

■ Das Exempel der Handybranche

Radikales Offshoring und seine Risiken

Von Ulrich Voskamp und Volker Wittke. Nokia Bochum, Siemens Kamp-Lintfort, Motorola Flensburg: In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre galten diese Standorte als Erfolgsfälle industriellen Strukturwandels in Regionen, deren Entwicklung allzu sehr von alten Industrien und deren Krisen geprägt war. Heute stellt sich die Situation dramatisch anders dar. Die Erwartung, mit der Förderung der „Zukunftsbranche“ Mobilfunk dauerhaft Arbeitsplätze im industriellen Sektor sichern zu können, erweist sich als nicht sehr nachhaltig. 2006 wickelte BenQ die Siemens-Handysparte ab, 2007 schloss Motorola die Fertigung in Flensburg, und Mitte 2008 will Nokia die Fertigung in Bochum beenden. Mit der Handyproduktion in Deutschland ist es dann vorbei, und auch in anderen Hochlohnländern (vor allem Schweden, Finnland, Frankreich und Großbritannien sowie den USA) sind die Fertigungskapazitäten erodiert. Hintergrund dieser Entwicklung sind radikal zugespitzte Veränderungen der globalen Innovations- und Produktionsnetzwerke dieser Branche.

Strukturveränderungen seit der Jahrhundertwende

Der Handy-Boom begann in den 1990er Jahren: In kurzer Zeit entwickelte sich die Herstellung von Mobiltelefonen zu einem neuen Feld industrieller Mas-

senproduktion. Wurden im Jahr 1995 weltweit knapp 50 Millionen Handys produziert, davon erst 10 Millionen in Digitaltechnik, hatte sich das Produktionsvolumen bis 2000 um mehr als das achtfache auf über 400 Millionen gesteigert (vgl. Schaubild 1, S. 2). Die führenden Hersteller Motorola, Nokia, Ericsson und – mit deutlichem Abstand – Siemens kamen zunächst aus Europa und den USA, und die Fertigungen befanden sich überwiegend an Hochlohnstandorten. Nach der Jahrhundertwende hat sich die Zahl der weltweit produzierten Mobiltelefone dann noch einmal mehr als verdoppelt – von 430 Mio. Stück im Jahr 2002 auf rund 1,1 Mrd. Stück im Jahr 2007.

Diese zweite Expansionsphase war mit einem weit reichenden Wandel des Produktions- und Innovationsmodells der Branche verbunden. Betroffen waren die strategischen Zielgrößen der Fertigung, die inner- wie zwischenbetrieblichen Organisationsstrukturen und schließlich die Lokalisierung der Produktionskapazitäten.

Strategische Zielgrößen der Fertigung: Die Hersteller konnten die starke Expansion des Fertigungsvolumens nur sehr begrenzt zur Realisierung von „economies of scale“ – sinkenden Fertigungskosten

Inhalt:

Titelthema:	Radikales Offshoring und seine Risiken	1
Aus den Projekten:	Neue (A)ERA? – Zur Umsetzung des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrags (ERA) in der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsens	5
	Nichts mehr im ARGEn bei der „Grundsicherung für Arbeitslose“?	8
	Erneuerbare Energien als Motor systembezogener Innovationen im deutschen Elektrizitätssektor	10
	Ökonomisierung der Wissenschaft – Wissenschaftler als Unternehmer?	11
Veröffentlichungen:	Neues SOFI-Arbeitspapier: Studienstrukturreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen	14
	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen Januar bis April 2008	15
Veranstaltungen:	„Capright“-Tagung im September in Göttingen	15
	SOFI-Forschungskolloquium: Programm Sommersemester 2008	16
	Impressum	15
	Personalalia	16

Fortsetzung von S. 1

durch höhere Stückzahlen – nutzen, trotz eines hohen Konzentrationsgrads der Branche, in der die fünf größten Unternehmen 2007 einen Anteil von über 80 Prozent am Weltmarkt hatten.

Verantwortlich für die fehlenden Skaleneffekte waren die herrschenden Marktstrategien. Diese setzten auf eine hohe Modell- und Variantenvielfalt, auf immer neue Funktionen und modische Vielfalt im „look and feel“ der Geräte. Für die Handy-Herstellung waren die Folgen fast schon paradox: Die steigenden Absatzzahlen gingen mit einer derart starken Ausdifferenzierung des Produktspektrums einher, dass die pro Gerät gefertigten Stückzahlen im Durchschnitt sanken. Gleichzeitig verkürzten sich die Produktlaufzeiten. Zudem

veränderten die Abnehmer, vor allem die Netzbetreiber, ihre Bestellpolitik: Sie disponierten sehr viel kurzfristiger, folglich sanken die Auftragsgrößen und damit auch die Losgrößen in der Fertigung drastisch. Damit entwickelten sich die rasche Einführung neuer Produkte und eine hohe Flexibilität zu zentralen Zielgrößen der Handy-Fertigung.

Organisationsstrukturen: Die großen Markenhersteller haben in den letzten fünf Jahren ihre Fertigungs- und Entwicklungstiefe deutlich reduziert. Im Gegenzug haben Zulieferer wachsende Teile der Handy-Produktion übernommen. Dabei spielt Kontraktfertigung eine Rolle, die aber deutlich schwächer ausgeprägt ist als in der PC-Industrie. Die Mehrzahl der großen Endhersteller stellt Handys überwiegend „inhouse“ her. An Bedeutung gewonnen haben vor allem Systemzulieferer, die – ähnlich wie in der Automobilindustrie – über Kompetenzen in der Entwicklung, Fertigung und Montage komplexer produktspezifischer Komponenten verfügen. Innerhalb kurzer Zeit haben sie sich von Teilefertigern zu Integratoren entwickelt, bei denen sich ein Gutteil der Komplexität, Varianz und Unsicherheit der Handy-Produktion niederschlägt. Die Folge: Die Produktions- und Innovationsnetzwerke der Handy-Branche sind deutlich komplexer geworden, und die Endhersteller selbst bilden mit ihren Aktivitäten einen kleineren

Ausschnitt der Wertschöpfungskette ab.

Lokalisierung: Hatten die Hersteller ihre Produktionskapazitäten in der ersten Expansionsphase der Branche vor allem an Hochlohnstandorten errichtet, bauten sie danach neue Kapazitäten ganz überwiegend in Niedriglohnländern auf – bevorzugt in China, Brasilien und in jüngster Zeit in Indien, Nokia zudem in Ungarn. Die wichtigsten Zulieferer sind ihnen in diese Länder gefolgt. Auch die Kontraktfertiger expandierten in Mitteleuropa, China und Lateinamerika.

Bei der Standortwahl der Markenhersteller sind verschiedene Motive im Spiel. Das Ziel der Markterschließung spielte zweifellos eine wichtige Rolle, vor allem bei Engagements in großen neuen Märkten (China, Brasilien, Indien). Zugleich geht es ihnen um Kostensenkung. Für die Prozessgestaltung maßgeblich sind außerdem die zunehmenden Flexibilitätsanforderungen. Fertigungen an Niedriglohnstandorten – bei Endherstellern wie Zulieferern – sind typischerweise nicht vergleichbar hoch automatisiert wie an der „home base“. Flexibilitätsanforderungen, die sich aus ausdifferenzierten Produktspektren, sinkenden Auftragsgrößen und saisonalen Nachfrageschwankungen ergeben, werden in China und andernorts mit weit größeren Anteilen manueller Arbeit und hohen Anteilen unsteter Beschäftigung abgedeckt.

Informationen zum Projekt:

Titel des Projekts:
Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken der High-Tech-Elektronik – das Beispiel der Handy-Branche

Gefördert von
der Hans-Böckler-Stiftung

Projektteam:
Ulrich Voskamp,
Prof. Dr. Volker Wittke

Projektabschluss: Sommer 2008

Veröffentlichungen:
Ulrich Voskamp: Grenzen der Modularität – Chancen für Hochlohnstandorte in globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken. In: SOFI-Mitteilungen Nr. 33, Dez. 2005, S. 115-129.
Ulrich Voskamp: „Outsourcing“ und „Offshoring“ in der Handybranche – Perspektiven der Elektronikfertigung an Hochlohnstandorten. In: WSI-Mitteilungen Nr. 8/2006, S. 433-439.
Ulrich Voskamp, Volker Wittke: Hochlohnstandorte werden aufgegeben. In: Mitbestimmung Nr. 3/2008, S. 40-44.

