

Working Paper No. 2010-03

**Regionale Aktivitätsprofile zur Beschäftigungssicherung
während der Krise 2008/2009**

**Beispiele aus dem Maschinenbau
in der Verbandsregion östliches Stuttgart
und im Landkreis Siegen-Wittgenstein**

Hanno Kempermann und Martina Fuchs

November 2010

Universität zu Köln

Wirtschafts- und Sozialgeographisches Institut
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln

Martina Fuchs

Telefon: +49-221-470-7729,-2372

Fax: +49-221-470-5009

E-mail: Fuchs@wiso.uni-koeln.de

Hanno Kempermann

+49-221-470-6162

+49-221-470-5009

H.Kempermann@wiso.uni-koeln.de

ISSN

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die freundliche Unterstützung des Projekts „Regionale Auswirkungen der Krise im Maschinenbau und deren Gestaltungschancen“.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	1
2	Regionale Aktivitätsprofile zur Beschäftigungssicherung.....	2
3	Methodik der Untersuchung.....	5
3.1	Auswahl der Branche und Regionen.....	5
3.2	Zur Befragung	10
4	Regionale Aktivitätsprofile	11
4.1	Aktivitätsprofil Stuttgart: Langfristige Netzwerke mit gemeinsamen Routinen, hohe Krisensensibilität, innovative beschäftigungssichernde Maßnahmen.....	11
4.2	Aktivitätsprofil Siegen-Wittgenstein: Wahrnehmungsmuster rascher Krisenbewältigung, situationsbezogene Maßnahmen.....	20
5	Zusammenfassung und Ausblick.....	23
6	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	24
7	Anhang	28

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Theoretisch-konzeptionelle Perspektive der Studie	5
Abb. 2: Krisenrisiko der Stadt- und Landkreise	7
Abb. 3: Regionale Krisenbetroffenheit	8-9
Abb. 4: Regionale Akteure in der Region Stuttgart, die sich an beschäftigungssichernden Maßnahmen beteiligen	19
Abb. 5: Regionale Akteure in der Region Siegen-Wittgenstein, die sich an beschäftigungssichernden Maßnahmen beteiligen	22

Zusammenfassung

Diese Studie portraitiert zwei Regionen, die stark vom Maschinenbau geprägt sind: den östlichen Teil des Verbands ‚Region Stuttgart‘ (die Landkreise Esslingen, Göppingen und Rems-Murr-Kreis) sowie den Landkreis Siegen-Wittgenstein. Unsere auf qualitativer Methode basierende Studie zeigt, dass sich angesichts der Wirtschaftskrise 2008/2009 unterschiedliche ‚Aktivitätsprofile‘ entwickeln, d.h. verschiedene Muster regionaler Akteure, Akteurskonstellationen und sich daraus ergebende Strategien, um auf die Krise zu reagieren. Die verschiedenen Aktivitätsprofile in der östlichen Region Stuttgart und im Landkreis Siegen-Wittgenstein sind mit der unterschiedlichen Wahrnehmung der Akteure über die Tiefe und Dauer der Betroffenheit in den beiden Regionen zu erklären, aber auch mit regionalen Routinen des Zusammenwirkens in Hinblick auf den regionalen Strukturwandel und beschäftigungssichernde Maßnahmen.

1 Einführung

Die wirtschaftliche Rezession 2008/2009 traf den deutschen Maschinenbau besonders hart. Allein von Januar 2009 bis Dezember 2009 wurden in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten 42.000 Arbeitsplätze von Stammbeschaftungen reduziert; zeitgleich stieg die Anzahl der Kurzarbeiter von 58.000 auf 171.000 (VDMA 2010). Zusätzlich sind etwa 50.000 Zeitarbeiter entlassen worden (IG Metall 2010). Im Mittelpunkt dieser Studie stehen zwei Regionen, die stark vom Maschinenbau geprägt sind: der östliche Teil des Verbands Region Stuttgart (die Landkreise Esslingen, Göppingen und Rems-Murr-Kreis) sowie der Landkreis Siegen-Wittgenstein.

Mit diesen beiden regionalen Fallstudien, die im Sommer 2010 durchgeführt wurden, vertiefen wir exemplarisch die Darstellungen über die Wirkungen der Krise, die wir in unserem vorangegangenen Working Paper geschildert haben (vgl. Fuchs/Kempermann 2010). Wir untersuchen die unterschiedlichen ‚Aktivitätsprofile‘, d.h. die Muster regionaler Akteure, Akteurskonstellationen und Strategien, um auf die Krise zu reagieren.

Die zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie lautet daher: Welche regionalen Aktivitätsprofile hinsichtlich beschäftigungssichernder Maßnahmen lassen sich in der jüngsten Krise identifizieren?

Angesichts der Abhängigkeit vom Maschinenbau und statistischer Hinweise auf hohe regionale Krisenbetroffenheiten der östlichen Region Stuttgart sowie des Landkreises Siegen-Wittgenstein erwarteten wir tief greifende Beschäftigungseffekte und demzufolge auch ähnliche Aktivitäten der Akteure in den Regionen. Wie die Ausführungen zeigen werden, erwies sich allerdings die Wahrnehmung der Akteure über die Tiefe und Dauer der Betroffenheit in den beiden Regionen als unterschiedlich; diese Einsichten beruhten vor allem auf Informationsaustausch zwischen Geschäftsleitungen und Betriebsräten mit den anderen beteiligten Akteuren, wie Gewerkschaften, Arbeitgeberverband, Kammern, VDMA, Wirtschaftsförderung etc. Dies – in Verbindung mit unterschiedlichen Routinen des Zusammenwirkens in einer komplexen Akteurskonstellation – führte zu regional differierenden Aktivitätsprofilen.

Nach einer Darstellung des konzeptionellen Rahmens, in dem wir regionale ‚Aktivitätsprofile‘ erläutern (Kapitel 2), gehen wir auf die Methodik der Untersuchung ein (Kapitel 3). Kapitel 4 stellt die Aktivitätsprofile der Akteure in den ausgewählten Regionen vergleichend gegenüber. Eine Zusammenfassung und ein Ausblick schließen die Studie ab (Kapitel 5).

2 Regionale Aktivitätsprofile zur Beschäftigungssicherung

Die regionale Arbeitsmarktentwicklung und die Beschäftigungsstrategien von Unternehmen beruhen in Deutschland auf einem sozialstaatlich orientierten und tarifvertraglich fundierten institutionellen Setting, das die Handlungsgrundlage der beteiligten Akteure bildet. Die gemeinsamen Problemlösungen der Akteure werden in einer regulierten Marktwirtschaft zumeist von der verbindenden Prämisse geprägt, den jeweiligen Standort wettbewerbs- und damit langfristig lebensfähig zu erhalten (Allen 2003, 5). Insofern sind die gemeinsamen Aktivitäten von Geschäftsleitungen und Betriebsräten gleichermaßen kooperativ wie konfliktiv gestaltet. Geschäftsleitungen können Rückhalt im Arbeitgeberverband erfahren, Betriebsräte kooperieren mit der Gewerkschaft. Als überbetrieblich-interessenspolitisch orientierte Organisationen sind IG Metall und Arbeitgeberverband stärker auf universalistische Lösungen ausgerichtet, Betriebsrat und Geschäftsleitung eher partikularistisch-pragmatisch, mit Orientierung auf anstehende Problemlösungen für Beschäftigungssicherung und Arbeitsplatzgestaltung.

Die institutionellen Voraussetzungen von Mitbestimmung und -wirkung und die daraus resultierenden ‚Rollen‘ der beteiligten Akteure erklären nicht die tatsächlich auftretenden, regional unterschiedlichen Muster der Beschäftigungssicherung. Diese Unterschiede beruhen, wie unsere Studie zeigen wird, auf der Wahrnehmung der regionalen Akteure über die Tiefe und Dauer der Krisenbetroffenheit. Zugleich spielen unterschiedliche Routinen des Zusammenwirkens in einer komplexen Akteurskonstellation in den betreffenden Regionen eine Rolle. Das bedeutet, dass individuell und kollektiv konstruierte und rekonstruierte Wahrnehmungen und Praktiken der Akteure von Relevanz sind, die oft auf langjährigen Routinen in der Region beruhen (Allen 2003, Herod/Wright 2002; Herod 2003, 240ff, MacLeod/Jones 2007, 1186). Die Studie wird zeigen, dass die regionalen Aktivitätsprofile, d.h. die Muster regionaler Akteure, Akteurskonstellationen und Strategien, um auf die Krise zu reagieren, diesen regionalen Routinen entspringen.

Wenn wir von regionalen ‚Aktivitätsprofilen‘ sprechen, ist uns bewusst, dass die Region – bzw. die regionalen Akteure – auch überregional eingebunden sind, etwa in die jeweilige überregionale Organisation. Insofern sind die regionalen Akteure oftmals in ‚complicated scalar practices‘ eingebunden (Cumbers et al. 2008, 375). Die Einbindung örtlicher Geschäftsleitungen in Unternehmensverbünde sowie in nationale und internationale Märkte und auch die Integration der Betriebsräte, Gewerkschaften und anderer Organisationen in ihre übergeordneten Gremien, Bünde und Verbände beeinflussen in unserer Studie zwar die generellen Zielsetzungen der Akteure, erklären aber nicht die unterschiedlichen Wege, welche die Akteure in verschiedenen Regionen beschreiten. Aus dem Grunde beziehen wir die ‚complicated scalar practices‘ in dieser Studie nicht ein,

auch wenn sie sich in anderen Fallbeispielen als überaus relevant herausgestellt haben sind (vgl. z.B. Fuchs/Meyer 2008).

Als eine Ausnahme überregionaler Praktiken werden in dieser Studie allerdings Betriebsratsnetzwerke vorgestellt, die sich teils regional, teils überregional erstrecken. Der empirische Teil wird verdeutlichen, wie ein teils auf regionaler, teils überregionaler Ebene erfolgreicher Austausch von Informationen und eine entsprechende Vertrauensbildung zu konkreten beschäftigungssichernden Strategien führen.

Untersucht man die regionale Beschäftigungssicherung und diesbezügliche Aktivitätsprofile, ist die Abgrenzung von ‚Region‘ vorzunehmen. Pragmatisch lässt sich die Abgrenzung der Region mit Rekurs auf die administrative Einheit vornehmen; in unserem Fall ist dies der ‚Landkreis‘. Ein solcher forschungspraktischer Bezug auf administrative Regionen legitimiert sich dadurch, dass diese regionalen Einheiten unterhalb der nationalstaatlichen Ebene wichtige institutionelle Ordnungssysteme darstellen (Yeung 2002, 287).

Entsprechend unseres Blickwinkels auf Aktivitätsprofile und damit auch auf Akteurskonstellationen knüpfen wir an ein relationales Verständnis von Region an und beziehen ein, inwiefern die Akteure ‚vernetzt‘ sind. Indem wir von ‚vernetzt‘ sprechen, begeben wir uns auf ein unübersichtliches begriffliches Terrain.

So werden Netzwerke im betriebswirtschaftlich-organisationstheoretischen Verständnis als ökonomische Beziehungen verstanden, die ‚zwischen Markt und Hierarchie‘ liegen. Sie verbinden rechtlich selbständige, wirtschaftlich aber voneinander abhängige Unternehmen. Diese Beziehungen sind reziprok angelegt und relativ stabil; Loyalität und Verhandlung ersetzen den Marktaustritt (Sydow 1992). Die Diskussion um globale Produktionsnetzwerke bezieht sich demgegenüber auf marktvermittelte und auf hierarchische Beziehungen im multinationalen Unternehmen sowie auch auf komplex-reziproke, intermediäre Netzwerke ‚zwischen Markt und Hierarchie‘, aber nicht ausschließlich auf letztere (Beugelsdijk et al. 2010, 485, Hess/Yeung 2006, Hess 2008, Gereffi 1999, Gereffi et al. 2008, Schmitz 2004). Wir verstehen Netzwerke anknüpfend an die letztgenannte Diskussion als Akteursnetzwerke, die zwischen Betrieben und anderen Organisationen verlaufen.

