönliche Engagement in den jeweiligen Gewerkschaften. Des Weiteren werden die Lebensphasen der Gewerkschafter in der Kindheit während der Wiederaufbauzeit-, der NS Zeit, im Krieg bis hin zu den 80er Jahren hervorgehoben.

2. Fragestellung

Zusammenfassend werden in den lebensgeschichtlichen Interviews folgende Inhalte erfragt: (1) Fragen zur Herkunft, Elternhaus und persönlichen Lebensverhältnissen in der Kindheit. (2) Fragen zu Wohnumfeld, sozialer Situation und politischen Verhältnissen in Kindheit und Jugend während der Weimarer Republik, der NS Zeit und im Zweiten Weltkrieg. (3) Fragen zum persönlichen Werdegang in der Nachkriegszeit, zu Berufswahl und zu den persönlichen Erstkontakten zur Gewerkschaftsbewegung. (4) Fragen zum persönlichen Engagement in der Gewerkschaftsbewegung, zur Atmosphäre in der Gründungsphase der Einheitsgewerkschaft, zu den großen gewerkschaftlichen Themen in der unmittelbaren Nachkriegszeit, in der Gründungsphase der Bundesrepublik Deutschland bis in die 1980er Jahre. (5) Zentrale Stichworte sind hier Einheitsgewerkschaft, Mitbestimmung, Arbeitsbedingungen, 8 Stunden Tag und Gleichberechtigungsdébatte.

3. Untersuchungsmethoden

Lebensgeschichtliches Tiefeninterview nach ausführlichem Vorgespräch und Hintergrundrecherche zur Gewerkschaftsgeschichte.

4. Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse liegen als DVD und als vollständiges Interviewmanuskript vor.

Ergebnisse:

Rheindorf, Hermann: Gewerkschaften haben viele Gesichter. Zeitzeugeninterviews zur Gründungsgeschichte westdeutscher Gewerkschaften ab 1945. Interview mit Josef Schneider vom 16.07.2012.- Köln, Oktober 2012.- 21 S.

Rheindorf, Hermann: Gewerkschaften haben viele Gesichter. Zeitzeugeninterviews zur Gründungsgeschichte westdeutscher Gewerkschaften ab 1945. Interview mit Anneliese Weyers vom 14.07.2012 mit CD.- Köln, Oktober 2012.- 17 S.

3. Veröffentlichungen **aus Forschungsprojekten**

Veröffentlichungen*

Ames, Anne

Hartz IV in Baden-Württemberg

Die Erfahrungen der Betroffenen mit der Umsetzung und den Auswirkungen des SGB II

Bad Boll: Evangelische Akademie Bad Boll, 2008

ISBN 978-3-936369-33-5

€ 7,00

Biermann, Egbert; Sprute, Christian; Pätzold, Roland

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (Hrsg.)

Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung

Vorbilder zum Nachahmen empfohlen – Preisträger und ausgewählte Bewerbungen des Umweltpreises 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Hannover, 2012

Zu beziehen über umweltstiftung@igbce.de.

Ekardt, Felix

Sicherung sozial-ökologischer Standards durch Partizipation

Das Beispiel nichtstaatlicher Akteure im internationalen Recht

Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2012

Edition; 264

ISBN 978-3-86593-175-7

Bestell-Nr. 13264

€ 15,00

Gaiser, Wolfgang; Krug, Wolfgang; de Rijke, Johann

Jugend, Nachhaltigkeit und nachhaltiger Konsum

Forschungsstand, empirische Ergebnisse und Empfehlungen

Düsseldorf, September 2012

Arbeitspapier; 262

Bestell-Nr. 11262

€ 12,00

Kluth, Winfried

Arbeitnehmermitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks

im Bereich der Interessenvertretung – unter besonderer Berücksichtigung der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts zur ‚Limburger Erklärung‘

Düsseldorf, August 2012

Arbeitspapier; 265

Bestell-Nr. 11265

€ 12,00

Pflegesensible Arbeitszeiten

Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Berlin: edition sigma, 2012

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 145

ISBN 978-3-8360-8745-2

€ 19,90

Poulsen, Irmhild

Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe

Ein Beitrag zur Burnoutprävention

Wiesbaden: VS Verlag, 2012

ISBN 978-3-531-19587-2

€ 27,99

Promberger, Markus

Topographie der Leiharbeit

Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform

Berlin: edition sigma, 2012

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 146

ISBN 978-3-8360-8746-9

€ 19,90

* 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.