Schaubild 1: Weltmarkt für Mobiltelefone 1991 bis 2007 (in Mio. Stück)

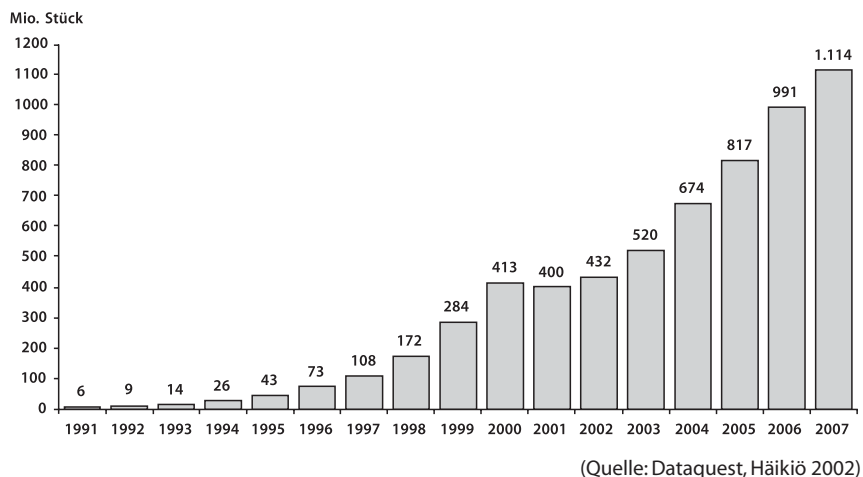
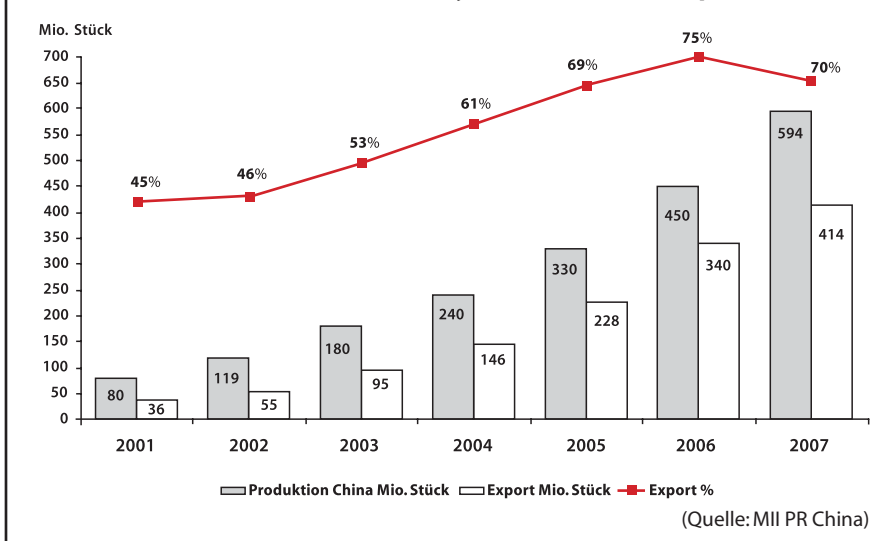


Schaubild 2: Standort China – Handy-Produktion und Export

Die Logik der Standortwahl hat sich in den letzten Jahren deutlich verschoben. Hatten die Firmen dort zunächst vor allem zusätzliche Fertigungskapazitäten für die neuen Märkte aufgebaut, erweiterten sie in den letzten fünf Jahren diese Kapazitäten über den regionalen Bedarf hinaus. Märkte und Produktionsstandorte wurden somit global zunehmend entkoppelt. Am deutlichsten ist das in China: Die Produktion dort, die ganz überwiegend in den Händen ausländischer Hersteller liegt, hat sich zwischen 2001 und 2007 mehr als versiebenfacht und China zum weltweit bedeutendsten Produktionsstandort für Handys werden lassen. Dabei ist die Exportquote der dort gefertigten Geräte im selben Zeitraum kontinuierlich gestiegen – von unter 50 Prozent auf 70 Prozent (vgl. Schaubild 2).

Für Produktion und Beschäftigung an den Ursprungsstandorten der Handy-Branche sind die Effekte des zunehmenden „Offshoring“ einschneidend. In den letzten Jahren haben die großen Hersteller etliche Fabriken für Serienproduktion in den USA, Frankreich, Großbritannien und Dänemark geschlossen, nur wenige Standorte blieben zunächst erhalten. Anders bei der Produktentwicklung: Obwohl vor allem auch in China Entwicklungskapazitäten aufgebaut wurden, spielen Hochlohnstandorte der Hersteller bei der Produktentwicklung nach wie vor die zentrale Rolle. Entwicklungs-

und Volumenproduktionsstandorte wurden somit in den letzten Jahren zunehmend räumlich voneinander getrennt.

Profilwandel von Hochlohnstandorten

Der Rückgang der Serienproduktion in Westeuropa konnte zunächst durch einen Profilwandel der Standorte zum Teil kompensiert werden. Die Werke wurden dabei auf marktnahe Funktionen ausgerichtet. Zum einen verstärkte man die kundennahe Konfiguration der Geräte. In der Hardware identische Geräte unterscheiden sich je nach Land und Netzbetreiber in Software-Ausstattung, Begleitmaterial und Verpackung. Diesen letzten Abschnitt der Herstellung, in dem die Handys auftragsbezogen komplettiert, mit der (länder- und kundenspezifisch unterschiedlichen) Software ausgestattet und verpackt werden, wollten die Hersteller möglichst auch dann auf marktnahe Standorte konzentrieren, wenn die restliche Fertigung bereits an Niedriglohnstandorten stattfand.

Zum anderen wurden an Hochlohnstandorten Funktionen für die Entwicklung und Fertigungseinführung neuer Produkte ausgebaut und organisationsintern aufgewertet. Zwischen Erstentwurf und endgültigem Design absolviert jedes Handy eine Reihe von Durchläufen durch Prototypen- und Musterbau, die den Entwicklern

wichtiges „Feedback“ zum Design und zur fertigungstechnischen Machbarkeit geben. Im anschließenden Hochlauf in der Serienfertigung („Ramp-Up“) werden Modifikationen und Optimierungen des Fertigungsprozesses vorgenommen. Für diese Aktivitäten bedarf es intensiver Rückkopplungen zwischen Produktentwicklung, Prozessentwicklung und Fertigung. Von der Qualität dieser Rückkopplungen hängt es ab, wie rasch Fehler und Schwachstellen in Produktdesign und Fertigungsprozess erkannt und beseitigt werden können. Dabei entscheidet sich letztlich auch, ob ein Entwicklungsprojekt den Zeitplan einhält und das neue Gerät zum vereinbarten Zeitpunkt in hinreichender Qualität und Menge lieferbar ist – oder ob es diesen Zeitpunkt verfehlt und damit das Zeitfenster für hohe Absatzzahlen und Gewinnmargen kleiner wird.

Räumliche Nähe zwischen Entwicklung und Fertigung fördert die Qualität dieser Rückkopplungen. Gleiches gilt für qualifizierte Beschäftigte in der Fertigung, die in der Lage sind, kompetent mit den Entwicklern zu kommunizieren und Fertigungswissen für den Entwicklungsprozess nutzbar zu machen. Die Hersteller haben daher einen Teil ihrer Hochlohnstandorte zu Pilot-Fabriken umprofiliert, in denen neben einer Serienfertigung vor allem die Innovationsaufgaben eine zentrale Rolle spielen.

Als wir mit unserem Forschungsprojekt starteten, war unsere Erwartung, dass gerade diese Verbindung von Innovations- und Fertigungsfunktionen Chancen für Hochlohnstandorte in den globalen Produktions- und Innovationsnetzwerken eröffnen könnte. Und bis vor gut einem Jahr gab es in Westeuropa in der Tat noch eine Reihe von Standorten, in denen diese marktnahen Funktionen und Serienfertigung in unterschiedlicher Weise gemischt waren: die Werke von Siemens/BenQ in Kamp-Lintfort, von Motorola in Flensburg, von Nokia in Bochum und in Salo (Finnland). Bis vor einem Jahr verfügten auch die Systemzulieferer über Werke an Standorten in Deutschland, Schweden und Finnland, die in ähnlicher Weise Innovation und

Fortsetzung von S. 3

Produktion in Pilotfabriken bündelten. Dies hat sich nun rasant verändert.

Radikalisierung der Standortpolitik und ihre Risiken

Seit 2006 beobachten wir eine Radikalisierung der Standortpolitik. Wo sie nicht – wie bei Siemens/BenQ – im Bankrott endet, läuft sie darauf hinaus, die Volumenproduktion komplett an Niedriglohnstandorte zu transferieren. Sony Ericsson betreibt eine eigene Produktion nur noch in China. Motorola hat mit dem Standort Flensburg 2007 seine letzte Fabrik in Europa geschlossen und fertigt seitdem ausschließlich in Niedriglohnländern. Und Nokia lokalisiert die Volumenproduktion nach der Schließung des Werks Bochum an acht global verteilten Niedriglohnstandorten. In Hochlohnländern bleibt, abgesehen von einer kleinen Manufaktur für Luxusgeräte in England, nur noch die Fabrik in Salo/Finnland als Pilotfabrik und flexibler Fertigungsstandort für hochpreisige Multimedia- und Businessgeräte. Und selbst das ist keineswegs ausgemacht. Die Befürchtung bündelt sich in der Formel: „erst Bochum, dann Salo“.

Auch Systemzulieferer haben ihre Standortpolitik in jüngerer Zeit radikalisiert. Sie registrieren, dass ihre Kunden nach und nach die gesamte Serienproduktion an Niedriglohnstandorte verlagern – und handeln ähnlich. So verlegen Hersteller von Gehäusen oder Leiterplatten die bisher noch in Finnland, Schweden oder Deutschland verbliebene Produktion komplett in die Nähe der Werke ihrer Kunden in Mittelosteuropa oder China, oft in denselben „Industriepark“.

Auf kurze Sicht mag eine radikal zugespitzte Standortpolitik die Ertragslage der Unternehmen entlasten oder hohe Umsatzrenditen noch weiter steigern. Schon mittelfristig aber ist sie mit beträchtlichen Risiken verbunden. Denn die völlige Verlagerung der Serienfertigung untergräbt die Pilotfunktion von Hochlohnstandorten an der Schnittstelle von Innovations- und Produktionsprozessen. Sie zerstört die eingespielten Praktiken der Verknüpfung von Innovation und Produktion,



zerreißt jenen engen Kooperationsverbund, der Produkt- und Prozessentwicklungen sowie den Produktionsstart neuer Modelle nicht nur schneller, sondern auch sicherer macht. Die Möglichkeiten hiesiger Standorte, als Innovationszentren und Pilotfabriken zur Steuerung und Beherrschung globaler Netzwerke beizutragen, werden damit zerschlagen.

Setzt sich diese radikalisierte Entwicklung durch, wird das Profil von Hochlohnstandorten letztlich auf reine Entwicklungsaktivitäten schrumpfen. Folgeprobleme sind absehbar, denn: Auch die Produktentwicklung profitiert von der Nähe zur Serienfertigung und von dem dort vorhandenen Wissen. Dieses Wissen ist mit deren Verlagerung zwar nicht schlagartig dahin, aber es verliert sich mit der Zeit. Und vor allem: Es wird entwertet, weil es von den Fortschritten industrieller Fertigungspraktiken abgekoppelt ist und sich nicht erneuern kann.