Netzwerke zeichnen sich dadurch aus, dass sie eine gewisse Stabilität und Dauerhaftigkeit aufweisen. Demzufolge bildet nicht jede Interaktion von Akteuren ein Netzwerk. Zugleich kann die Stabilität und Dauerhaftigkeit der Netzwerke nicht allgemein definiert, sondern nur in Bezug auf das gewählte Beispiel bestimmt werden. Dasselbe gilt für die Dynamik von Netzwerken, welche jüngere Arbeiten betonen (Bathelt/Gertler 2005, Glückler 2007, Grabher 2009, 129, Mac Kinnon et al. 2009, 129, 133, Peck 2005, Pike et al. 2009, Schamp 2009). Inso-

fern ist, um mit Ibert/Thiel (2009) zu sprechen, für die jeweiligen Aktivitätsprofile jeweils eine ‚situiertere Analyse dynamischer Räumlichkeiten‘ im Kontext der jeweiligen Netzwerke vorzunehmen. Dies wird am Beispiel der mehr als dreißig Jahre existierenden regionalen Netzwerke in der Region Stuttgart deutlich, welche das regionale Aktivitätsprofil in der Krise prägte (vgl. Dispan 2009, Dispan et al. 2009).

Netzwerke brauchen für ihr Fortbestehen in der Regel gemeinsame, übergreifende Zielsetzungen, die eben das Zusammenwirken erforderlich machen. Studien über nationale Innovationssysteme (Freeman 1995, Lundvall 1992, Nelson 1993) und regionale Innovationssysteme (Bathelt/Depner 2003, Cooke 1998, Cooke et al. 2004) zeigen, dass Netzwerke oftmals zu regionalen Wettbewerbsvorteilen führen (‚untraded interdependencies‘ [Storper 1995] bzw. ‚localised capabilities‘ [Malmberg/Maskell 2006]). Es gibt Hinweise darauf, dass sich während der Rezession 2008/2009 im Kontext von Netzwerken neue beschäftigungswirksame Maßnahmen etablierten (vgl. Gerlach/Ziegler 2010 zu inkrementellen Innovationen, Bogedan 2010 und Deeke 2009 zu personalbezogenen Maßnahmen). Die an den regionalen Netzwerken beteiligten Akteure erwarten entsprechende positive Effekte für die jeweiligen Regionen im Standortwettbewerb.

Die Akteure, die wir betrachten, beziehen sich zunächst einmal auf organisationale Akteure, wie Unternehmen, Betriebsrat und Gewerkschaft, Kammern und Verbände, Arbeitsagenturen, öffentliche Hand, Banken etc. (Hess et al. 2008, 279f). Allerdings agieren diese nicht einfach entsprechend ihrer Rollen und Funktionslogik, da es oftmals verschiedene Wege der Krisenbewältigung gibt; entsprechend beeinflussen – wie unsere Studien zeigen werden – die Argumente anderer beteiligter Akteure die spezifischen Beschäftigungsstrategien. Individuen repräsentieren somit zwar die Organisation, doch erfolgt dies nicht vollständig, sondern im Rahmen von Gestaltungsspielräumen – die Ergebnisse der vorliegenden Studie werden zeigen, dass die Akteure in Kontexten regionaler Netzwerke situiert sind, die zu den entsprechenden Aktivitätsprofilen führen.

Abbildung 1 stellt die theoretisch-konzeptionelle Perspektive dieser Studie dar: Wir untersuchen Aktivitätsprofile; diese ergeben sich durch konstruierte und rekonstruierte Wahrnehmungen der jeweiligen regionalen Akteure über die Tiefe und Dauer der regionalen Krisenbetroffenheit. Zugleich spielen unterschiedliche Routinen des Zusammenwirkens in einer komplexen Akteurskonstellation vor dem Hintergrund bestehender Netzwerke in den betreffenden Regionen eine Rolle.

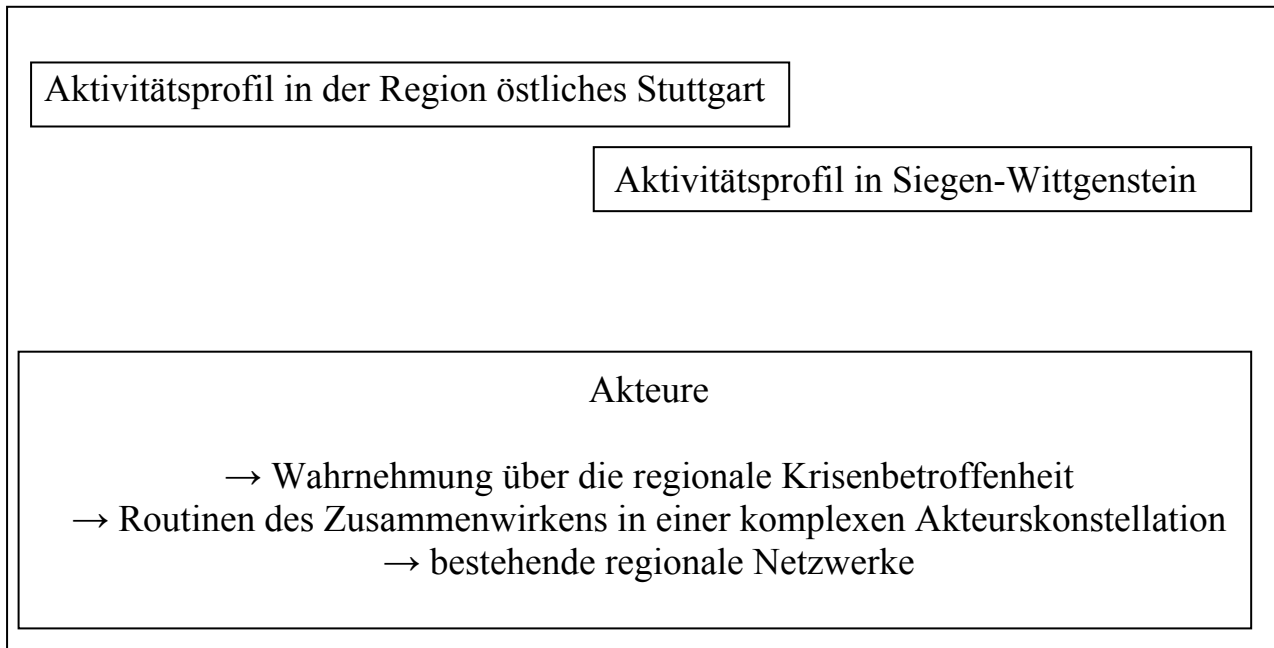


Abb. 1: Theoretisch-konzeptionelle Perspektive der Studie (eigene Darstellung)

3 Methodik der Untersuchung

3.1 Auswahl der Regionen

Für die Studie wurden Regionen ausgewählt, die *stark vom Maschinenbau bestimmt* sind. Im östlichen Teil des Verbands Region Stuttgart, d.h. in den Kreisen Esslingen, Göppingen und im Rems-Murr-Kreis, sind rund 11 Prozent aller Beschäftigten bei einem Maschinenbauunternehmen tätig. In Siegen-Wittgenstein bildet der Maschinenbau die drittwichtigste Branche; jeder zehnte Erwerbstätige arbeitet in der Branche. *Die regionale Betroffenheit* wird durch einen Index abgebildet, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln entwickelt hat (siehe Abb. 2). Diese Analyse vergleicht das Ausmaß der Krisenbetroffenheit zwischen den Regionen im Mai 2010.

Eine wichtige Grundlage für die Untersuchung bilden die monatlichen Veröffentlichungen der Bundesagentur für Arbeit. Im Einzelnen gehen hierbei folgende Indikatoren in die Berechnung ein:

- Entwicklung der Arbeitslosenquote (Veränderung zum Vorjahr von Mai 2009 zu Mai 2010),
- Bestand an Kurzarbeitern (Anteil der betroffenen Personen im März 2010 an allen SV-Beschäftigten),

- Anträge zur Kurzarbeit (potenziell betroffene Personen im Mai 2010 an allen SV-Beschäftigten),
- Entwicklung der offenen Stellen (Veränderung zum Vorjahr von Mai 2009 zu Mai 2010 je SV-Beschäftigten).

Zusätzlich wird die Branchenbetroffenheit erhoben, wobei auf die monatlichen Veröffentlichungen des Statistischen Bundesamtes zur Entwicklung der Beschäftigung und des Umsatzes in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes zurückgegriffen und mit Hilfe der Branchenprognosen des INFORGE Modells berechnet wird. Als Branchen mit einer hohen Betroffenheit gelten diejenigen, deren Entwicklung im untersuchten Zeitraum schlechter verlief als im Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes. Folgende Einzelindikatoren des Berichtsmonats März 2010 fließen in die Berechnung ein:

- Branchen mit überdurchschnittlichen Umsatzrückgängen im Inland (Anteil der betroffenen SV Beschäftigten),
- Branchen mit überdurchschnittlichen Umsatzrückgang im Ausland (Anteil der betroffenen SV Beschäftigten).

Daneben wird zusätzlich die Branchenprognose der GWS (Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH) über die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Analyse der Branchenbetroffenheit aufgenommen. Arbeitsmarkt und die Branchenstruktur fließen mit je 50 Prozent Gewicht in die Analyse ein. Auf Basis dieser Daten werden Gesamttränge ermittelt, die sich aus den standardisierten Ergebnissen der Einzelindikatoren ableiten lassen.

Die dargestellten Ergebnisse in der Abbildung 2 machen deutlich, dass die Regionen im Süden der Republik, insbesondere in Baden-Württemberg und auch in Franken, überdurchschnittlich stark unter den Auswirkungen des wirtschaftlichen Abschwungs leiden. Betroffen sind auch die stärker industriell geprägten Kreise und Städte in Nordrhein-Westfalen – vom Sieger- und Sauerland über Ostwestfalen bis ins Münsterland. Die für die vorliegende Studie ausgewählten Kreise Siegen-Wittgenstein sowie Esslingen, Göppingen und der Rems-Murr-Kreis sind demnach sehr stark von der Krise beeinflusst, während die Stadt Stuttgart als Landeshauptstadt nicht in diese Studie einbezogen wurde.

Zu einer entsprechenden Einschätzung über den vergleichbar hohen Grad der regionalen Betroffenheit der östlichen Region Stuttgart (Esslingen, Göppingen und Rems-Murr-Kreis) sowie des Landkreises Siegen-Wittgenstein gelangte auch die IG Metall im August 2009 (Abb. 3 auf nachfolgenden Seiten 8 und 9).