Quaas, Georg; Klein, Mathias

Multiplikatoren der deutschen Volkswirtschaft

Simulation volkswirtschaftlicher Effekte standardisierter wirtschaftspolitischer Maßnahmen mit Hilfe der makro-ökonometrischen Modelle KOMO 61 (alte VGR) und EMGE (neue VGR)

Berlin: Logos Verlag, 2012

ISBN 978-3-8325-3230-7

€ 41,00

Zimpelmann, Beate; Wassermann, Dirk

Mitbestimmung und Nachhaltigkeit – Widerspruch oder Chance?

Eine empirische Untersuchung in deutschen Großunternehmen

Berlin: edition sigma, 2012

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung; 144

ISBN 978-3-8360-8744-5

€ 16,90

Bestellschein

**Hans-Böckler-Stiftung
Forschungsförderung
Linda Malsbender
Hans-Böckler-Straße 39**

40476 Düsseldorf

AbsenderIn:

Titel

Vor- und Zuname

Organisation

Anschrift

Ich möchte den Forschungsinformationsdienst dreimal jährlich erhalten.

Meine Anschrift hat sich geändert.

Ort und Datum

Unterschrift

Struktur und Schwerpunkte der Abteilung Forschungsförderung

Stand: November 2012

ABTEILUNGSLEITUNG

Dr. Claudia Bogedan
Tel. 0211 7778-108
Claudia-Bogedan@boeckler.de

Büro:

Elisabeth Bernhardt
Tel. 0211 7778-342
Elisabeth-Bernhardt@boeckler.de
Rosemarie Pulfrich
Tel. 0211 7778-109
Rosi-Pulfrich@boeckler.de

Wissenschaftstransfer und Projektmanagement

Dr. Melanie Diermann
Tel. 0211 7778-601
Melanie-Diermann@boeckler.de

Stefanie Ummelmann
Tel. 0211 7778-602
Stefanie-Ummelmann@boeckler.de

EDV-gestützte Forschungsinformation

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

Förderschwerpunkt

Strukturwandel - Innovationen und Beschäftigung

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

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

Förderschwerpunkt

Mitbestimmung im Wandel

Dr. Stefan Lücking
Tel. 0211 7778-175
Stefan-Luecking@boeckler.de

Gabriele Klesse
Tel. 0211 7778-176
Gabriele-Klesse@boeckler.de

Förderschwerpunkt

Erwerbsarbeit im Wandel

Dr. Claudia Bogedan
Tel. 0211 7778-108
Claudia-Bogedan@boeckler.de

Elisabeth Bernhardt / Rosemarie Pulfrich
Tel. 0211 7778-342 / -109
Elisabeth-Bernhardt@boeckler.de /
Rosi-Pulfrich@boeckler.de

Förderschwerpunkt

Zukunft des Sozialstaates / Sozialpolitik

Dr. Dorothea Voss
Tel. 0211 7778-194
Dorothea-Voss@boeckler.de

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

Förderschwerpunkte

Bildung für und in der Arbeitswelt; Geschichte der Gewerkschaften

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

Mirjana Stavris
Tel. 0211 7778-293
Mirjana-Stavris@boeckler.de

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, zu Aus- und Weiterbildung oder neuen Techniken an die Stiftung wenden.

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 Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

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

Telefon: 02 11/77 78-0
Telefax: 02 11/77 78-225