Auch in den Serienfertigungsfabriken an Niedriglohnstandorten werden Folgen radikaler räumlicher Entkopplung von Produktentwicklung und Fertigung dann spürbar: Prozesse werden instabiler, Produktqualitäten schwanken, die Lieferfähigkeit wird unsicherer – was sich in erhöhten Kosten und Ertragsausfällen niederschlägt. Experten aus hiesigen Innovationszentren werden ungeplant zu Vielfliegern, die in Feuerwehreinsätzen die Probleme in den Fabriken beseitigen helfen sollen – und damit von ihrer Arbeit an der nächsten Produkt-/Prozessgeneration abgezogen werden.

Unternehmen könnten versucht sein, dieses Dilemma durch eine weitere Radikalisierung zu lösen oder abzumildern. Sie könnten versuchen, den zerrissenen Zusammenhang zwischen den Innovations- und den Produktionsfunktionen dadurch zu kitten, dass die Entwicklung der Fertigung an die Niedriglohnstandorte folgt. Das wäre auch deshalb attraktiv, weil Handys entwicklungsintensiv sind und Personalkosten dabei stark zu Buche schlagen. Allerdings liefe ein solcher Weg Gefahr, neue Risiken zu erzeugen: Bei einer weit reichenden oder gar vollständigen Verlagerung der Produktentwicklung würde sich diese von den nach wie vor relevanten Zielmärkten in Hochlohnregionen, von ihren kulturellen Eigenheiten und Präferenzen entfremden. Dies aber würde bei derart stark modeabhängigen Konsumgütern fast unweigerlich fatale Effekte haben.

Zudem wird häufig nicht hinreichend bedacht, dass firmeninterne Entwicklungsaktivitäten typischerweise in regionale Innovationsmilieus eingebunden sind, denen sie einen Teil ihrer Stärke verdanken. Eine Abkopplung von diesem Kontext, der an persönliche Beziehungen und sozialräumliche Nähe gebunden ist, wäre mit einem deutlichen Verlust an Wissen und fachlicher Kreativität verbunden. Schließlich: Der Verzicht darauf, das in regionalen Innovationsmilieus sedimentierte Wissen zu pflegen und zu nutzen, mag vertretbar sein in reifen Branchen, in denen der technologische Entwicklungspfad bekannt und abschätzbar ist und es wesentlich um die Verwertung von vorhandenem Wissen geht. Wenn aber der Pfad der technologischen Entwicklung nicht auf Dauer abgesteckt ist, verkörpert dieses Wissen Potenziale, die für die langfristige Entwicklungs- und Innovationsfähigkeit eines Unternehmens von vitaler Bedeutung sein können. Kurz: Eine radikal zugespitzte Standortpolitik könnte teuer erkaufte sein, weil sie langfristige Entwicklungsressourcen zu verspielen droht.

Eine gekürzte Version des vorliegenden Beitrags ist erschienen im Magazin „Mitbestimmung“ Nr.3/2008.

Erste Eindrücke aus SOFI-Forschungsprojekt

Neue (A)ERA? – Zur Umsetzung des neuen Entgelt-Rahmentarifvertrags in der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsens

Von Martin Kuhlmann und Hans-Joachim Sperling. Bei ihrem Abschluss wurden die neuen Tarifabkommen zur Entgeltgestaltung (ERA) von den Tarifparteien als „größte Tarifreform der Nachkriegsgeschichte“ und als „Jahrhundertprojekt“ angekündigt. Mittlerweile befinden sie sich in der Phase der betrieblichen Umsetzung.

Die ERA-Tarifvereinbarungen zielen im Kern auf eine zeitgemäße Neubewertung von Arbeit und Leistung. Diese Neubewertung soll einerseits über die Anwendung einer einheitlichen, anforderungsbezogenen Bewertungssystematik erfolgen, mit der die bisherige Trennung von Arbeiter- und Angestelltentätigkeiten bei der Eingruppierung aufgehoben wird. Andererseits bein-

halten Einkommen („Überleitungszulage“ für die sogenannten „Überschreiter“) erfolgt nur in Niedersachsen tarifdynamisch, und der betriebliche Einführungszeitpunkt muss hier zwischen den Betriebsparteien einvernehmlich geregelt werden.

Die tariflich vereinbarte Einführungsfrist von ERA läuft in Niedersachsen noch bis zum Ende des Jahres 2008. Schon heute zeichnet sich jedoch ab, dass eine Reihe von Betrieben ERA erst später einführen wird, was auf Antrag und mit Zustimmung der Tarifparteien auch möglich ist. Aktuell (Stand März 2008) haben nach Angaben der IG Metall Bezirksleitung 60 Betriebe (von 210 tarifgebundenen Betrieben in Niedersachsen) ERA eingeführt – eine Größenordnung, die von Niedersachsen-Metall bestätigt wird. Eine hohe Zahl später Einführungen wird auch aus anderen Tarifregionen berichtet. Offensichtlich ist die ERA-Umsetzung zeitaufwändiger und komplizierter als ursprünglich erwartet.

Für eine Bilanzierung ist es gegenwärtig noch zu früh, da ERA bislang erst in etwa einem Drittel der Betriebe eingeführt wurde. Hinzu kommt, dass zwei wichtige Erhebungsschritte unseres von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes zur ERA-Umsetzung (Gruppen Diskussionen mit Beschäftigten und Befragung der Betriebe) noch ausstehen. Auf der Basis von bislang 20 vorliegenden Fallstudien und den oberhalb der betrieblichen Ebene durchgeführten Expertengesprächen zeichnen sich gleichwohl bereits einige Trends der Umsetzungsverläufe sowie der Wirkungen von ERA ab.

Mit seinen prozeduralen und substantiellen Regelungen zur Entgeltgestaltung gibt ERA einen verbindlichen Rahmen vor, der von den betrieblichen Parteien gehandhabt und gestaltet

werden kann und muss. Durchaus strittig ist, ob es sich bei der ERA-Umsetzung um einen primär tariftechnischen Vorgang handelt, oder ob die ERA-Umsetzung als betriebspolitischer Prozess verstanden wird, der den beteiligten Akteuren Handlungs- und Gestaltungsspielräume ermöglicht. Für die These, dass es sich bei ERA in erheblichem Maß auch um ein gestaltungs-offenes betriebspolitisches Projekt handelt, spricht der bisherige Befund, dass im Einführungsprozess unterschiedliche Formen erkennbar sind, die sich zu verschiedenen Umsetzungstypen verdichten lassen.

Differierende Formen der Umsetzung

In einer Reihe von Betrieben erfolgt die Einführung des ERA auf der Basis eines kooperativen Verständnisses: Unternehmensleitung und Betriebsrat verstehen die Umsetzung als gemeinsame Aufgabe, in die zwar unterschiedliche Interessen eingehen, bei der es aber keine grundsätzlichen Streitigkeiten in der Auslegung und Anwendung des Tarifvertrages gibt. In diesen Betrieben kann zudem auf eine längere Tradition betrieblicher Kooperation zurückgegriffen werden. Im Extremfall eines *kooperativ-gemeinsamen Umsetzungstyps* bedeutet dies, dass der Einführungsprozess sogar mit der frühzeitigen Bildung einer



hält ERA eine Neuordnung von Entgeltgrundsätzen und -methoden. Auf der Basis dieser gemeinsamen Linie weisen die in den Tarifbezirken abgeschlossenen Tarifverträge gleichwohl erhebliche Unterschiede auf. So erfolgt in Niedersachsen die Bewertung nach Verfahren der Summarik (und nicht der Analytik wie in Baden-Württemberg oder Nordrhein-Westfalen). Auf die Vereinbarung eines tariflichen Richtbeispielkatalogs wurde verzichtet. Die Besitzstandssicherung der individuel-

Informationen zum Projekt:

Titel:

Begleitforschung zur Umsetzung des einheitlichen Entgelt-Rahmentarifvertrags (ERA-TV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Projektteam:

Dr. Martin Kuhlmann,
Dr. Hans Joachim Sperling

Laufzeit: bis März 2009

Fortsetzung von S. 5



gemeinsamen Arbeitsgruppe von ERA-Experten beider Seiten einhergeht, in der die verschiedenen Umsetzungsschritte gemeinsam erarbeitet und entschieden werden.

Auch bei dem zahlenmäßig häufiger anzutreffenden *kooperativ-getrennten Umsetzungstyp* spielt ein konfliktpartnerschaftliches Grundverständnis eine große Rolle. Dieses Grundverständnis schließt Konflikte in Einzelfragen nicht aus und geht von unterschiedlichen Interessenlagen aus. Es sieht diese jedoch eingebettet in ein gemeinsames Verständnis. Es wird eine korrekte Umsetzung des Tarifvertrages angestrebt, „Unruhe in der Belegschaft“ sowie innerbetriebliche Konflikte sollen vermieden werden. Bei diesem zweiten Typ arbeiten – der Logik des Tarifvertrages folgend – die Experten der Unternehmensseite und des Betriebsrates jedoch getrennt, bevor es zu betrieblichen Verhandlungsrunden kommt. Allerdings gibt es auch in Niedersachsen Beispiele für eine konflikt-hafte ERA-Umsetzung, bei der bereits der Einführungsprozess strittig ist und die Umsetzung durch eine in hohem Maße politisierte Auseinandersetzung bestimmt wird. Dabei geht es im Kern darum, die eigene Verhandlungsposition zu stärken und sich in der betrieblichen Öffentlichkeit auf Kosten der Gegenseite zu profilieren. In diesen Betrieben erfolgen wichtige Festlegungen des Einführungsprozesses sowie eine größere Zahl von Eingruppie-

rungen typischerweise erst unter Hinzuziehung der Tarifvertragsparteien oder im Rahmen einer Schlichtung.