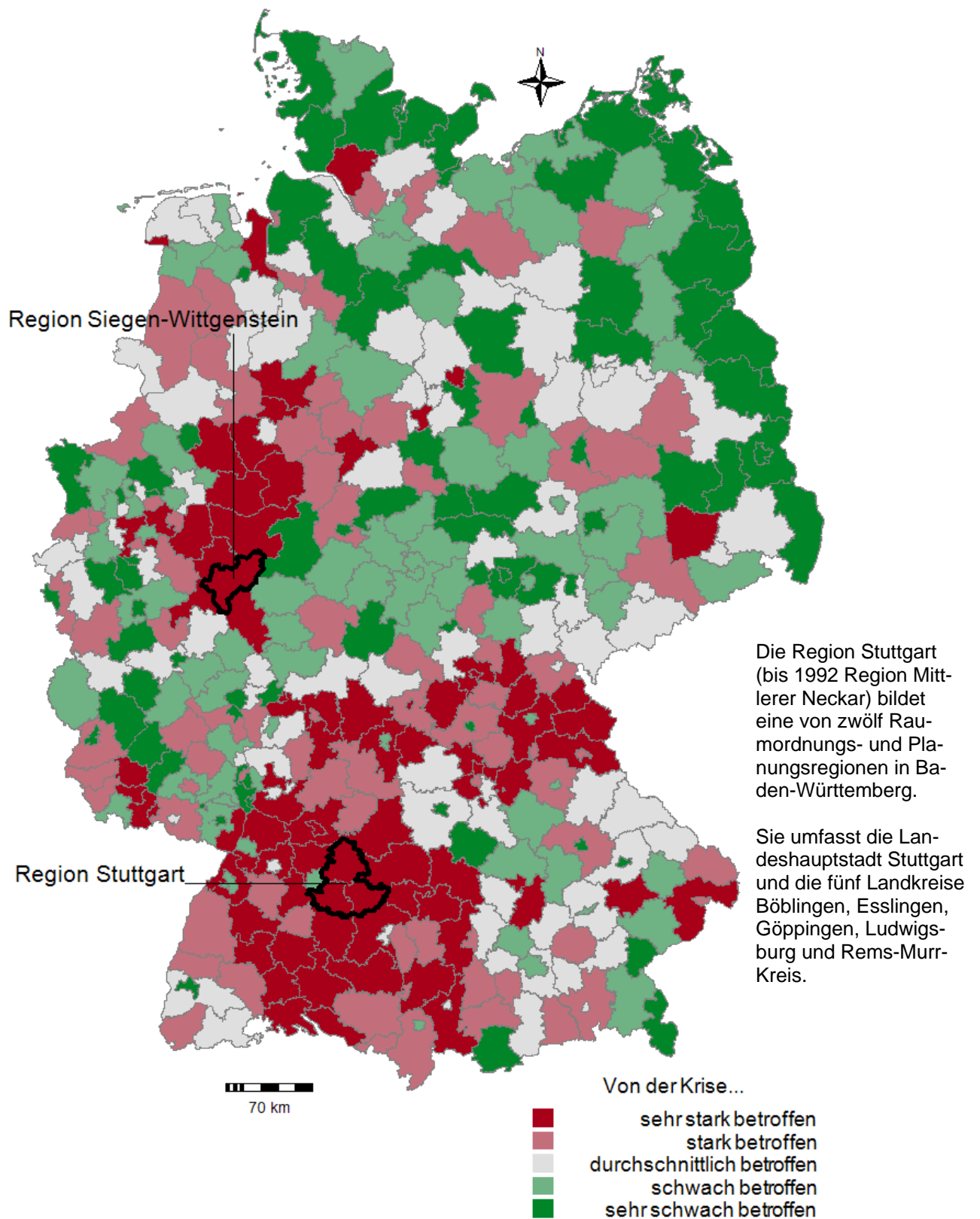


Abbildung 2: Krisenrisiko der Stadt- und Landkreise (Quelle: IW Köln, Darstellung: H. Kempermann).

KRISENKARTE

Gebietsweise Unwetter

Die Krise ist in vielen Betrieben angekommen: Kurzarbeit, Entlassungen, Schließungen. Dort wo viele Beschäftigte Mitglieder der IG Metall sind und kämpfen – und Betriebsräte und IG Metall kompetent verhandeln, können Arbeitsplätze gerettet werden.

Hier eine Auswahl. Stand: 20. Juli. Aktuelle Infos: www.igmetall.de/metalzeitung

AE Formen- und Werkzeugbau, Roffhausen, Autozulieferer: Seit dem 1. Juni ist der Betrieb von der Konzernmutter abgespalten und in Insolvenz. Für 51 von 77 Beschäftigten, fast alles Metaller, geht es weiter. Für die übrigen hat die IG Metall eine Transfergesellschaft durchgesetzt und hilft jetzt aktiv mit, nach Investoren und Aufträgen zu suchen.

Wabco, Hannover, Nutzfahrzeuge: Die Geschäftsführung will 300 Kündigungen – entgegen einer wenige Monate alten Vereinbarung. Das Alternativkonzept des Betriebsrats: Kurzarbeit, Qualifizierung und Versetzungen in Entwicklungsbereiche. Zahlreiche Aktionen der Beschäftigten, Demonstrationen. Die Verhandlungen laufen.

Komatsu Hanomag, Hannover, Baumaschinen: Absatzrückgang von 75 Prozent. Dennoch will die Geschäftsleitung alle an Bord halten und arbeitet mit IG Metall und Betriebsrat positiv und konstruktiv zusammen. Weiter Kurzarbeit und Beschäftigungssicherungs-Tarif (seit Oktober 2008). Kaum Kündigungen.

Schmitz Cargobull, Nutzfahrzeug-Auflieger: 90 Prozent Einbruch. Deutschlandweit sollten 550 Stellen weg, 180 am Stammsitz Altenberge. IG Metall und Betriebsrat haben nun maximale Kurzarbeit mit Qualifizierung erreicht. Noch in der Schwebe: Kündigungen. Zahlreiche Infoversammlungen.

Schlafhorst Oerlikon, Mönchengladbach, Textilmaschinen: Das Werk soll geschlossen werden wegen Umsatzeinbrüchen. 250 Beschäftigte sind betroffen. Die IG Metall hat einen Restrukturierungsplan mit Kurzarbeit vorgelegt, um Teile zu erhalten. Die Geschäftsführung bleibt bislang stur.

Sell, Herborn, Flugzeugküchen: Trotz guter Auftragslage wollten die Eigner, die Royal Bank of Scotland und Investmentfonds, zuschlagen: 365 sollten entlassen werden. Nach fünf Wochen massiver Proteste und Aktionen die Kehrtwende: Übernahme der 380 Befristeten, Standort gesichert, Beschäftigung vor Gewinn, Kurzarbeit bei Unterauslastung, keine betriebsbedingte Kündigungen bis 2012.

EDS, Rüsselsheim, zahlreiche weitere Standorte, IT-Dienstleister: Die neue Konzernmutter Hewlett-Packard wollte 839 Beschäftigte entlassen – trotz Gewinn. Nach fünf Wochen Streik gibt es nun nur maximal 300 Kündigungen sowie hohe Abfindungen für freiwillige Aussteiger.

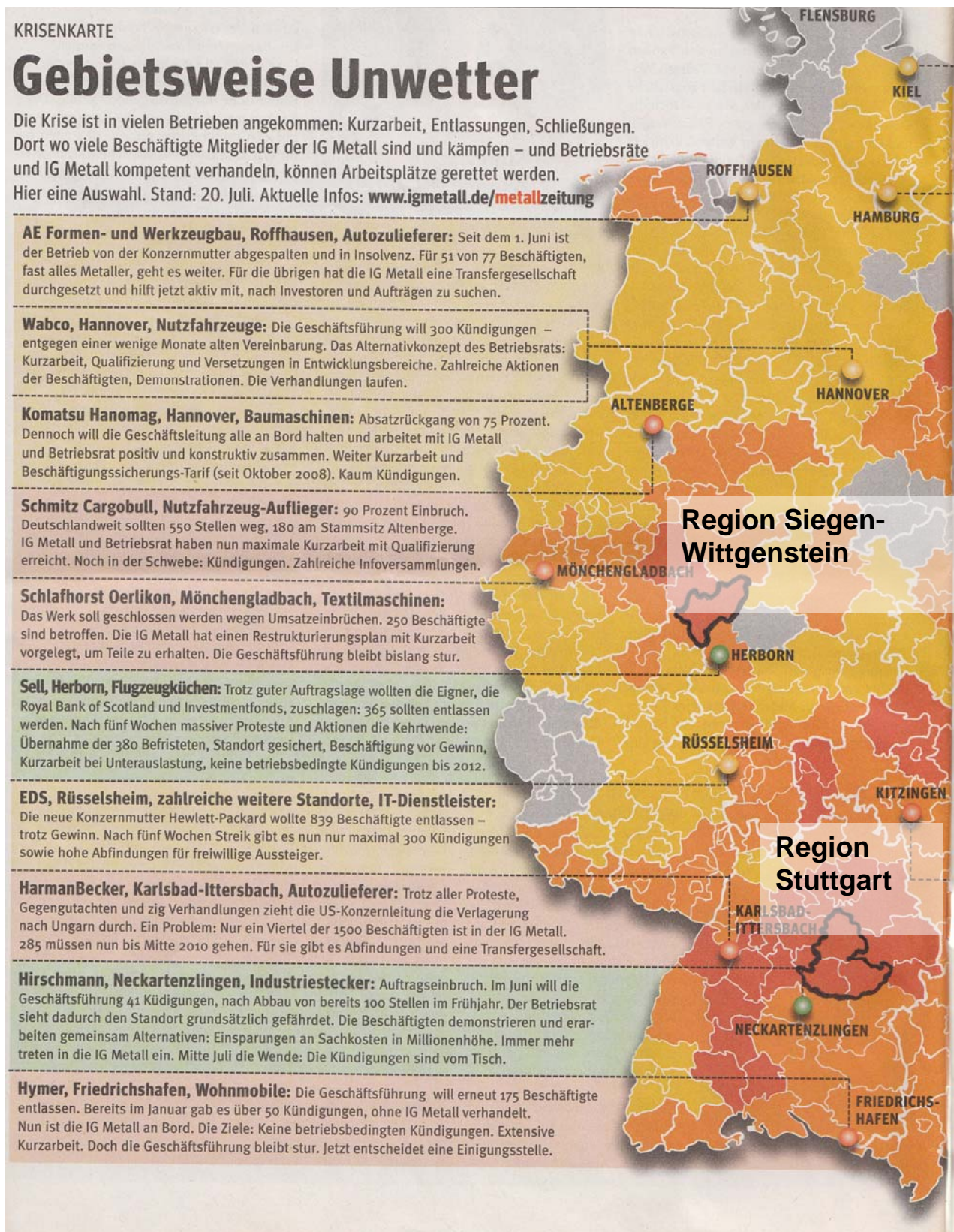
HarmanBecker, Karlsbad-Ittersbach, Autozulieferer: Trotz aller Proteste, Gegengutachten und zig Verhandlungen zieht die US-Konzernleitung die Verlagerung nach Ungarn durch. Ein Problem: Nur ein Viertel der 1500 Beschäftigten ist in der IG Metall. 285 müssen nun bis Mitte 2010 gehen. Für sie gibt es Abfindungen und eine Transfergesellschaft.

Hirschmann, Neckartenzlingen, Industriestecker: Auftragseinbruch. Im Juni will die Geschäftsführung 41 Kündigungen, nach Abbau von bereits 100 Stellen im Frühjahr. Der Betriebsrat sieht dadurch den Standort grundsätzlich gefährdet. Die Beschäftigten demonstrieren und erarbeiten gemeinsam Alternativen: Einsparungen an Sachkosten in Millionenhöhe. Immer mehr treten in die IG Metall ein. Mitte Juli die Wende: Die Kündigungen sind vom Tisch.

Hymmer, Friedrichshafen, Wohnmobile: Die Geschäftsführung will erneut 175 Beschäftigte entlassen. Bereits im Januar gab es über 50 Kündigungen, ohne IG Metall verhandelt. Nun ist die IG Metall an Bord. Die Ziele: Keine betriebsbedingten Kündigungen. Extensive Kurzarbeit. Doch die Geschäftsführung bleibt stur. Jetzt entscheidet eine Einigungsstelle.