Darüber hinaus unterscheiden sich die Umsetzungsformen im Hinblick auf die Reichweite der Beteiligung und das Ausmaß an innerbetrieblicher Öffentlichkeit: Experten-zentrierten Einführungsprozessen stehen beteiligungsintensive Formen gegenüber. Neben Faktoren wie Betriebsgröße, Branche, Belegschaftsstruktur und wirtschaftliche Situation und der Frage, inwieweit die Betriebe durch „Verwerfungen“ der Entgeltstrukturen geprägt sind, spielen auch der Organisationsgrad der Belegschaft, die Entscheidungsfreiräume des lokalen Managements und die Stärke der Fokussierung auf Personalkostensenkung eine nicht unerhebliche Rolle.

Als Haupttendenz zumindest der ersten und zweiten Welle von ERA-Einführungen, die besonders früh oder im Laufe des Jahres 2007 stattfanden, zeichnet sich ab: Sie erfolgten in der großen Mehrheit eher kooperativ und waren stark an den Regelungen des Tarifvertrags orientiert. Wo für die Unternehmensleitungen die Begrenzung von Personalkosten eine große Rolle spielte, wurde dieses Ziel durch eine Verknüpfung von ERA mit Standortsicherungsvereinbarungen erreicht. Breite Beteiligungskonzepte sind bisher eher die Ausnahme. Es finden sich aber einige Betriebe mit einem

für 2008 geplanten Einführungs-termin, in denen erweiterte Beteiligungsformen erprobt werden. Eine systematische, flächendeckende Einbeziehung der Beschäftigten bei der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen ist bisher nur in wenigen Betrieben erfolgt. Verbreiteter sind bislang Formen, bei denen die Beschäftigten eher fallweise aufgefordert wurden, Arbeitsplatzbeschreibungen zu überprüfen oder zu kommentieren. Gemessen an den normalerweise üblichen Praktiken lässt sich bezogen auf ERA insofern zwar von einem höheren Maß an Beteiligung sprechen. Vor der Folie von vereinzelt im Vorfeld geäußerten hohen Erwartungen hat bei der ERA-Einführung bislang jedoch weder auf der Seite der Interessenvertretung noch von Seiten des Betriebes ein Beteiligungsschub stattgefunden. Der hierfür notwendige zeitliche Aufwand, die Komplexität der Thematik und letztlich auch das bei Eingruppierungsfragen beträchtliche Konfliktpotenzial haben vielfach dazu geführt, dass der Einführungsprozess bislang eher in den Händen einer überschaubaren Gruppe von betrieblichen Experten lag.

Auswirkungen auf das Entgelt

Aufgrund der tarifdynamischen Besitzstandsregelung ist für das Tarifgebiet Niedersachsen zwar sichergestellt, dass durch ERA keine individuellen Einkommensverluste entstehen und sämtliche Beschäftigte auch künftig von Entgelterhöhungen profitieren. Auch in den von uns untersuchten Betrieben spielt die sogenannte „Überschreiter-Frage“ (Beschäftigte, denen bei ERA eigentlich ein geringeres Entgelt zustünde – formell: Personen mit Überleitungszulage) jedoch eine erhebliche Rolle – insbesondere aufgrund des hiermit verbundenen Verlustes an betrieblicher Anerkennung und Wertschätzung der Arbeit. In den bisher vorliegenden Fallstudien fällt zunächst ein hohes Maß an Differenzierung im Hinblick auf die Überschreiteranteile auf: Einer großen Zahl von Betrieben mit vergleichsweise geringen Anteilen von maximal 25 Prozent stehen einige Betriebe – vor allem Großbetriebe – gegenüber, in denen über 75 Prozent der Beschäftigten eine Überleitungszulage erhalten. Un-

ter letzteren sind sowohl Betriebe mit einem hohen Anteil von Anlern-tätigkeiten als auch Angestelltenbetriebe zu finden. Flächendeckende Zahlen zu den Überschreiteranteilen liegen für das Tarifgebiet Niedersachsen nicht vor. Es deutet sich jedoch an, dass es bisher zu keiner Entgeltabsenkung auf breiter Front kommt. Eine Auswertung, die sich auf 38 von 60 Betrieben bezieht, die ERA bereits umgesetzt haben, stellt einen Überschreiteranteil von 44 Prozent fest, 41 Prozent bekommen ein höheres Entgelt („Unterschreiter“).

Während für die betriebliche Situation und die Einschätzungen der Beschäftigten der Überschreiteranteil eine große Rolle spielt, ist in verteilungspolitischer Hinsicht die Veränderung der Entgeltsumme über alle Beschäftigten hinweg von besonderem Interesse. In unseren Fallstudien erreichen nur wenige Betriebe die in den Überleitungsbestimmungen angenommene „kostenneutrale“ Erhöhung der Entgeltsumme um 2,79 Prozent, und lediglich in zwei der rund 20 Betriebe erhöht sich die Entgeltsumme über diesen Prozentsatz hinaus. Andererseits liegen auch nur vier Betriebe bei Steigerungsraten von unter einem Prozent – hierbei handelt es sich durchweg um Betriebe mit Standort-sicherungsabkommen. Das Gros der Betriebe liegt in einem Korridor von einem bis zweieinhalb Prozent.

Auswirkungen auf die Entgeltsysteme

Während sich bei der Bezahlung bislang tendenziell eher differenzierende Effekte von ERA abzeichnen, ist die Ausgestaltung der Entgeltgrundsätze und Entgeltsysteme durch Kontinuität geprägt. So wurde der Entgeltgrundsatz „Gehalt“ zwar abgeschafft, und sowohl die bisherigen Zeitlöhner als auch die Angestellten befinden sich nunmehr im Entgeltgrundsatz „Zeitentgelt“. Größere Veränderungen bei den Entgeltsystemen – z. B. ein großflächiger Übergang vom Leistungslohn zum Zeitentgelt – lassen sich bislang jedoch nicht beobachten. Letztlich er-

möglichen die ERA-Regelungen des niedersächsischen Tarifvertrages mit der Beibehaltung der Entgeltgrundsätze Leistungsentgelt (Akkord, Prämie, neu: Zielentgelt) und Zeitentgelt eine weitgehende Übernahme bestehender Praktiken und erzeugen von der Seite der tarifvertraglichen Regelung her wenig Veränderungsdruck. Aus Sicht der betrieblichen Umsetzungsbedingungen spricht ohnehin nicht viel für eine Einführung von ERA mit zeitgleichen Veränderungen des Entgeltsystems: In zeitlicher Hinsicht sind die Betriebsparteien bereits mit der Neuordnung der Grundentgelte mehr als ausgelastet – sowohl vor



dem Hintergrund der vorhandenen Arbeitskapazitäten als auch bezogen auf die Beherrschbarkeit der Konfliktlagen. Angesichts der insgesamt eher tarifvertragsorientierten Umsetzung von ERA und vergleichsweise geringer Bestrebungen der Durchsetzung einer betrieblichen Entgeltpolitik, würde die Eröffnung einer neuen Arena die betrieblichen Aushandlungsprozesse zusätzlich belasten. Es bleibt jedoch abzuwarten, ob die derzeitige weitgehende Übernahme der bestehenden Entgeltgrundsätze und Entgeltsystemregelungen auf Dauer Bestand hat.

Konfliktpartnerschaft prägt ERA-Umsetzung in Niedersachsen

ERA wurde als ein Projekt der Tarifvertragsparteien initiiert und stellt eine Herausforderung für das Verhältnis von tariflicher und betrieblicher Ebene dar.

Der bisherige Verlauf der Umsetzung hat – soweit sich bislang absehen lässt – in den Betrieben in Niedersachsen dazu geführt, dass der tarifliche Gestaltungsanspruch von den beteiligten Betriebsakteuren aufgegriffen wurde und der Flächentarifvertrag an Regulierungskraft gewonnen hat. Den betrieblichen Gegebenheiten wurde dabei ausdrücklich Rechnung getragen. Dies gilt für beide Seiten: Der regionale Arbeitgeberverband Niedersachsen Metall betont zwar die Ordnungsfunktion von Tarifverträgen, formuliert anders als Südwestmetall gegenüber den Betrieben jedoch keinen starken Gestaltungsanspruch. Er

agiert eher in der Rolle eines Dienstleisters, der Informationen und Beratungen auf Nachfrage zur Verfügung stellt, ohne als treibender Gestalter aufzutreten. Mit diesem Rollenverständnis folgt er nicht nur der bisherigen regionalen Tariftradition, sondern entspricht auch beim Thema ERA den Erwartungen der Betriebe – zumal die Konzernzentralen niedersächsischer Betriebe vielfach in anderen Regionen liegen. Die IG Metall ihrerseits stellt den Betriebsräten in erheblichem Maße Informationen und Schulungen zur Verfügung – sowohl auf bezirklicher wie auch auf lokaler Ebene. Damit liefert auch sie praktisches Orientierungswissen (was nicht selten auch von Unternehmensvertretern anerkennend registriert wird), ohne dabei eine Handlungshoheit beanspruchen zu wollen oder zu können.

Die ERA-Umsetzung in Niedersachsen erfolgt in der großen Mehrheit der Betriebe bislang vergleichsweise geräuscharm und ist von Varianten eines Grundmusters der Konfliktpartnerschaft geprägt. Die Betriebsparteien begreifen ERA zwar als betriebliches Projekt, orientieren sich aber vergleichsweise eng an den tarifvertraglichen Vorgaben. Diese lassen ausreichend Spielräume und legen gleichzeitig eine kooperative Vorgehensweise nahe.