Region Siegen-Wittgenstein

Region Stuttgart



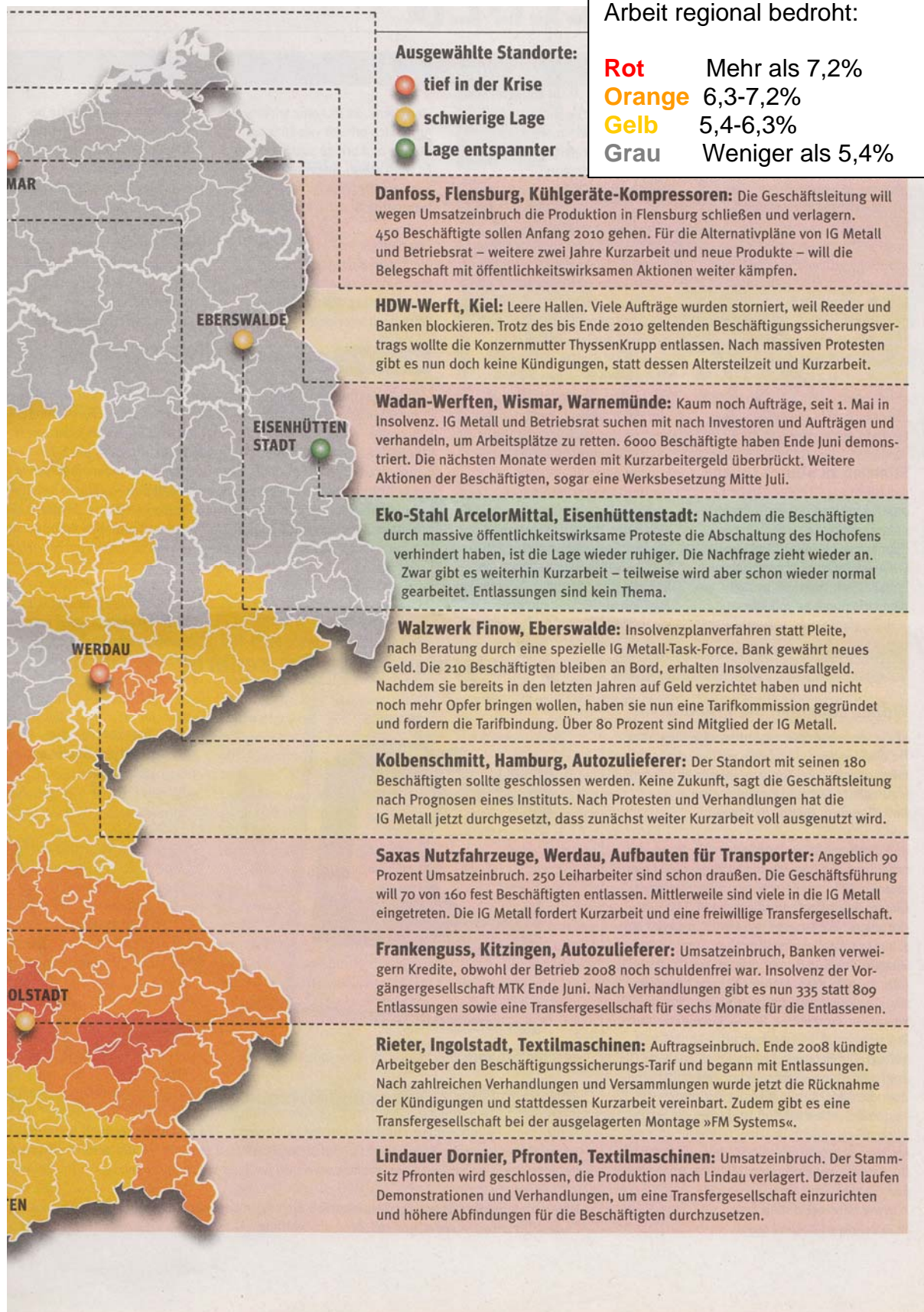


Abb. 3: Regionale Krisenbetroffenheit (Quelle: Metallzeitung 2009, S. 14 f; eigene Hervorh. der hier relevanten Kreise und Vergrößerung der der Legende)

Insofern bleibt festzuhalten, dass bei der Betrachtung statistischer Grundlagen über die *regionale Abhängigkeit vom Maschinenbau* und über die *regionale Krisenbetroffenheit* die östliche Region Stuttgart einerseits und Siegen-Wittgenstein andererseits sich in einer *vergleichbaren Situation* befinden; dennoch schätzen die regionalen Akteure die Tiefe und Dauerhaftigkeit der Krise unterschiedlich ein, mit der Folge verschiedener Aktivitätsprofile.

Für diese Unterschiede der Krisenbetroffenheit gibt es einige statistische Hinweise, welche die Wahrnehmung der Akteure plausibel erscheinen lassen: So gingen die Umsätze des Verarbeitenden Gewerbes im östlichen Teil des Verbands Region Stuttgart von 2008 auf 2009 um 25 % zurück, in Siegen-Wittgenstein nur um 18 %. Zudem gab es im Juli 2009 in der östlichen Region Stuttgart knapp 40.000 Kurzarbeiter bzw. 10,2 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Siegen-Wittgenstein befanden sich lediglich rund 7.500 bzw. 7,4 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Kurzarbeit.

3.2 Zur Befragung

Nachdem Mitte 2009 Interviews mit 20 Geschäftsführern und Vorständen von Maschinenbauunternehmen in verschiedenen Regionen im Süden und Westen Deutschlands geführt worden waren (Fuchs/Kempermann 2010), fiel der Fokus in der Erhebung im Juni und Juli 2010 auf Gespräche mit Akteuren in den ausgewählten Regionen, um die dort anzutreffenden Aktivitätsprofile zu konkretisieren. Insgesamt wurden mehr als zwanzig Akteure jeweils in der östlichen Region Stuttgart und in Siegen-Wittgenstein in Expertengesprächen befragt. Ein großer Teil der Interviews erfolgte im Schneeballverfahren. Es wurden Gewerkschaftsbevollmächtigte befragt, die über die beschäftigungssichernden Maßnahmen in den jeweiligen Verwaltungsstellen bzw. Bezirken berichteten. Zugleich stellten sie Kontakte zu den Betriebsratsmitgliedern her. Ergänzend wurden noch weitere Betriebsräte angesprochen. Befragt wurden zudem weitere regionale Akteure, wie Mitarbeiter des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer, der Industrie- und Handelskammern sowie der Wirtschaftsförderung. Mit diesen selbständig erhobenen Daten wurden Einsichten aus Sekundärmaterialien verschränkt, insbesondere von der BA (Bundesagentur für Arbeit) und dem IW Köln (Institut der deutschen Wirtschaft Köln).

Um die Bedeutung regionaler Aktivitätsprofile zu erfassen, standen in der Befragung Merkmale der Aktivitätsprofile im Mittelpunkt, die über die – generell zur Beschäftigungssicherung in der Krise überaus wichtigen – Instrumente wie Kurzarbeit, den Abbau von Arbeitszeitkonten, Beschäftigungsgesellschaften etc. hinausgingen und insofern einen besonderen, oft innovativen Charakter für den Betrieb und teils auch für die Region aufwiesen (vgl. Fuchs/Kempermann 2010).

4 Regionale Aktivitätsprofile

4.1 Aktivitätsprofil Stuttgart: Langfristige Netzwerke mit gemeinsamen Routinen, hohe Krisensensibilität, innovative beschäftigungssichernde Maßnahmen

Das Aktivitätsprofil der Region östliches Stuttgart zeichnet sich dadurch aus, dass die Akteure die wirtschaftliche Lage 2008/2009 intensiv als Krisensituation wahrnahmen und sie als Bedrohung für die regionale Wettbewerbsfähigkeit der Maschinenbau- und Automobilbranche ansahen. Vor dem Hintergrund langjähriger Netzwerke und Routinen des Zusammenwirkens entstanden in intensiver Zusammenarbeit besondere Aktivitäten, die für die Betriebe zu neuartigen Lösungen beschäftigungssichernder Krisenbewältigung führten.

Die vielfältigen Aktivitäten werden in den folgenden Ausführungen über die Region östliches Stuttgart in Bezug auf verschiedene Akteure differenziert.

Schwerpunkte gewerkschaftlicher Aktivitäten

Die IG Metall in der Region Stuttgart entwickelte frühzeitig krisenbezogene Aktivitäten. Die IG Metall knüpfte dabei an die seit mehreren Jahrzehnten bestehenden Routinen in der Region an, die strategische Ziele des regionalen Strukturwandels verfolgten, wie die auf Automobilindustrie und Maschinenbau spezialisierte Region zu diversifizieren und mit einem industriellen Wandel hin zu Technologien zu verbinden, die als Zukunftstechnologien gelten. Beispielsweise wird in der Region seit Jahren regelmäßig gemeinsam von den Akteuren mit Federführung des Forschungs- und Beratungsinstituts IMU ein Strukturbericht herausgegeben, der langjährige Kontakte zwischen Gewerkschaft, Industrie- und Handwerkskammer, Arbeitgeberverband und der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung bestärkt hat. Hinzu kommen beständige Treffen, etwa auf Konferenzen und Tagungen zum regionalen Strukturwandel. Das hat zur Folge, dass „man sich in der Region kennt und weiß, wen man anrufen muss“, wie ein Bevollmächtigter der IG Metall äußerte.

Die Maßnahmen sind in komplexen Akteurskonstellationen von Betriebsräten, Geschäftsleitungen, teilweise mit Unterstützung anderer regionaler Akteure erarbeitet worden. In der Region Stuttgart wurden beispielsweise folgende Instrumente angewandt, die maßgeblich von der IG Metall entwickelt, gestaltet und begleitet wurden.

- Entsprechend des Mottos der IG Metall *„mit allen durch die Krise“* bzw. *„gemeinsam durch die Krise“* fand u.a. im Juni 2010 ein *„Branchentag“* in Böblingen mit Akteuren des Maschinenbaus (Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre, Arbeitgebervertreter und Wissenschaftler) statt.
- Um möglichst die gesamte Stammbeslegschaft in der Krise halten zu können, einigten sich die Beteiligten in einigen Betrieben auf *finanzielle Einbußen*, wie einen (Teil-)Verzicht von Weihnachts- und Urlaubsgeld, so dass seitens der Beschäftigten ein Signal an die Geschäftsleitungen gegeben wurde, keine Entlassungen vorzunehmen. Einige Geschäftsleitungen reagierten mit entsprechenden Zugeständnissen hinsichtlich ihrer eigenen Bezüge (vgl. Fallstudie aus dem Landkreis Esslingen, siehe unten).
- Außerdem wurde eine so genannte *60+-Regelung* entwickelt, bei der ältere Facharbeiter junge Facharbeiter ausbilden und dann mit Teilverzicht auf das Gehalt für diese jungen Facharbeiter frühzeitig in Rente gehen. Mitte 2010 sind 250 Mitarbeiter in diesem Projekt aktiv, das auch der Arbeitgeberverband mit unterstützt.
- Zudem entstand eine *regionale Arbeitnehmerüberlassung* zwischen Betrieben. Mitte 2010 haben 20 Betriebe mit 200 bis 300 Arbeitnehmern an diesem Programm teilgenommen; es soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Wenn ein Unternehmen einen drastischen Auftragschwung verzeichnet, kann es seine Arbeitnehmer anderen Unternehmen mit besserer Auftragslage und Arbeitskräftebedarf anbieten. Die regionale Arbeitnehmerüberlassung hat zum Ziel, tarifvertraglich abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu gewährleisten. Ein Austausch zwischen Unternehmen setzt somit die Zustimmung des Betriebsrats voraus. Ein ähnlicher Tarifvertrag wurde u.a. auch im Ruhrgebiet umgesetzt, an dem 350 tarifgebundene Metallunternehmen partizipieren.
- Daneben wurde zur langfristigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Ertragskraft der Unternehmen eine *Zukunftswerkstatt* gegründet. Das Konzept der *„Zukunftswerkstatt“* geht vor allem auf R. Jungk zurück. Es bildet ein Verfahren, das die Phantasie der Teilnehmer anregen soll, so dass Lösungen für gesellschaftliche Probleme entwickelt werden. Zukunftswerkstätten werden in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit eingesetzt. In der Zukunftswerkstatt in der Region Stuttgart treffen sich regelmäßig rund 40 Ingenieure bei der IG Metall und diskutieren über Zukunftsthemen, die aus Sicht der Akteure entscheidend die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Region beeinflussen, wie beispielsweise die Zukunft der Antriebstechnik, umweltgerechte Produktion etc.

Das Konzept eines Regionalfonds konnte nicht realisiert werden:

- Bezüglich der Finanzierung von Unternehmen diskutierte die IG Metall Stuttgart in Hinblick auf zukünftige Entwicklungen die Idee des *Regionalfonds*. Damit reagierte sie auf das Rettungspaket der Bundesregierung für die Banken. Ein Teil des Geldes sollte in die Region Stuttgart fließen und drittelparitätischen von Struktur- und Brancheräten aus IG Metall, Arbeitgeber und Öffentlicher Hand verwaltet werden (IG Metall Stuttgart 2009). Die Mittel sollten für die Finanzierung regionaler Unternehmen bzw. sozial und ökologisch förderlicher kommunaler Investitionen eingesetzt werden.