Das Verfassungsgerichtsurteil vom 20.12.2007 und die Folgen Nichts mehr im ARGEn bei der „Grundsicherung für Arbeitslose?“

Von Volker Baethge-Kinsky, Peter Bartelheimer und Alexandra Wagner. Es gilt als Kernstück der neuen Arbeitsmarktgesetzgebung: Arbeitsuchende ohne ausreichenden Anspruch auf Arbeitslosengeld als Versicherungsleistung erhalten seit 2005 statt der Hilfe zum Lebensunterhalt (vom Sozialamt) und der Arbeitslosenhilfe (von den Agenturen für Arbeit) eine einheitliche steuerfinanzierte Leistung. Die Höhe des „Arbeitslosengelds II“ und seine Bezugsbedingungen blieben umstritten, und „Hartz IV“ wurde zum Inbegriff des sozialen Abstiegs in die Prekarität.

Zur Erinnerung: Im Jahr 2003 brachten SPD und Grüne gemeinsam den Entwurf zum „Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in den Bundestag ein. Dieser sah für die Durchführung der Grundsicherung noch die Bundesagentur für Arbeit als Träger vor. Die im Bundesrat dominierende Opposition hingegen war für die Kommunen als Träger. Diese sollten über die Gewährung Existenzsichernder materieller Leistungen hinaus auch die Aufgabe der Vermittlung übernehmen.

mung vor, bei der Kommunen allein als Träger der Grundsicherung fungieren („kommunale Option“). In einem weiteren Gesetzgebungsverfahren wurden schließlich 69 kommunale Träger mit der Umsetzung des SGB II beauftragt – befristet bis zum Jahr 2010 (§ 6a SGB II – „Experimentierklausel“). Zudem wurde die wissenschaftliche Evaluation beider Formen der Aufgabenwahrnehmung gesetzlich verankert (§ 6c SGB II). Eine Verlängerung dieser kommunalen Option bis zum Jahr 2013 ist möglich, wenn die wissenschaftliche Evaluation bis Ende 2008 noch nicht eindeutig gezeigt haben sollte, welche der beiden Formen der Aufgabenwahrnehmung vorzuziehen ist.

Streit um die Modelle der Aufgabenwahrnehmung

Sowohl die gesetzlich vorgenommene Zersplitterung der Grundsicherung in unterschiedliche Organisationsmodelle als auch die mit der Zuweisung von Leistungspflichten verbundenen Lasten blieben in der Folgezeit heftig umstritten. Schließlich klagten elf Kommunen und der Deutsche Landkreistag vor dem Verfassungsgericht. Der zweite Punkt dieser Beschwerde richtete sich gegen das Modell der ARGEn – gegen die in § 44b SGB II geregelte Pflicht der Kreise zur Aufgabenübertragung der Leistungen nach dem SGB II auf die Arbeitsgemeinschaften und die einheitliche Aufgabenwahrnehmung von kommunalen Trägern und Agenturen für Arbeit in den Arbeitsgemeinschaften. Dieser Beschwerde gab das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 20. Dezember 2007 statt. Es erklärte die im SGB II festgelegte Konstruktion der ARGEn zu einer mit dem Grundgesetz unvereinbaren „Mischverwaltung“.

Schnelle Reaktion von BMAS und Bundesagentur für Arbeit

Mit dem Urteil wurde der Gesetzgeber förmlich beauftragt, verfassungskonforme Formen der Trägerschaft zu entwickeln, die an die Stelle der derzeit 349 ARGEn treten können. Eine



Seit dem 20.12.2007 hat die deutsche Arbeitsmarktpolitik mit der „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ (Sozialgesetzbuch Zweites Buch – SGB II) – wie die neue Fürsorgeleistung korrekt heißt – ein neues Problem: Das Bundesverfassungsgericht hat die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn), in denen Kommunen und Arbeitsagenturen ihre Grundsicherungsaufgaben gemeinsam wahrnehmen, für nicht mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt. Damit steht erneut zur Debatte, wie Grundsicherung und Vermittlungsberatung für Arbeitsuchende organisiert werden sollen, und welche Rolle die Kommunen in der Arbeitsmarktpolitik spielen werden.

Der einberufene Vermittlungsausschuss empfahl die Zuständigkeit der Kreise und kreisfreien Städte für einzelne der Leistungen (u. a. Betreuung von Kindern, Schuldner- und Suchtberatung, Leistungen für Unterkunft und Heizung). Mit dem Ziel, materielle und immaterielle, sozialintegrative und im engeren Sinne arbeitsmarktbezogenen Leistungen dennoch „aus einer Hand“ gewähren zu können, wurde die Bildung von Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) aus den Arbeitsagenturen und den Kommunen vorgesehen und anschließend in § 44b SGB II als Regelfall fixiert. Das zum 1.1.2004 in Kraft getretene SGB II sah zusätzlich die Erprobung alternativer Modelle der Aufgabenwahrnehmung

Neuordnung im Bereich des SGB II ist damit obligatorisch. Der dafür im Urteil gesetzte Termin (Ende 2010) legt es eigentlich nahe, mit Muße die Ergebnisse der Hartz IV-Evaluation (insbesondere die der „Experimentierklausel“) abzuwarten und auf der Grundlage der Ergebnisse der gesamten Evaluationen eine überzeugende und sachgerechte Gesamtkonzeption zu entwickeln.

Überraschenderweise präsentierten jedoch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) innerhalb kürzester Zeit Eckpunkte eines Entwurfs für ein „kooperatives Job-Center“, das an die Stelle der ARGEn treten soll: Nach diesem Vorschlag sollen die Anliegen von hilfebedürftigen Arbeitssuchenden unter dem Dach einer gemeinsamen Anlaufstelle von den Mitarbeitern des für die jeweiligen Leistungen zuständigen Trägers (BA, Kommune) bearbeitet werden. Wie kooperativ und damit integriert dies wirklich geschieht, dafür sind – dies ist der entscheidende Unterschied zu den ARGEn – hohe Hürden (freiwilligen Kooperationsvereinbarungen der Träger) bzw. unüberwindbare Grenzen gesetzt: Materielle Leistungsansprüche von Hilfebedürftigen werden nunmehr zwingend von unterschiedlichen Stellen (BA: z. B. Regelsätze Kommune: Kosten der Unterkunft) bearbeitet und münden nicht mehr in einen einheitlichen Bescheid. Für dieses Modell spricht laut Papier, dass es sich um eine urteilskonforme und schnell in die Fläche umzusetzende Lösung handelt. Möglichen Verunsicherungen bei Beschäftigten der ARGEn sowie bei den AdressatInnen der Grundsicherung würde so vorgebeugt.

**Das „kooperative Jobcenter“:
Wer will es?**

Die Reaktionen der (arbeitsmarkt)politischen Akteure (Fraktionen, Gewerkschaften, kommunale u. a. Spitzenverbände, Länder) auf diesen Vorschlag sind uneinheitlich, oftmals zwiespältig. Begeisterung gibt es selten. Zustimmung zum Vorschlag des „kooperativen Jobcenters“ scheint – wie etwa beim Deutschen Städte- und Gemeindebund – nicht selten von der Furcht vor ei-

ner Generalrevision von Hartz IV bestimmt zu sein. Andere verbinden sie mit Forderungen nach der Behebung von „Strukturfehlern“ (DGB). Ablehnung erfolgt häufiger durch Akteure, die schon in der Vergangenheit vehement für die „kommunale Option“ eingetreten sind (Deutscher Landkreistag). Mehrere Akteure (GRÜNE, BAG Integrationsfirmen) verweisen auf schon jetzt in den ARGEn bestehende Konflikte um Zuständigkeiten und Finanzen, die sich unter den neuen Rahmenbedingungen (fehlender Einigungszwang im Kooperationsausschuss) noch weiter verschärfen könnten.

Klärung benötigt: Wie kommt man zu integrierten Dienstleistungen?

Sorgsam umschifft wird in der derzeitigen Debatte die Frage, wie arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen möglichst integriert angeboten werden können. Dabei könnte das Urteil des Verfassungsgerichts auch Anlass dazu sein, die Aufgabenteilung zwischen Kommunen und Bundesagentur in der Grundsicherung generell zu überprüfen – ebenso wie die Aufspaltung der Arbeitsverwaltung in die beiden Rechtskreise des SGB III und des SGB II. Letzteres wäre der politisch schwierigere, aber sachgerechtere Weg: Die Trennung der Rechtskreise – dies haben die Evaluatoren von Hartz I bis III dem Auftraggeber ins Stammbuch geschrieben – erweist sich als die große „Achillesferse“ der Hartz-Gesetzgebung. Zwar ist noch kein konkretes und kohärentes Organisationsmodell in Sicht. Die momentane Lösung ist aber keine wirklich tragfähige.

Die derzeitige Trennung in sowohl zwei Rechts- als auch zwei Finanzierungskreise zerlegt die Arbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltung in eine Doppelstruktur von beitragsfinanziertem System der Arbeitsförderung und steuerfinanziertem System der Grundsicherung. Verkompliziert wird diese Doppelstruktur durch die im SGB II festgelegte Arbeitsteilung: Sicherung des Lebensunterhalts und arbeitsmarktnahe Dienstleistungen auf der einen Seite (Bund), Kosten der Unterkunft und die sozialintegrativen Dienstleistungen auf der anderen Seite (Kommun-

nen). Erschwerend wirken grundlegende und bisher unbeantwortete Fragen, die sich mit Blick auf die Versicherungs- und Grundsicherungsleistungen, auf das „Kerngeschäft“ der Beratung und Vermittlung Arbeitssuchender sowie auf qualifizierende und Beschäftigung schaffende Maßnahmen stellen. Hier rächt sich, dass die Geldleistungen und die Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung in den letzten Jahren im toten Winkel der Wirkungsforschung lagen. Was gute Beratung und Vermittlung wäre und wie es um ihre Qualität tatsächlich bestellt ist – auf diese Frage bietet die Arbeitsmarktforschung bislang kaum Antworten: Obwohl das der Hartz-Gesetzgebung unterlegte Paradigma der „Aktivierung“ ein Interventionsparadigma ist, hat die Arbeitsmarktforschung die Ebene der Intervention (Interaktion) bislang allenfalls gestreift. Somit ist noch ungeklärt, was „Arbeitsvermittlung als sozialpolitische Intervention und soziale Interaktion eigentlich ist, wie sie wirkt oder woran Vermittlungsbemühungen scheitern“ (Knuth und Brussig). Schließlich steht auch eine Antwort auf die Frage aus, wie die auf der lokalen Ebene bestehenden arbeitsmarktpolitischen Kompetenzen der Kommunen sinnvoll eingebunden werden. Für die Klärung dieser konzeptionellen Fragen ist es allemal Zeit.