Ein anderes Vorhaben befindet sich noch in der Planungsphase:

- Ein Projekt, das sich Mitte 2010 in der Planung befand, bildet die regionale *Agentur zur Überlassung von Zeitarbeitern*, die als gemeinnütziges Unternehmen von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband gegründet wurde. Das Ziel einer solchen Agentur besteht darin, tarifvertraglich gesicherte Arbeit zu vermitteln. Außerdem ist der Verleihfokus auf ausschließlich regionale Beschäftigungsverhältnisse gerichtet. Beispiele für gewerkschaftliche Agenturen, welche die Vermittlung von Zeitarbeitern regeln, gibt es bereits in anderen Regionen (vgl. Fuchs/Meyer 2008). Da die IG Metall befürchtet, dass gerade die Wiedereinstellungen von Arbeitnehmern nach der Krise sich auf Zeitarbeitsverträge richten werden, erscheint eine solche tariflich eingebundene Zeitarbeitsagentur als konsequentes Instrument.

Schwerpunkte der Aktivitäten von Betriebsräten

Bei der Krisenbewältigung haben zudem die Betriebsräte in den von der Rezession betroffenen Unternehmen eine entscheidende Rolle gespielt. Sie interagierten während der Krise besonders intensiv mit den für sie zuständigen Gewerkschaftssekretären. Eine weitere wichtige Funktion kommt Betriebsratsnetzwerken zu. Diese Netzwerke verbinden Betriebsräte, die unter ähnlichen Voraussetzungen agieren und sich dementsprechend mit vergleichbaren Problemlagen auseinandersetzen müssen. Daher sind die Netzwerke oft entlang von Branchenstrukturen organisiert, weisen aber – zumeist entsprechend regionaler Branchenkonzentrationen – auch regionale Schwerpunkte auf.

Betriebsratsgruppen initiierten vor mehreren Jahren eigene Netzwerke, ihre Entstehung und Aktivitäten werden von der zuständigen Gewerkschaft und der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt. Solche branchen- oder themenbezogene

Netzwerke ermöglichen den intensiven Austausch der Betriebsräte untereinander (Hans-Böckler-Stiftung 2010).

Ein Beispiel bildet das ‚Maschinenbau-Netzwerk‘, in dem sich bezirklich rund 150 Akteure aus rund 70 Betrieben engagieren; ein anderes Beispiel stellt das spezialisierte ‚automobilnahe Maschinenbau-Netzwerk‘ dar, das Bestandteil des bezirklichen Maschinenbau-Netzwerkes ist. Das automobilnahe Maschinenbau-Netzwerk hat seine Ursprünge bereits Anfang der 1990er Jahren und umfasst zurzeit etwa 15-17 Betriebsratsvorsitzende und deren Stellvertreter.

Die in den Netzwerken entstandene Vertrauensbasis versetzt die Beteiligten in die Lage, auch sensible Informationen untereinander zu besprechen und Erfahrungen auszutauschen. In den Netzwerken können sich Betriebsräte selbst von konkurrierenden Unternehmen miteinander über schwierige betriebsinterne Prozesse unterhalten und Ratschläge einholen, die sich eben nicht auf die Wettbewerbsstrategien, sondern auf Beschäftigungssicherung beziehen. Ein Betriebsratsvorsitzender äußerte hierzu, dass es absolut ungewöhnlich sei, dass man mit Konkurrenten über 90 Prozent des Tagesgeschäftes sprechen könne, so wie es dort der Fall sei. Dies sei nur möglich, weil Vertrauen aufgrund regionaler Nähe und regelmäßiger Treffen langjährig in diesem Netzwerk aufgebaut worden wäre. Solche schon in der Region bestehenden Netzwerke haben erheblich dazu beigetragen, dass die Akteure in kurzer Zeit kooperativ miteinander arbeiten konnten. Impulsgeber für dieses Netzwerk war die IG Metall, die auch regelmäßig Treffen sowohl in dem übergeordneten Netzwerk wie auch in den themenspezifischen Teilnetzwerken anregt, koordiniert und begleitet.

Fallstudien: Beschäftigungssichernde Maßnahmen

Landkreis Esslingen: Beschäftigungsgesellschaft

In Esslingen musste ein Maschinenbauunternehmen mit rund 1.600 Mitarbeitern einen hohen Auftragseingangsrückgang und in dessen Folge Umsatzeinbruch verzeichnen. Zu Krisenbeginn wurden zunächst Leiharbeitnehmer und befristet Angestellte entlassen, dann wurden die Arbeitszeitkonten abgebaut. 2009 waren zunächst 500 Arbeitsplätze, später 780 Arbeitsplätze der Stammbeslegschaft und einer der drei Standorte akut bedroht. Neben der Geschäftsführung setzten sich auch die betroffenen Banken für den Personalabbau ein. Der Betriebsrat schlug der Geschäftsleitung im Gegenzug beschäftigungssichernde Maßnahmen vor, die diesen Personalschnitt unnötig machen sollten. Zur Entwicklung des Maßnahmenkataloges arbeitete der Betriebsrat eng mit der IG Metall zusammen, ging aber auch auf den Arbeitgeberverband Südwestmetall zu, um notwendige

Unterstützungen von Außen zur Durchsetzung der eigenen Maßnahmen zu erhalten.

Durch den gemeinsamen Einsatz konnte der Betriebsrat erreichen, dass die geplante Entlassungswelle verschoben und die Gefahr der Standortschließung abgewendet wurde. Nach langen Verhandlungen konnte der Betriebsrat erreichen, dass die gemeinsam vereinbarte Strategie nun vorsah, ab Januar 2010 maximal 780 Mitarbeiter in vollständige Kurzarbeit zu setzen. Damit wurden diejenigen aufgefangen, die ansonsten von den Entlassungen betroffen worden wären. Durch eine verbesserte Auftragslage war es letztendlich aber doch nicht notwendig, alle geplanten Kurzarbeitseinsätze auch umzusetzen. Ab Januar 2010 gingen deshalb für maximal ein Jahr nur 630 Beschäftigte in vollständige Kurzarbeit.

Außerdem wurde eine Beschäftigungsgesellschaft gegründet, die ab Januar 2011 mit einer Laufzeit von einem Jahr aktiv wird. In dieser Beschäftigungsgesellschaft wurde den Mitarbeitern weiterhin noch 80 Prozent von ihrem letzten Lohn bezahlt, und die bisherigen Arbeitsverträge blieben fortbestehen. Der Interviewpartner betonte, dass diese Beschäftigungsgesellschaft unter großen Anstrengungen und in Zusammenarbeit mit Akteuren wie der IG Metall und Südwestmetall erreicht wurde, und dass sie ohne finanzielle Einbußen von der gesamten Belegschaft nicht zustande gekommen wäre. Die Belegschaft stimmte einem Ergänzungstarifvertrag zu, in dem Weihnachts- und Urlaubsgelder fast auf Null reduziert wurden. Auch die Geschäftsführung beteiligte sich an dem Sanierungskonzept und reduzierte ihre eigenen Gehälter um 10 Prozent.

Das Beispiel zeugt von einem Verlauf des Verhandlungsprozesses zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat, der sich vielfach als zeitintensiv gestaltet. Die Fallstudie zeigt weiterhin auf, dass verbreitete Instrumente, wie die Kurzarbeit, eine überaus wichtige beschäftigungssichernde Funktion aufweisen, dass sie allerdings einer Implementierung bedürfen, welcher oft schwierige und langwierige Verhandlungen vorausgehen.

Außerdem offenbart das Fallbeispiel, dass auch Maßnahmen ergriffen wurden, die der betrieblichen Fortexistenz und der Beschäftigungssicherung geschuldet waren. Zugunsten des Erhalts möglichst aller Arbeitsplätze waren die Arbeitnehmer und die Führungskräfte bereit, auf persönliche Einkommensbestandteile zu verzichten. Von ähnlichen gegenseitigen Zugeständnissen berichtet auch die folgende Fallstudie.

Landkreis Esslingen: Standorttarifvertrag

Ein Esslinger Maschinenbaubetrieb mit rund 1.550 Mitarbeitern behielt trotz eingebrochener Auftragsrückgänge die Stammbeslegschaft. Dies war insbesondere möglich aufgrund eines Standorttarifvertrages, der schon 2006 zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung des Unternehmens vereinbart wurde, dem der Betrieb angehört. Der Standorttarifvertrag wies insbesondere auch Regelungspunkte zu Aus- und Weiterbildung auf und umfasste eine Laufzeit bis Ende 2010. Während der Krise 2009 wurde er um einige Punkte erweitert, wie einen Verzicht auf Teile des Urlaubs- und Weihnachtsgeldes, wobei auch die Geschäftsführung die Gehaltskürzungen mitgetragen hat. Dadurch konnte auch der Zeitpunkt, in dem eine Beschäftigungsgesellschaft in Kraft treten könnte, nach hinten verschoben werden.

Zudem konnten die Beschäftigten dieses Unternehmen stark von dem bereits erwähnten Maschinenbaunetzwerk der Region profitieren, indem das Netzwerk wichtige Kontakte für regionale Arbeitnehmerüberlassungen eröffnete. Rund 15 Mitarbeiter konnten so zeitweise an andere Unternehmen verliehen werden. Von einer Überlassung von Auszubildenden berichtet das folgende Beispiel.

Rems-Murr-Kreis: Übernahme der Auszubildenden in andere Betriebe

Ein Maschinenbauunternehmen im Rems-Murr-Kreis mit ursprünglich 300 Mitarbeitern musste Ende letzten Jahres Insolvenz anmelden und etwa die Hälfte der Beschäftigten entlassen. In dieser Existenz bedrohenden Krisenzeit entwickelte sich eine vertiefte Zusammenarbeit zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat, gleichzeitig setzte eine intensive Kooperation mit der IG Metall ein. Auch der Arbeitgeberverband Südwestmetall war in die Prozesse integriert. Als Maßnahmen wurden zunächst Sanierungstarifverträge ausgehandelt; die Liquidität floss aber so schnell ab, dass nicht einmal mehr eine Beschäftigungsgesellschaft für die zu entlassenen Mitarbeiter aufgebaut werden konnte. Auch die Zahlung von Abfindungen war nicht mehr möglich.

Durch die produktive Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten in der Region konnte der Betriebsrat aber erreichen, dass alle 17 Auszubildenden des insolventen Betriebes in anderen Betrieben untergebracht werden konnten, nachdem die Ausbildungsabteilung aufgelöst werden musste. Die problemlose Übernahme wurde möglich durch die enge Kooperation im Betriebsratsnetzwerk im Rems-Murr-Kreis.

Schwerpunkte bei den Aktivitäten anderer Akteure

Auch noch weitere Akteure gestalteten gemeinsam mit Gewerkschaften und Betriebsräten die Beschäftigungssituation; außerdem entwickelten sie eigenständige Maßnahmen. Im Folgenden werden einige wichtige Akteure genannt.

- Die *Industrie- und Handelskammern* in der Region Stuttgart weisen eine bundesweit besondere Konstellation auf, da jeder Landkreis eine eigenständige Kammer hat, die sich mit der IHK-Region Stuttgart koordiniert. Durch diese Organisation versorgte die IHK die Unternehmen auf dezentral-lokaler Ebene mit entsprechenden Beratungen, Informationen und Seminaren während der Krise. Außerdem wurde in der Region Stuttgart eine kostenfreie Rechts-hotline als Krisentelefon eingerichtet, die sich z.B. mit Fragen zur Kurzarbeit und zur Finanzierung beschäftigte. Um einen 24-Stunden-Service zu gewährleisten, kooperierten hierbei die einzelnen IHK miteinander. Zudem wurden gemeinsam mit der Arbeitsagentur Seminare zu Modalitäten der Kurzarbeit durchgeführt.
- Auch der *VDMA* (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) in der Region Stuttgart intensivierte seine Seminarangebote und arbeitete zur Krisenbewältigung eng mit Banken sowie dem Wirtschaftsministerium und der Landesregierung zusammen. Der VDMA richtete 2009 rund 70 Veranstaltungen aus, in denen die Teilnehmer zum Erfahrungsaustausch eingeladen wurden. Die Seminare wurden von bis zu 30 Prozent mehr Teilnehmern im Vergleich zu der Zeit vor der Krise besucht. Das Interesse an den Seminaren nahm aber mit dem Ausklingen der Krise Mitte 2010 wieder ab. Gleiches gilt für die intensive Zusammenarbeit des VDMA mit den Banken vor Ort, im Kontext von Finanzierungsfragen bei den Kreditverhandlungen.
- Die *Gesellschaften zur Wirtschaftsförderung* boten u.a. Beratungen und ‚Lotsenservices‘ an, d.h. eine koordinierende Vermittlung zwischen regionalen Akteuren. Diesbezüglich kooperierte die Wirtschaftsförderung mit der Industrie- und Handelskammer, Arbeitgeberverband, Arbeitsverwaltung, Landratsamt und Landtagsabgeordneten, Gewerkschaft, Banken und besonders der Kreissparkasse. Hervorzuheben ist besonders eine Gesellschaft zur Wirtschaftsförderung, die sich intensiv mit dem Thema der Finanzierung als Strategie zur Krisenbewältigung auseinandersetzte. Die Wirtschaftsförderung vermittelte zwischen den Unternehmen und Banken und informierte die Unternehmen zusätzlich über weitere Finanzierungsmöglichkeiten, wie Programme der Kreditanstalt für Wiederaufbau oder mittelständische Beteiligungsunternehmen.

- *Gewerkschaftsnahe Forschungs- und Beratungsinstitute*, wie das IMU Stuttgart, haben mit Forschung, Koordination, Information, adressatenorientierter Beratung und mit Veröffentlichungen zur Verdichtung und Qualifizierung der regionalen Netzwerke in der Region Stuttgart beigetragen. Sie beschäftigen sich seit längerem mit Konzepten zur regionalen Wirtschaftsstruktur, Strukturpolitik, Regionalentwicklung und Clusterpolitik sowie mit entsprechenden betrieblichen Umstrukturierungsstrategien. Mit ihren Forschungs- und Beratungsarbeiten trugen sie auf gewerkschaftlichen Tagungen und Betriebsratsveranstaltungen zu einer gestaltungsorientierten Beschäftigungspolitik in der Krise bei.
- Die *Kreditinstitute* nahmen als regionale Akteure eine besondere Rolle ein. Zwar ist das institutionelle Setting zu berücksichtigen – die Richtlinien von Basel II haben den Handlungsspielraum der Kreditinstitute zum Teil stark begrenzt. Doch stellte die restriktive Kreditvergabe der Banken einen deutlichen Engpass für verschiedene Konzepte zur Beschäftigungssicherung dar, welche die Geschäftsleitungen gemeinsam mit anderen regionalen Akteuren entwickelt hatten. Dies ging so weit, dass Betriebsräte und Gewerkschaft mit Kundgebungen und Mahnwachen vor einer Bank ein warnendes Signal zu setzen versuchten, dass selbst wirtschaftlich starke Maschinenbaubetriebe bei zu restriktiver Kreditvergabe in Gefahr geraten könnten.

Teilweise gestalteten sich auch die Verhandlungsprozesse zwischen Geschäftsleitung, Arbeitnehmervertretern und Banken als äußerst schwierig, da bei den Banken klare Vorstellungen über einen frühzeitigen Personalabbau in betrieblichen Krisenfällen bestanden. In einigen Fällen arbeiteten IG Metall, die Betriebsräte, Arbeitgeberverband und im fortschreitenden Verhandlungsprozess auch die Geschäftsführungen dann Seite an Seite, um die Banken von alternativen beschäftigungssichernden Modellen zu überzeugen.

Das regionale Aktivitätsprofil zeigt, wie umfassend sich das Akteursnetzwerk in der Region Stuttgart gestaltet, das sich mit den Krisenfolgen beschäftigt hat. Als zentraler Entscheidungsträger über beschäftigungssichernde Maßnahmen stehen die Geschäftsführungen von Betrieben mit allen anderen Akteuren dauerhaft in Verbindung (Abb. 4). Man erkennt dabei deutlich die Linien intensiver Zusammenarbeit; dies unterscheidet die östliche Verbandsregion Stuttgart von Siegen-Wittgenstein, in der die krisenbezogene Kooperation kurzfristig-situativ erfolgte (Abb. 5, weiter unten).

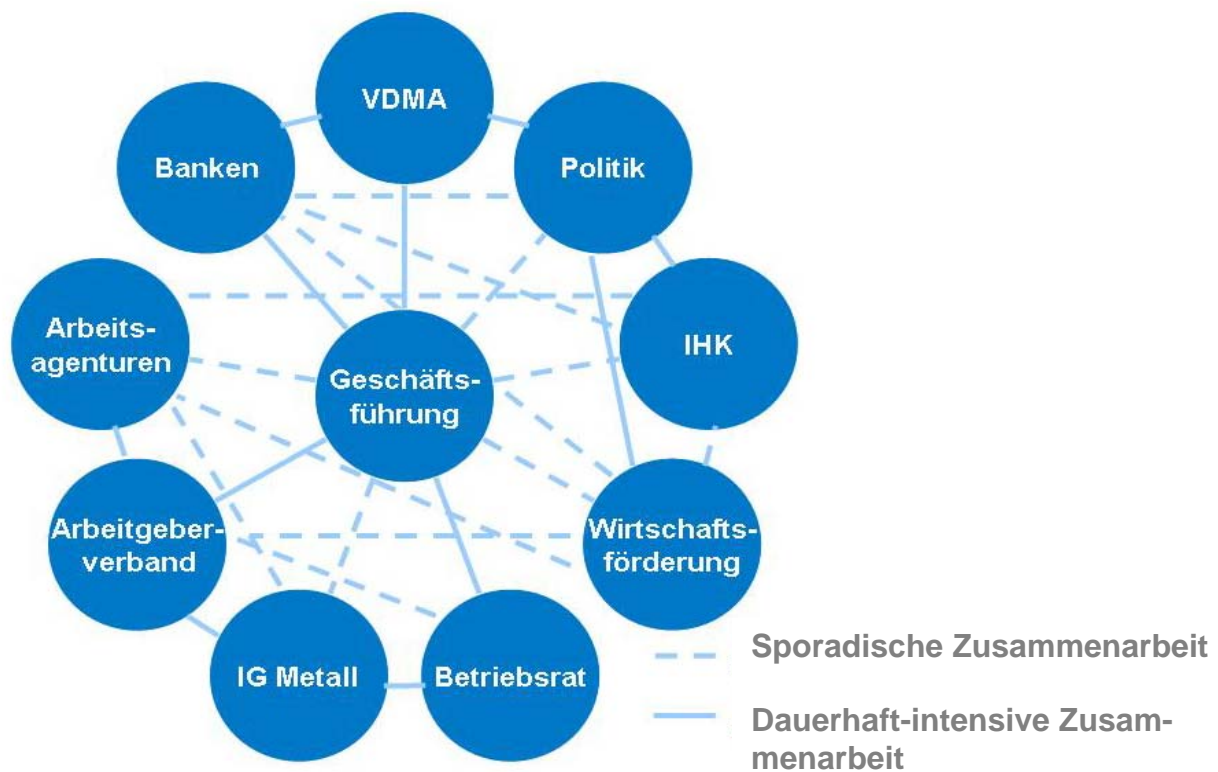


Abb. 4: Regionale Akteure in der Region Stuttgart, die sich an beschäftigungssichernden Maßnahmen beteiligen (eigene Darstellung)

Die langjährigen Routinen der Zusammenarbeit ermöglichten in der Region Stuttgart, dass es während der Krise zu engen Kooperationen zwischen den Akteuren kam, wie oben dargestellt wurde: Betriebsräte und Geschäftsleitungen, IG Metall und Arbeitgeberverband sowie die anderen genannten Akteure. Nach Auskünften vieler Befragter hat sich im Raum Stuttgart die Zusammenarbeit in der Krisensituation deutlich intensiviert. Die Kooperation der Akteure in den Netzwerken verstärkte sich spürbar während der wirtschaftlich schwierigen Zeitspanne. Wie die betrieblichen Beispiele gezeigt haben, waren Geschäftsleitungen und Betriebsräte zu gegenseitigen Zugeständnissen bereit, etwa bei Löhnen und Einkünften, so dass beide Seiten sich als deutlich stärker entgegenkommend und kompromissbereit wahrnahmen im Vergleich zu früheren wirtschaftlichen entspannten Zeiten.

Da die viele der genannten Organisationen multiskalar organisiert sind, haben Akteure auch über Bezirks-, Kreis- oder Kammergrenzen zusammengearbeitet und damit bestehende administrative Ebenen überspannt. Das herausragende Beispiel sind die oben erwähnten Betriebsratsnetzwerke, die nicht allein regional, sondern auch überregional strukturiert sind, und die zu einem differenzierten Informationsaustausch über organisationale und regionale Grenzen hinweg beitragen.

4.2 Aktivitätsprofil Siegen-Wittgenstein: Wahrnehmungsmuster rascher Krisenbewältigung, situationsbezogene Maßnahmen

Das Aktivitätsprofil in Siegen-Wittgenstein weicht von dem Stuttgarter Profil ab. Zwar besteht auch in Siegen-Wittgenstein als ‚Metallregion‘ eine langjährige gewerkschaftliche Tradition. Allerdings sahen hier entscheidende Akteure frühzeitig das Ende der Krise nahen. Im Vergleich zu den regionalen Akteuren im Raum Stuttgart nahmen die Akteure in Siegen-Wittgenstein die Krise als weniger brisant wahr und erblickten recht früh den ‚Silberstreif am Horizont‘, so dass eine weit reichende Krisenbewältigungsstrategie als nicht angebracht erschien. Daher wurde hier im Unterschied zu Stuttgart die Kooperationsintensität nur ganz zu Anfang der Krise erhöht. Vor diesem Hintergrund einer für die meisten Akteure nur sehr kurzfristig spürbaren Krise erfolgte in Siegen-Wittgenstein lediglich *zu Beginn der Krise* eine kurze, aber intensive Zusammenarbeit im Kontext einer regionalen Investitions- und Stabilitätsinitiative:

- Vor allem die Anfang 2009 im Kreisgebiet gestellten Anträge auf Kurzarbeit, die mehr als 10.000 Beschäftigte in ca. 180 Unternehmen betrafen, bildeten den Anlass für einen *Runden Tisch der regionalen ‚Investitions- und Stabilitätsinitiative‘*, die im Februar 2009 stattfand (Siegen-Wittgenstein 2009). Unter der Moderation des Landratsamts trafen sich Vertreter des Verbandes der Siegerländer Metallindustriellen, der IG Metall Siegen, der Agentur für Arbeit Siegen, der Kommunen, der ARGE Siegen-Wittgenstein, der Kreishandwerkerschaft Westfalen-Süd, der Industrie- und Handwerkskammer Siegen und des Deutschen Gewerkschaftsbundes, um Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit zu diskutieren. Als unmittelbare Maßnahme vereinbarten die Beteiligten die umfassende Information der Betriebe und Beschäftigten über Kurzarbeitergeld und Qualifizierung. Diese neuen Regelungen wurden für Unternehmen und Beschäftigte in einer *großen Informationsveranstaltung* Mitte März 2009 vorgestellt, an der Geschäftsführer, Personalleiter und Betriebsräte aus ca. 280 Unternehmen teilnahmen. Auch die Möglichkeiten einer regionalen Transfergesellschaft wurden zu dem Zeitpunkt bereits diskutiert (siehe unten: Quatro TransFair).
- Zusätzlich berief die IG Metall gemeinsam mit dem Verband der Siegerländer Metallindustriellen eine ‚Task Force‘ zur Arbeitsplatzsicherheit und Beschäftigungssicherung in Siegen-Wittgenstein ein: Infolge dessen wurde ein Tarifvertrag für *regionale Arbeitnehmerüberlassung* abgeschlossen, der sicherstellte, dass Belegschaften in Betrieben mit Kurzarbeit zu tarifvertraglichen Bedingungen in anderen Unternehmen eingesetzt werden können.