Informationen zum Projekt:

Titel:
Monitor Arbeitsmarktpolitik – ein Projekt zur wissenschaftlichen Begleitung der Umsetzung der Hartz-Gesetze I bis IV.

Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung

Laufzeit: (incl. bewilligter 2. Phase): 12/2005 bis 3/2009

Projektteam:
Dr. Peter Bartelheimer (SOFI),
Dr. Volker Baethge-Kinsky (SOFI),
Dr. Alexandra Wagner (FIA, Berlin)

Website: www.monitor-arbeitsmarktpolitik.de

■ Neues SOFI-Projekt

Erneuerbare Energien als Motor systembezogener Innovationen im deutschen Elektrizitätssektor

Von Rüdiger Mautz und Wolf Rosenbaum. Der Anteil „erneuerbarer“ Energie an der Stromerzeugung in der Bundesrepublik wächst immer schneller. Welche Folgen ergeben sich hierdurch für die Energieversorgung in Deutschland? Und inwieweit entstehen daraus neue systembedingte Herausforderungen für den Elektrizitätssektor? Diese Frage steht im Zentrum einer neuen, durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft geförderten Untersuchung des SOFI.

Solange die erneuerbaren Energien nur einen geringen Beitrag zur Stromerzeugung lieferten, blieb die Frage ihrer

erwarten: Auf der einen Seite steht das Interesse der großen Netzbetreiber, die Auslastung des Stromnetzes zu optimieren und kostenträchtige Regelungseingriffe oder Maßnahmen zum Netzausbau nach Möglichkeit zu vermeiden. Auf der anderen Seite steht das Interesse der alternativen Stromproduzenten an einer optimalen Ausschöpfung ihrer technischen Einspeisemöglichkeiten.

Mit der Konzentration auf systemintegrative Ansätze soll in der Untersuchung auch danach gefragt werden, inwieweit sich Lösungen abzeichnen, in deren Verlauf sich Strukturdifferen-

im Stromsektor bestimmt werden, inwieweit andererseits aber auch Spielräume für strategisches Handeln existieren, die von den Akteuren der erneuerbaren Energienbranche sowie von der traditionellen Stromwirtschaft zur Durchsetzung eigener Optionen genutzt werden können.

Die empirische Analyse wird sich im Rahmen qualitativer Fallstudien auf Innovationsansätze konzentrieren, die als unterschiedliche Antworten auf die skizzierten Herausforderungen gelten können. Dazu sollen folgende Innovationsfelder in der Untersuchung berücksichtigt werden:

- Integration regenerativer Stromerzeugung in das Netzsicherheitsmanagement.
- Integration regenerativer Stromquellen in dezentral vernetzte („virtuelle“) Kraftwerke.
- Integration regenerativer Stromerzeugung in den Regelenergiemarkt.
- Integration regenerativer Stromquellen in die verbrauchsnahe Stromerzeugung und das Netzmanagement von Stadtwerken.
- Integration regenerativer Stromerzeugung in die technischen und ökonomischen Strukturen der traditionellen deutschen Stromwirtschaft.



optimalen Integration in das Stromsystem nachrangig. Infolge des beschleunigten Wachstums der „Erneuerbaren“ ändert sich die Situation: Mit dem steigenden Anteil dezentraler und – im Fall von Wind und Solarenergie – fluktuierender Stromerzeugung wird es systemtechnisch immer anspruchsvoller, die Stabilität und Sicherheit des Stromnetzes zu garantieren. Verstärkt wird der Handlungsbedarf dadurch, dass das Branchenwachstum mit ausgeprägten regionalen Konzentrationen – zum Beispiel der Windenergie in Norddeutschland oder der Fotovoltaik in Süddeutschland – einhergeht. Damit erhöhen sich auch die Anforderungen an die alternativen Stromproduzenten, selbst aktiv zu einer sicheren und am Bedarf orientierten Stromversorgung beizutragen. Dabei sind Zielkonflikte mit den Stromkonzernen zu

zen zwischen dem traditionellen und dem regenerativen Stromsektor verringern könnten. Systemintegration kann einerseits darauf hinauslaufen, als regenerativer Stromerzeuger stärker in die „zentrale“ Logik des existierenden Stromnetzes einbezogen zu werden. Sie kann aber auch bedeuten, dass Netzbetrieb und konventioneller Kraftwerkspark durch einen entsprechenden Umbau stärker den Erfordernissen regenerativer und dezentraler Stromquellen angepasst werden. Untersucht wird, welche Rolle zentrale oder dezentrale Optionen in den Ansätzen und Konzepten zur Systemintegration spielen. Dabei soll sich das Augenmerk auch darauf richten, inwieweit Ansätze zur Systemintegration einerseits von politisch-regulativen Rahmenbedingungen und von technologischen Pfadentwicklungen

Informationen zum Projekt:

Titel:

Die Expansion erneuerbarer Energien als Motor systembezogener Innovationen im deutschen Elektrizitätssektor

Projektverantwortlich:

Prof. Dr. Wolf Rosenbaum

Projektbearbeiter:

Dr. Rüdiger Mautz

Gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Laufzeit: 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009

Wissenstransfer in den Life Sciences

Ökonomisierung der Wissenschaft – Wissenschaftler als Unternehmer?

Von Constanze Kurz und Harald Wolf. Wenn heute von der Institution Universität die Rede ist, stehen häufig die Veränderungen ihrer Bildungs- und Ausbildungsfunktionen im Zuge des Bologna-Prozesses im Zentrum. Doch nicht nur diese,

ist die Kopplung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft? Und wie sehen die Bedingungen und Möglichkeiten des Wissenstransfers im sich wandelnden institutionellen Kontext heute tatsächlich aus? Treten die intendierten Effekte einer Steigerung und

Molekularbiologie und Molekulargenetik besitzt hohe wirtschaftliche Relevanz – etwa für neue Anwendungen und Vermarktungschancen in Gestalt wirksamerer Medikamente oder Methoden der Wirkstoffsuche. Entsprechend groß ist die Nachfrage, vor allem aus der Pharma- und Biotech-Industrie.



Die wissenschaftsbasierte industrielle Neuausrichtung – zunächst durch Biotechnologie-Spin-offs, dann durch Integration der Bio- und Gentechnologie in das Wissensarsenal und Methodenset großer Pharmaunternehmen – wurde von Anfang an durch Wissenstrans-

auch die akademischen Forschungsfunktionen sind unter erheblichen Anpassungsdruck geraten. Staatliche Wissenschafts- und Forschungspolitik zielt seit längerem auf eine stärkere Kopplung von Universität und Wirtschaft. Angestrebt wird eine wertungsorientierte Steuerung und Formierung des akademischen Wissensangebotes. Es soll durch institutionellen Umbau und neue Anreize besser an die Wissensnachfrage aus der Wirtschaft angepasst werden, und ein passgenauerer Wissenstransfer wird angestrebt. Dem neuen Leitbild der „unternehmerischen Hochschule“, die das bewerkstelligen soll, steht das Leitbild eines „unternehmerischen Wissenschaftlers“ zur Seite, der sein Handeln entsprechend ausrichtet und die Nachfrage bedient.

Unternehmerische BiowissenschaftlerInnen?

Setzt sich ein solcher Wissensproduzent neuen Typs mit „postakademischen“, „unternehmerischen“ Orientierungen tatsächlich durch? Wie eng

Ökonomisierung des Wissenstransfers ein? Auf der empirischen Basis eines von 2005-2007 in Kooperation mit WissenschaftlerInnen an der Universität Zürich durchgeführten SOFI-Projektes, in dem u.a. 22 Expertengespräche sowie 33 qualitative Interviews mit BiowissenschaftlerInnen (9 Frauen/24 Männer) an vier Universitätsstandorten in Deutschland und an einem Universitätsstandort in der Schweiz geführt wurden, lassen sich vorläufige Antworten auf diese Fragen formulieren.

Die „Life Sciences“ sind durch die Revolutionierung des Verständnisses lebender Systeme – spektakulärstes Zeichen hierfür: die Sequenzierung des menschlichen Genoms im Jahr 2001 – zur neuen Leitwissenschaft aufgestiegen. Auf Basis eines beständigen Zuwachses staatlicher Fördermittel boomt dieses wissenschaftliche Feld wie kein anderes. In dieser Privilegierung spiegelt sich auch das Interesse der Akteure wider, Innovationen zu forcieren. Das Wissensangebot der

Informationen zum Projekt:

Titel:

Wissenstransfer von der Hochschule in die Wirtschaft: Institutionelle Anreizstrukturen und Arbeits- und Berufsorientierungen von Biowissenschaftlern

Gefördert von der Volkswagenstiftung

Laufzeit: 9/2005-9/2007

Projektteam: Prof. Dr. Martin Baethge, Dr. Constanze Kurz, PD Dr. Harald Wolf (SOFI) Prof. Dr. Uschi Backes-Gellner, Dr. Petra Moog (Universität Zürich)

Publikation: *Briken, Kendra/Kurz, Constanze/Moog, Petra/Wolf, Harald (2007):* Wissens- und Innovationstransfer von der Hochschule in die Wirtschaft: Institutionelle Anreizstrukturen und Arbeits- und Berufsorientierungen von Biowissenschaftlern. In: Ulrich Wengenroth, Hagen Hof (Hrsg.): Innovationsforschung – Ansätze, Methoden, Grenzen und Perspektiven. Münster: LIT-Verlag, S. 171-185.