- Ein konkretes Instrument zur Krisenbewältigung entstand mit der Einrichtung der regionalen *Transfergesellschaft Quatro TransFair* GmbH. Diese Gesellschaft wurde im April 2009 von der IG Metall, dem Verband der Siegerländer Metallindustriellen und dem Landratsamt gegründet. Die Quatro TransFair verfügt über ein Kontaktnetzwerk zu den Arbeitgebern, den Arbeitnehmervertretern, der Agentur für Arbeit in Siegen und den Trägern der beruflichen Bildung im Landkreis. Das ökonomische Ziel für die am Verleih beteiligten Unternehmen besteht darin, dass den Unternehmen im Fall der sich verbessernden Konjunktur rasch wieder gut ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden. Das beschäftigungsbezogene Ziel dieser Transfergesellschaft ist es, mit Hilfe einer regionalen Lösung die Arbeitslosigkeit möglichst weit hinauszuzögern und in der Zwischenzeit den Betroffenen eine Arbeits- und Qualifizierungsperspektive zu bieten. Daneben erhalten die Betroffenen einen Großteil ihrer Bezüge, da es Zuwendungen der Arbeitsagentur zusätzlich zu den Entgeltzahlungen gibt. Zumeist wurden hier Regelungen nach der Betriebszugehörigkeit gefunden, die einen maximalen Verbleib von einem Jahr (in vielen Fällen sechs bis neun Monaten) vorsehen. Während des Verbleibs in der Transfergesellschaft werden die Entlassenen unter der Mitarbeit der Arbeitsagentur und der Finanzierung durch die Betriebe weiter qualifiziert.
- Bereits im Laufe des Jahres 2009 nahmen die Akteure eine Verbesserung der Situation wahr. Ausschlaggebend waren die Berichte betrieblicher Akteure über die aktuellen Entwicklungen in den Unternehmen. So wurde im Oktober 2009 eine *Betriebsrätetagung* durchgeführt, an der 350 Betriebsratsmitglieder aus ca. 200 regionalen Unternehmen teilnahmen. Dabei stellte der Bevollmächtigte der IG Metall Verwaltungsstelle Siegen fest, dass es in den Betrieben mit Betriebsräten keine großen Wellen von Entlassungen gegeben habe. In der Verwaltungsstelle betreuen 1.400 Betriebsräte rund 30.000 Beschäftigte; das umfasst ca. 80 Prozent der Arbeitnehmer in der lokalen Metall- und Elektroindustrie (IG Metall Siegen 2009).
- Es gab noch Aktivitäten *weiterer Akteure*, die aber ebenfalls angesichts der Einsicht in eine Verbesserung der Situation rasch wieder abnahmen: Die wichtigste Aufgabe in der Rezession lag für die Industrie- und Handelskammer Siegen in der Information und Beratung von Unternehmen über Finanzierungs- und Liquiditätsprobleme. Sie setzte infolge dessen regionale ‚Coaches‘ ein, die auch Finanzierungsgespräche bei den Banken begleiteten. Diese Coaches waren ehemalige Geschäftsführer oder Finanzchefs von Unternehmen in der Region, die über gute Reputation und Kontakte verfügten. Mitte 2010 lief das Instrument aus, weil die meisten Finanzierungsprobleme als nicht mehr so kritisch angesehen wurden.

Daneben richtete die IHK in Verbindung mit der Arbeitsagentur eine Krisenhotline ein. Außerdem haben zwei Gesellschaften für Wirtschaftsförderung und der VDMA im Kontext des von ihnen 2007 gegründeten Netzwerks ‚Maschinenbau in Südwestfalen‘ spezielle krisenbezogene Fachveranstaltungen angeboten.

Zusammenfassend ist also die Zusammenarbeit der zentralen Akteure in Siegen-Wittgenstein als problembezogen und situativ zu charakterisieren, dabei durchaus als intensiv, angesichts einer raschen Einsicht in geringere Krisenwirkungen aber als rasch abnehmend und daher eher sporadisch (Abb. 5). Dies unterscheidet sich von dem Zusammenwirken der Akteure im Stuttgarter Raum, die auf langjährige Routinen zurückgreifen und die Krise als einen wichtigen Schritt bzw. Impuls im Kontext des regionalen Strukturwandels begreifen. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese regionale Gegenüberstellung nur eine Tendenz widerspiegelt. Auch nach der Krise führen in Siegen-Wittgenstein die Akteure – wie auch in Stuttgart – ihre Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung fort. Wie im Raum Stuttgart standen auch für die IG Metall in Siegen zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Working Papers die Gleichstellung von Zeitarbeitern mit der Stammebelegschaft im Mittelpunkt ihrer Aktivitäten; auch in der Region Siegen-Wittgenstein deutete sich nach der Krise an, dass Unternehmen die neu entstandenen Arbeitsplätze bevorzugt mit Leiharbeitern besetzten (IG Metall 2010).

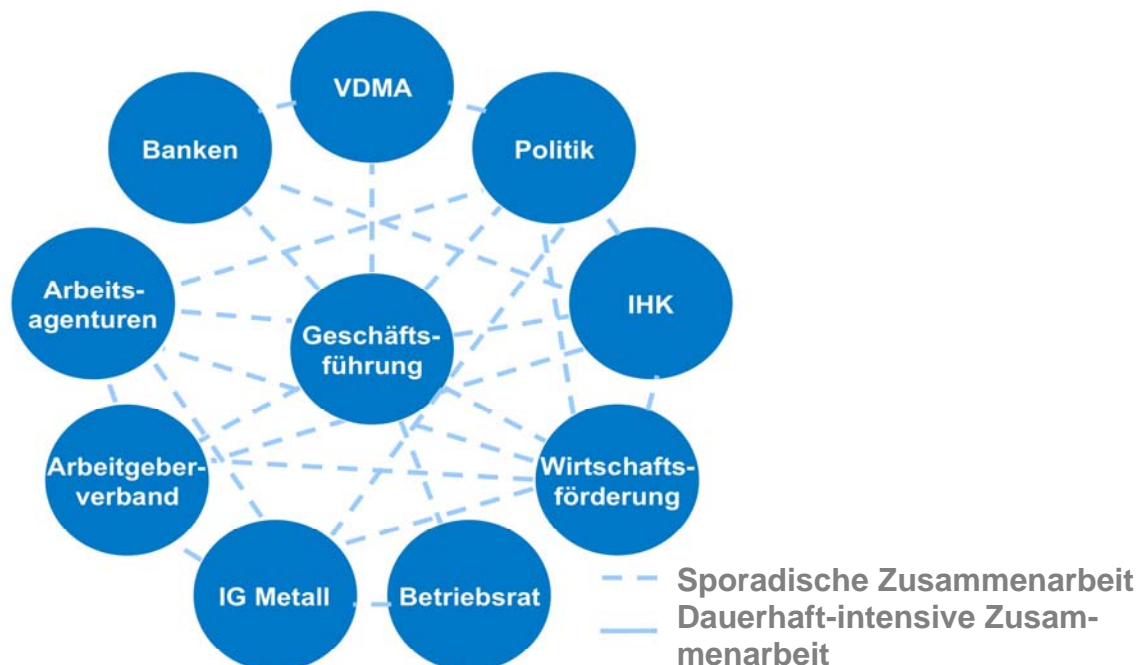


Abb. 5: Regionale Akteure in der Region Siegen-Wittgenstein, die sich an beschäftigungssichernden Maßnahmen beteiligen (eigene Darstellung)

5 Zusammenfassung und Ausblick

Die Studie portraitierte zwei Regionen, die stark vom Maschinenbau geprägt sind: den östlichen Teil des Verbands Region Stuttgart (die Landkreise Esslingen, Göppingen und Rems-Murr-Kreis) sowie den Landkreis Siegen-Wittgenstein. Es zeigte sich, dass beide Regionen unterschiedliche ‚Aktivitätsprofile‘ entwickeln, d.h. die Muster regionaler Akteure, Akteurskonstellationen und sich daraus ergebende Strategien, um auf die Krise zu reagieren.

Diese Differenzierung erweist sich auf den ersten Blick als verblüffend. Denn angesichts der Abhängigkeit vom Maschinenbau und einiger statistischer Hinweise auf die hohe regionale Krisenbetroffenheiten der östlichen Region Stuttgart sowie des Landkreises Siegen-Wittgenstein wären tief greifende Beschäftigungseffekte und demzufolge auch Aktivitäten der Akteure in den Regionen zu erwarten gewesen. Allerdings erwies sich die Wahrnehmung der Akteure über die Tiefe und Dauer der Betroffenheit in den beiden Regionen als unterschiedlich; diese Einsichten beruhten vor allem auf Informationsaustausch zwischen Geschäftsleitungen und Betriebsräten mit den anderen beteiligten Akteuren. Während sich das Aktivitätsprofil im Stuttgarter Raum durch ein vielfältiges Set strategischer Instrumente in Bezug auf einen innovativen regionalen Strukturwandel auszeichnete, erhöhte sich die Kooperationsintensität in Siegen-Wittgenstein zu Beginn der Krise; mittlerweile beziehen sich die Aktivitäten vornehmlich auf Maßnahmen im Kontext des neuen Aufschwungs.

In der östlichen Region Stuttgart äußerte die Mehrheit der Interviewpartner, dass die Ernsthaftigkeit bei der Suche nach (auch unkonventionellen) Lösungen sowie die Kompromissfähigkeit insbesondere innerhalb des Akteursnetzwerks von IG Metall, Betriebsrat, Geschäftsführung und Arbeitgeberverband in der Krise wesentlich stärker ausgeprägt war als zuvor. Es bleibt abzuwarten, wie sich die kooperativen Strategien in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs wieder verändern, und inwieweit die neuen Aktivitätsprofile vielleicht teils zu neuen Routinen, zumindest zu wieder aktivierbaren Vertrauensverhältnissen, führen.

Greifen wir zurück auf den konzeptionellen Teil, so deuteten unsere empirischen Studien an verschiedenen Stellen die Relevanz des sozialstaatlich und tarifvertraglich fundierten institutionellen Settings zur Beschäftigungssicherung an, auch wenn wir es in diesem Working Paper nicht ausführlich darstellen konnten. Deutlich wurde aber in dieser Studie, dass das institutionelle Setting – verbunden mit langjährigen regionalen Routinen – spezifische Aktivitätsprofile hervorbrachte, die den regionalen Strukturwandel und die Beschäftigungssicherung vor Ort prägen. Die Studie wies somit auf die Bedeutung von Dauerhaftigkeit und Stabilität ebenso wie auf die Dynamik der Netzwerke während der Krise hin.

6 Literatur- und Quellenverzeichnis

Allen, J. (2003): Lost geographies of power. Oxford.

Bathelt, H., Depner, H. (2003): Innovation, Institution und Region: Zur Diskussion über nationale und regionale Innovationssysteme. *Erdkunde* 57: 126-143.

Bathelt, H., Gertler, M. (2005): The German Variety of Capitalism: Forces and Dynamics of Evolutionary Change. *Economic Geography* (81) 1: 1-9.

Beugelsdijk, S., McCann, P., Mudambi, R. (2010): Place, space and organization – economic geography and the multinational enterprise. *Journal of Economic Geography* 10: 485-493.

Bogedan, C. (2010): Betriebliche Weiterbildung in der Krise. *WSI Mitteilungen* 6: 314-319.

Cooke, P. (1998): Global clustering and regional innovation: systematic integration in Wales. Braczyk, H.-J., Cooke, P., Heidenreich, M. (Hrsg.): *Regional Innovation Systems*, London: 245-262.

Cooke, P., Heidenreich, M., Braczyk, H.J. (Hrsg.) (2004): *Regional Innovation Systems*. London.

Cumbers, A., Nativel, C., Routledge, P. (2008): Labour agency and union positionalities in global production networks. *Journal of Economic Geography* 8: 369-387.

Deeke, A. (2009): Konjunkturelle Kurzarbeit. *WSI-Mitteilungen* 8: 446-452.

Dispan, J. (2009): *Werkzeugmaschinenbau. Krisenwirkungen und aktuelle Anforderungen*. Stuttgart.

Dispan, J., Krumm, R., Seibold, B. (2009): *Strukturbericht Region Stuttgart*. Stuttgart, Tübingen.

Freeman, C. (1995): The National System of Innovation in Historical Perspective. *Cambridge Journal of Economics* 19: 5-24.