Website des Projekts:

<http://www.sofi-goettingen.de/index.php?id=51>

Fortsetzung von S. 11

fer aus den Hochschulen gestützt: Sie lieferten die WissenschaftlerInnen, die in die wirtschaftlichen Anwendungsfelder wanderten. In letzter Zeit liegt der Akzent hingegen vermehrt auch auf anderen Formen des Transfers wie Patentverwertung oder Forschungsk Kooperationen. Bei diesen Transferformen verbleiben die WissenschaftlerInnen zwar im akademischen Kontext, werden aber als Zulieferer innovationsrelevanten Wissens zugleich direkt von der Wirtschaft nachgefragt. Und in dieser Konstellation stellen die Biowissenschaften auch aus der Perspektive der Hochschulen ein potenziell lukratives Verwertungsfeld dar.

Wissenstransfer via „Patentverwertung“

Die Wirksamkeit neuer Governance-Mechanismen, die der „Inwertsetzung“ der Wissenschaft dienen sollen, bleibt allerdings bislang begrenzt, und es ergeben sich unbeabsichtigte Folgeprobleme. Das Beispiel der Patentoffensive illustriert dies: Mit dieser Offensive wollte die Bundesregierung die Patent- und Lizenzverwertung zu einem zentralen Transfer- und Verwertungskanal machen. Orientiert an US-amerikanischen Vorbildern soll das „Unternehmen“ Hochschule nunmehr Transfer und Transferausbeute durch Patentierungen deutlich erhöhen. Gewährleisten sollen dies der Wegfall des sog. Hochschullehrerprivilegs seit 2002 – d. h. der „unternehmerischen“ Möglichkeit der Erfinder, über ihre Erfindungen zu verfügen – sowie die Übernahme der „Verwertungshoheit“ bei Innovationen im Rahmen universitärer Forschung durch die Universitäten.

Das Management der Patentverwertung übernahmen neu geschaffene „Patentverwertungsagenturen“. Diese werden aber Ansprüchen an eine effektive und den Bedürfnissen der Hochschulen angepasste Unterstützungsstruktur bisher nur bedingt gerecht: Ihr Aufgabenspektrum – sie sind für alle Wissenschaftsdisziplinen zuständig – erscheint zu wenig fokussiert. Ihre Expertise für die realistische Einschätzung von Patentierungskosten wie Marktpotenzial wissenschaftlicher Erfindungen für die gesamte



Breite jeweils hochkomplexer Wissenschaftsfelder sind unzureichend, ihre Aktivitäten zu wenig eingebunden in die Organisations- und Entscheidungsstrukturen der Universitäten und ihre finanziellen Spielräume zu eng, um auf Basis von Patenten sprudelnde Einnahmequellen erschließen zu können.

Aktuell ist offen, ob und wie sich die Patentverwertungsagenturen als neue Transferakteure dauerhaft etablieren werden. Möglich erscheint, dass größere Universitäten deren Funktionen an sich ziehen und damit diesen Verwertungskanal monopolisieren könnten. Die finanziellen Erträge sind nach den ersten sieben Jahren der Neuordnung bescheiden. Diese Situation spiegelt sich auch in den nüchternen Einschätzungen und begrenzten Patentaktivitäten der befragten BiowissenschaftlerInnen. Es verweist auch auf die beschränkten Möglichkeiten und besonderen Bedingungen des Transfers in diesem Feld.

Bedingungen und Möglichkeiten des Transfers

Ausmaß und Qualität der Transferaktivitäten und der unternehmerischen Gelegenheiten sind für die WissenschaftlerInnen höchst kontingent. Sie hängen ab von Glück und Zufall, von unvorsehbaren Fundsachen, die kaum – weder von innen noch von außen – gezielt stimuliert werden können. Auch die Unterscheidung zwischen Grundlagen- und Anwendungsfor-

schung trägt nicht weit: Molekularbiologische Forschung impliziert in der Regel gleichzeitig sowohl Grundlagen- als auch Anwendungsbezüge. Oft ergibt sich aus der Grundlagenforschung die gänzlich unvorhergesehene Vermutung hoher unmittelbarer Anwendungsrelevanz. Für den industriellen Anwendungskontext ist umgekehrt nie ganz eindeutig und erst nach langer Zeit endgültig sicher, ob diese Vermutung zutrifft.

Nur allzu oft ist das nicht der Fall. Von 100 Substanzen stürzen immer noch 98 im Verlauf des Entwicklungsprozesses ab. Die Entwicklung eines neuen Medikaments findet unter der Regie von Pharmakonzernen statt, dauert durchschnittlich 12 bis 15 Jahre und kostet im Schnitt 800 Mio. Euro. Von daher wundert es nicht, dass es bislang kaum eines der kapitalschwachen Biotech-Unternehmen aus eigener Kraft geschafft hat, ein Medikament zu entwickeln und auf den Markt zu bringen. Die entsprechende „Konsolidierung“ der Biotech-Branche (d. h. Insolvenzen, magere Renditen) hat auf Seiten der WissenschaftlerInnen zu Ernüchterung, teilweise auch zur dezidierten Abwendung von Ausgründungsoptionen geführt. Ein Wechsel in die Wirtschaft erscheint heute durchweg als unattraktiv.

Die Aspiranten: Transfer im Zeichen der Prekarität

Die sozialen Positionen und Rollen von WissenschaftlerInnen im biowissenschaftlichen Feld unterscheiden

sich erheblich – und damit auch die spezifischen Probleme, die zu bewältigen sind, sowie die Chancen für Kooperation und Wissenstransfer. Die wichtigste Scheidelinie verläuft zwischen arrivierten, verbeamteten ProfessorInnen und JungforscherInnen, den „Aspiranten“. Max Weber sprach in „Wissenschaft als Beruf“ (1919) von der „proletaroiden“, prekären Lage der „Assistenten“ in modernen naturwissenschaftlichen Universitätsinstituten. Diese Charakterisierung trifft nach wie vor zu. Das breite Mittelfeld der Aspiranten („Postdocs“) eint auch heute noch eins: die Erfahrung und sichere Erwartung großer Unsicherheit der beruflichen Perspektive. Nur befristet angestellt, konzentrieren sie alle Energien auf das Erreichen der nächsten „Entfristung“, um schließlich – die größte Hürde, die alle vor sich sehen – die angestrebte Dauerstellung als ProfessorIn zu erreichen.

Hauptwährung im Wettbewerb um diese Positionen sind Publikationen, der Publikationsdruck ist enorm. Möglichst schnell müssen interessante Ergebnisse gefunden und als *Papers* in hochrangigen *Journals* platziert werden. Doch experimentelle biowissenschaftliche Forschung lässt sich nur in Kooperation und mit „Betriebsmitteln größeren Umfangs“ (Weber) organisieren – das will finanziert sein. Die Möglichkeit, interessante Befunde zu erarbeiten und zu veröffentlichen, hängt vom Einwerben entsprechender Drittmittel entscheidend ab. Vor dem Hintergrund des Wettlaufs um Reputation und Stellen ist jedenfalls die eindeutige „Binnenorientierung“ bei den Aspiranten nicht verwunderlich. Publikationen sind für sie mit Abstand das wichtigste Kommunikations- und Transfermedium für ihre Arbeit.

Industriekooperationen und Patentierung sind dagegen die Transferkanäle nach außen – ins Wirtschaftssystem – die heutzutage gestärkt werden sollen. Für die Aspiranten ist der Erwerb von Patenten aber völlig nachrangig. Sie schließen Patentierung nicht prinzipiell aus, doch sobald sich ein Konflikt mit dem Publikationsgebot andeutet

– er ergibt sich schon aus dem erheblichen Zeit- und Arbeitsaufwand des Patentierungsprozesses –, sind die Prioritäten klar. Industriekooperationen gehen die Aspiranten zwar durchaus ein. Diese Kooperationen haben aber eine dezidiert instrumentelle Funktion: Sie helfen, „den [eigenen] Laden am Laufen zu halten“ (ein Befragter) und damit die wissenschaftlichen Karriereziele zu erreichen.

Die relativ engen strukturellen Grenzen einer externen Transferorientierung und einer in diesem Sinne unternehmerischeren Ausrichtung für die Gruppe der Aspiranten sind damit deutlich: Die Konzentration auf die akademische Karriere, d. h. der individuelle Reputationserwerb und die



darauf abgestimmte Betriebsökonomie der eigenen Arbeitsgruppe, müssen im Vordergrund stehen. Damit wird es sachlich wie zeitlich schwer, die Wissenserzeugung an äußere Verwendungsperspektiven anzuschließen. Zudem verfügt man auch sozial, als noch relativ „kleines Rädchen in dem ganzen Getriebe“ (ein Befragter), nur über geringe Möglichkeiten. Die „größeren Räder“ in dem Getriebe – das sind die Arrivierten...

Die Arrivierten: Nutzung von Transferoptionen für wissenschaftliche Ziele

Nicht die Aussicht auf kommerziellen Erfolg, sondern die Befriedigung wissenschaftlicher Neugier und das Mitwirken am wissenschaftlichen Fortschritt stellen die Arrivierten als ausschlaggebendes Motiv wie Anreiz für ihre Forschungsaktivitäten in den Vor-

dergrund. Diese intrinsische Motivation und Besetzung traditioneller wissenschaftlicher Normen ist zugleich immer auch mit dem Interesse verbunden, für Leistungen Anerkennung zu finden, um Position und Prestige im wissenschaftlichen Feld zu festigen.