- Fuchs, M., Kempermann, H.** (2010): Regionale Wirkungen der Krise 2008/2009 im Maschinenbau. Department of Economic and Social Geography, University of Cologne (=Working Papers, 2010-02).
- Fuchs, M., Meyer, D.** (2008): Dynamische Fähigkeiten – multistandörtlich und multiskalar: Mitgliedergewinnung von Zeitarbeitern durch Gewerkschaften in Deutschland. Department of Economic and Social Geography, University of Cologne (=Working Papers, 2008-02).
- Gereffi, G.** (1999): International trade and industrial upgrading in the apparel commodity chain. *Journal of International Economics* 48: 37-70.
- Gereffi, G., Sturgeon, T., van Briesebroek, J.** (2008): Value chains, networks and clusters: reframing the global automotive industry. *Journal of Economic Geography* 8: 297-321.
- Gerlach, F., Ziegler, A.** (2010): Das deutsche Modell auf dem Prüfstand – Innovationen in der Krise. *WSI Mitteilungen* 2: 63-70.
- Glückler, J.** (2007): Economic geography and the evolution of networks. *Journal of Economic Geography* 7: 619-634.
- Grabher, G.** (2009): Yet Another Turn? The Evolutionary Project in Economic Geography. *Economic Geography* 2: 119-127.
- Hans-Böckler-Stiftung** (2010): Mitbestimmungsförderung. Betriebsrats-Netzwerke. <http://www.boeckler.de/29547.html>, Stand 7.10.2010.
- Herod, A., Wright, M.** (2002): Introduction: Theorizing Scale. Herod, A., Wright, M. (Hrsg.): *Geographies of Power. Placing Scale*. Oxford: 17-24.
- Herod, A.** (2003): Scale: the Local and the Global. Holloway, S., Rice, S., Valentine, G. (Hrsg.): *Key Concepts in Geography*. London: 229-247.
- Hess, M., Yeung, H.** (2006): Whither global production networks in economic geography? *Environment and Planning A* 38: 1193-1204.
- Hess, M.** (2008): Governance, Value Chains and Networks. *Economy and Society* (37) 3: 452-459.
- Hess, M., Coe, N.M., Dicken, P.** (2008): Global production networks. *Journal of Economic Geography* 8: 271-295.

Ibert, O., Thiel, J. (2009): Situierete Analyse, dynamische Räumlichkeiten. Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie (53) 4: 209-223.

IG Metall (2010): Maschinenbau – zwischen Krise und Perspektive. Ressort Maschinenbau, Vortrag auf dem Branchentag Maschinenbau von B. Lauenroth – September 2010, http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/SID-0A456501-4E30128F/internet/Praesentation_Branchentag_Maschinenbau_2010_0163715.pdf, Stand 7.10.2010.

IG Metall Siegen (2009): Betriebsrätetagung 2009: Professionalität in Zeiten der Krise. <http://netkey40.igmetall.de/homepages/siegen/jahresberblick/2009>, Stand 4.10.2010.

IG Metall Siegen (2010): Aktuelles. <http://netkey40.igmetall.de/.../siegen/>, Stand 4.10.2010.

IG Metall Stuttgart (2009): Regionalfonds für die Region Stuttgart. Meldung vom 28.04.2009. <http://www.region-stuttgart.igm.de/news/meldung..../>, Stand 6.10.2010.

Lundvall, B.-Å. (Hrsg.) (1992): National Innovation Systems: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning. London.

MacKinnon, D., Cumbers, A., Pike, A., Birch, K., McMaster, R. (2009): Evolution in Economic Geography: Institutions, Political Economy, and Adaptation. Economic Geography (85) 2: 129-150.

MacLeod, G., Jones, M. (2007): Territorial, Scalar, Networked, Connected: In what sense a ‚Regional World‘? Regional Studies 41 (9): 1177-1191.

Malmberg, A., Maskell, P. (2006): Localised learning revisited. Growth and Change (37) 1: 1-18.

Nelson, R. (Hrsg.) (1993): National Innovation Systems. A Comparative Analysis. New York, Oxford.

Peck, J. (2005): Economic Sociologies in Space. Economic Geography (81) 2, 129-175.

Pike, A., Birch, K., Cumbers, A., MacKinnon, D., McMaster, R. (2009): A Geographical Political Economy of Evolution in Economic Geography. Economic Geography (85) 2: 175-182.

Schamp, E.W. (2009): Coevolution von Wissen und Raum? Ein kritischer Bericht aus der Wirtschaftsgeographie. *Disp* (177) 2: 70-78.

Schmitz, H. (2004) (Hrsg.): *Local enterprises in the global economy*. Cheltenham.

Siegen-Wittgenstein (2009): Regionale Kräfte bündeln: Investitions- und Stabilitätsinitiative Siegen-Wittgenstein gegen die Wirtschaftskrise (Medieninformation vom 24.2.2009), <http://www.siegen-wittgenstein.de>, Stand 4.10.2010.

Sydow, J. (1992): *Strategische Netzwerke. Evolution und Organisation*, Wiesbaden.

VDMA (2010): *Maschinenbau in Zahl und Bild 2010*. http://www.cluster-smab.de/cluster/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=108&Itemid=73, Stand 7.10.2010.

Yeung, H. (2002): The limits to globalization theory: a geographic perspective on global economic change. *Economic Geography* 78 (3): 285-305.

7 Anhang

Tabellarische Übersicht über die regionalen Akteure

<i>Region</i>	<i>Unternehmen / Institution</i>	<i>Funktion des Interviewpartners</i>
Waiblingen	IG Metall	Erster Bevollmächtigter
Esslingen	IG Metall	Erster Bevollmächtigter
Siegen-Wittgenstein	IG Metall	Erster Bevollmächtigter
Göppingen	IHK	Stellvertretender Geschäftsführer
Siegen-Wittgenstein	IHK	Geschäftsführer
Göppingen	Gesellschaft zu Wirtschaftsförderung	Geschäftsführer
Rems-Murr-Kreis	Gesellschaft zu Wirtschaftsförderung	Geschäftsführer
Siegen-Wittgenstein	Gesellschaft zu Wirtschaftsförderung	Expertin für NEMAS
Stuttgart	VDMA	Geschäftsführer
Düsseldorf	VDMA	Geschäftsführer
Esslingen	Hersteller von Drehmaschinen	Betriebsratvorsitzender
Esslingen	Hersteller von Werkzeugmaschinen	Betriebsratvorsitzender
Esslingen	Hersteller von Honmaschinen	Betriebsratvorsitzender
Rems-Murr-Kreis	Hersteller von Montageanlagen	Betriebsratvorsitzender
Rems-Murr-Kreis	Hersteller von Spannmitteln	Betriebsratvorsitzender
Stuttgart	Mischtechnologiekonzern	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Schaumstoffschneidemaschinen	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Formanlagen	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Walzwerken	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Richtmaschinen	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Gummimischanlagen	Betriebsratvorsitzender
Siegen-Wittgenstein	Hersteller von Großanlagen	Stellvertr. Betriebsratvorsitzende

Working Paper des Wirtschafts- und Sozialgeographischen Instituts

Bislang erschienene Hefte

- WP 2010-02: **Martina Fuchs, Hanno Kempermann:** Regionale Wirkungen der Krise 2008/2009 im Maschinenbau.
- WP 2010-01: **Michael Spiekerkötter:** Wertschöpfungsketten in der ostwestfälischen Küchenmöbelindustrie – Hersteller-Zulieferer-Beziehungen unter Berücksichtigung der Wirtschafts- und Finanzkrise.
- WP 2008-03: **Martina Fuchs, Johannes Winter:** Kompetenzerwerb in Tochterbetrieben internationaler Unternehmen: Beispiele aus der polnischen Automobilindustrie - ein Projektbericht.
- WP 2008-02: **Martina Fuchs, Dorit Meyer:** Dynamische Fähigkeiten - multistandörtlich und multiskalar: Mitgliedergewinnung von Zeitarbeitern durch Gewerkschaften in Deutschland.
- WP 2008-02 english: **Martina Fuchs, Dorit Meyer:** Dynamic Capabilities – Multi-locational & Multi-scalar Attracting Temporary Staff as Union Members in Germany.
- WP 2008-01: **Martina Fuchs, André Scharmanski:** Die beschwerliche Überwindung von Pfadabhängigkeiten: Das Ringen um "rationale" Entscheidungen von internationalen Büroimmobilien-Investoren.
- WP 2006-02: **Timo Litzenberger:** Die Schmuck- und Edelsteinbranche in Idar-Oberstein - Entwicklung und Perspektiven eines Regionalen Clusters.
- WP 2006-01: **André Scharmanski:** Global denken, lokal handeln - Immobilienwirtschaft im Zeichen der Globalisierung aus theoretisch-konzeptioneller Perspektive.
- WP 2005-01: **Alexandra Endres:** Lernen in global-lokalen Unternehmensnetzwerken am Beispiel der Zulieferer von Volkswagen de México - eine Projektskizze.
- WP 2004-02: **Keren Luo, Ping Huang, Zhigang Chen:** Chinese Migration and Talent Flows in Economic Globalisation.

- WP 2004-01: **Claudia Müller:** Entrepreneurship and Technology Transfer by Chinese Return Migrants - a Theoretical and Empirical Contribution to the Reverse Brain Drain Discussion
- WP 2003-03: **Rolf Sternberg, Timo Litzenberger:** Die Forschungsleistung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln – ein bibliometrischer Vergleich von Fächern, Fächergruppen und Fakultäten.
- WP 2003-02: **Rolf Sternberg, Timo Litzenberger:** Regional Clusters – Operationalisation and Consequences for Entrepreneurship.
- WP 2003-01: **David Bothe:** Environmental Costs due to the Kárahnjúkar Hydro Power Project on Iceland. Results of a Contingent Valuation Survey.
- WP 2002-03: **Christine Tamásy:** Determinanten des Überlebens neu gegründeter Betriebe.
- WP 2002-02: **Rolf Sternberg:** Knowledge Creation by New Firms – The Regional Perspective.
- WP 2002-01: **Heiko Bergmann:** Entrepreneurial attitudes and start-up attempts in ten German regions. An empirical analysis on the basis of the theory of planned behaviour.
- WP 2001-03: **Dirk Möller:** Humankapitalportfolios als Determinante internationaler Arbeitsmigration – dargestellt am Beispiel Polens und Deutschlands.
- WP 2001-02: **Rolf Sternberg:** Perspektiven der wirtschaftsgeographischen Forschung in Deutschland im Lichte der "New Economic Geography".
- WP 2001-01: **Marc Brüser:** European funds for local initiatives – The role of local actors in implementing Swedish 5b-programmes.
- WP 2000-04: **Dirk Möller:** Zur Bedeutung unternehmerischer Standortwahl für den (Börsen-)Erfolg der Kamps AG – eine kleinräumige Analyse am Beispiel Köln.
- WP 2000-03: **Claus Otten:** Einflußfaktoren auf nascent entrepreneurs an Kölner Hochschulen.

WP 2000-02: **Rolf Sternberg, Olaf Arndt:** The Firm or the Region – What Determines European Firms' Innovation Behavior?

WP 2000-01: **Timea Szerenyi:** Konzepte Nachhaltiger Regionalentwicklung in Nordrhein-Westfalen.

WP 99-05: **Olaf Arndt:** Sind intraregional vernetzte Unternehmen erfolgreicher? Eine empirische Analyse zur Embeddedness-These auf der Basis von Industriebetrieben in zehn europäischen Regionen.

WP 99-04: **Gero Stenke:** Governance Structures and SME/Large-Firm Relationships in an Innovative Milieu – Evidence from a European Core Region.

WP 99-03: **Timea Szerenyi:** Indikatorensysteme nachhaltiger Regionalentwicklung auf unterschiedlichen räumlichen Maßstabsebenen.

WP 99-02: **Rolf Sternberg, Christine Tamásy:** Success Factors for Young, Innovative Firms.

WP 99-01: **Timea Szerenyi:** Zur Operationalisierung von Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung.

WP 98-01: **Rolf Sternberg:** Innovative Linkages and Proximity – Empirical Results from Recent Surveys of Small and Medium-Sized Enterprises in German Regions.

<http://www.wiso.uni-koeln.de/wigeo/Veroeff/wp/wp.html>