Hierfür bieten Transferaktivitäten – sei es Patentierung, sei es Auftragsforschung – keine angemessene Grundlage. Denn anders als im Wirtschaftssystem, wo Patente Innovations- und Marktvorteile sichern, sind sie im Wissenschaftssystem in der Konkurrenz um Anerkennung und Akquisen ohne Wert. Und Auftragsforschung hat aus Sicht der Arrivierten in erster Linie die Funktion, die Forschungskasse aufzufüllen. In beiden Varianten stellt die Produktion transferierbaren Wissens für die Arrivierten kein originäres Handlungsziel dar. Sie ist vielmehr eine sich bietende Gelegenheit, die als Nebenprodukt ihrer Forschung abfallen und künftige Forschung alimentieren kann.

Anders liegen die Dinge bei gemeinsam mit der Industrie betriebenen Forschungsprojekten, die im biowissenschaftlichen Feld angesichts des dringenden Interesses der Pharmakonzerne an Innovationspotenzialen an Bedeutung gewinnen dürften. Hier begeben sich WissenschaftlerInnen (partiell) in ein anderes, ökonomisches Bezugssystem, in dem andere Erfolgsregeln (cash) und restriktivere zeitliche Rahmungen gelten. Zudem treten Interessen der Industrie an Geheimhaltung und Sicherung intellektueller Eigentumsrechte in den Vordergrund, die der Befriedigung von – auch für einen Arrivierten weiterhin essentiellen – Publikationsinteressen womöglich entgegenstehen. Insofern wird der Arrivierte bei solchen Industriekooperationen mit wachsenden Anforderungen an Managementkompetenz konfrontiert, insbesondere mit einer neuen Art von „Grenzmanagement“.

Dass Wissenschaft sich in Bezug auf die außerwissenschaftliche Relevanz ihrer Forschungsleistungen verstärkt legitimieren muss, ist bei den Arrivierten also durchaus angekommen.

Fortsetzung von S. 13

Sie bleiben gleichwohl resistent gegenüber überzogenen Nützlichkeits-erwartungen, und sie wissen auch um ihre eingeschränkten Möglichkeiten. Ihre Forschungsaktivitäten taugen vielfach nicht für schnelle Kommerzialisierungserfolge, oder sie sind beim derzeitigen Stand wissenschaftlichen Wissens und wirtschaftlicher Nachfrage schlicht und ergreifend nicht kommerzialisierbar – auch wenn sie der Humus künftiger unvorhergesehener „Anwendungssprünge“ sind. Von daher gilt eine unmittelbar „marktwirtschaftliche“ Betrachtung von Wissenschaft vielen als – so ein Befragter – „der dümmste Fehler, den man nur machen kann“.

Das Regime akademischer Manager?

Konträr zum Leitbild „unternehmerischer Wissenschaftler“ hat der institutionelle Umbau – wie das Beispiel

Patentverwertung zeigt – die Entstehung neuer bürokratischer Strukturen begünstigt und den Wissenschaftler vom unternehmerischen Risiko eher „befreit“. Die Signale sind insgesamt noch zu widersprüchlich und zu schwach, um die Möglichkeitsstrukturen des Wissenstransfers so nachhaltig zu verändern wie propagiert und geplant.

Auf Basis der Befunde kann von einem umfassenden Bedeutungsverlust des klassischen Merton'schen akademischen Normenkanon – Universalismus, Kommunalismus (Publikationspflicht), Uneigennützigkeit, organisierter Skeptizismus – im biowissenschaftlichen Feld nicht die Rede sein. Auch für ausgesprochen transferaktive WissenschaftlerInnen bleibt das Bezugssystem dezidiert die Wissenschaft und nicht die Wirtschaft. Die sich vermehrt bietenden wirt-

schaftlichen Chancen erscheinen ambivalent. Und wenn sie gesucht werden, dann um die eigenen wissenschaftlichen Möglichkeiten zu erweitern, nicht umgekehrt.

Ob sich aus der komplexeren Form der Kopplung durch direkte Forschungsk Kooperationen mit Pharma- und Biotech-Industrie nicht doch auf Dauer „postakademische“ Neujustierungen des Normengefüges ergeben, ist offen. Abzuzeichnen scheint sich aber, dass auch solche Kontexte nicht den „unternehmerischen“ Wissensproduzenten neuen Typs hervorbringen werden, der riskante, ökonomisch relevante Innovationen in Eigeninitiative verfolgt. Zu erwarten ist vielmehr eine weitere Stärkung des akademischen Managers – gepaart mit der wachsenden Bereitschaft, sich auf wirtschaftliche Vorgaben einzulassen.

SOFI-Arbeitspapier 2008-3: Eine empirische Zwischenbilanz zum Bologna-Prozess

Studienstrukturreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen

Im Jahr 1999 wurde mit der „Bologna-Erklärung“ das Ziel formuliert, bis zum Jahr 2010 einen einheitlichen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Seither befindet sich die deutsche Hochschullandschaft in einer tiefgreifenden Umbruchsituation: Sukzessive wird eine gestufte, stärker berufsorientierte und zeitlich eingegrenzte Studienstruktur mit den Abschlüssen „Bachelor“ und „Master“ eingeführt.



In der Bundesrepublik Deutschland ist von politischer Seite mit der Umstellung auf die neue Studienstruktur auch die Erwartung verbunden, die im OECD-Vergleich geringe Studierbereitschaft der SchulabgängerInnen mit Hochschulreife nachhaltig zu erhöhen und insbesondere Studienberechtigte aus niedrigen Sozialschichten zur Aufnahme eines Studiums zu motivieren.

Bislang existieren keine empirischen Studien, die die Auswirkungen des

Bologna-Prozesses auf soziale Ungleichheiten beim Übergang in die nachschulische Ausbildung theoretisch fundiert analysieren. Einen Beitrag zur Klärung leistet das neue SOFI-Arbeitspapier „Studienstrukturreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen“ von Claudia Kretschmann. Das Arbeitspapier ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung der Magisterarbeit der Verfasserin. Die zentrale Frage des Arbeitspapiers lautet: Lassen sich im Untersuchungszeit-

raum 2002 bis 2005 die im Zusammenhang mit den Bologna-Zielen (politisch intendierten) Tendenzen identifizieren, wonach sich mit der Studienreform an deutschen Hochschulen die Studierbereitschaft von SchulabgängerInnen insgesamt erhöht und sich außerdem soziale Disparitäten beim Übergang in das Hochschulstudium verringern? Die empirischen Analysen basieren auf eigenständigen Auswertungen der HIS-Studienberechtigtenbefragungen 2002, 2004 und 2005. Ein zentrales Ergebnis dieser Analysen: Bis 2005 hat die Studienreform weder die Studierbereitschaft der Studienberechtigten insgesamt erhöht noch Studienberechtigte niedriger Sozialschichten in stärkerem Umfang für ein Studium motiviert.

Das Arbeitspapier steht auf der Internetseite des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF zum kostenlosen Download zur Verfügung.

„Capright“-Tagung: Internationaler Forschungsverbund im September in Göttingen Resources, Rights and Capabilities: in Search of Social Foundations for Europe

Vom 24. bis 26. September richtet das SOFI eine Tagung des Forschungsverbunds „Capright“ aus. Der Verbund vereinigt Forscher unterschiedlicher sozialwissenschaftlicher Disziplinen aus acht europäischen und zwei außereuropäischen Ländern.

Ausgehend von der Theorie der Verwirklichungschancen („Capabilities“) des Ökonomienobelpreisträgers Amartya Sen untersucht der

Verbund Zusammenhänge zwischen Arbeitsmärkten, Beschäftigungsverhältnissen und Wohlfahrtsregimen. Zentrale Perspektive dabei ist: Über welche Freiheiten im Sinne realer Entfaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume (können) Individuen in unterschiedlichen Erwerbsgesellschaften verfügen, und welche Bedingungen und Voraussetzungen sind dabei fördernd oder hemmend im Spiel? Wie können die Ziele ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit in einer für die Einzelnen erfahrbaren Weise in Einklang gebracht werden?

Auf der Göttinger Tagung soll nach eineinhalb Jahren eine erste Zwischenbilanz der Verbundarbeiten gezogen werden.
Organisatoren der Tagung: PD Dr. Jürgen Kädler, Dr. Peter Bartelheimer (SOFI)

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen von Januar bis April 2008

Monographien

Baethge-Kinsky, Volker/Bartelheimer, Peter/Henke, Jutta/Wolf, Andreas/Land, Rainer/Willisch, Andreas/Kupka, Peter (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II, IAB-Forschungsbericht 15/2007, Nürnberg.

Mayer, Karl Ulrich/Solga, Heike (Hrsg.) (2008): Skill Formation – Interdisciplinary and Cross-National Perspectives, New York (Cambridge University Press).

Forschungsberichte

Kuhlmann, Martin (2008): Innovative Arbeitspolitik im Angestelltenbereich: Der Fall Auto5000, Forschungsbericht. Göttingen.



Powell, Justin J. W./Solga, Heike (2008): Internationalization of Vocational and Higher Education Systems – A Comparative-Institutional Approach.

WZB Discussion Paper SP I 2008-501 (http://www.wzb.eu/bal/aam/pdf/2008-501_powell-Solga.pdf).

Aufsätze

Baethge-Kinsky, Volker/Bartelheimer, Peter/Wagner, Alexandra (2008): Zu kurz gesprungen?! – Qualifizierung in der Arbeitsmarktpolitik. In: Forum Wissenschaft, 1/2008, S. 55-59.

Bartelheimer, Peter (2008): Wie man an seiner Eingliederung mitwirkt. Arbeitsmarktdienstleistungen nach SGB II zwischen institutionellem und persönlichem Auftrag. In: Zeitschrift für Sozialreform, 1/2008, 54. Jg., S. 11-36.

Behrens, Martin/Kädler, Jürgen (2008): Betriebliche Restrukturierung und Partizipation. Wie viel Teilhabe erlauben unterschiedliche Rationalisierungsansätze? In: Industrielle Beziehungen, 15. Jg., H. 1, S. 77-100.

Briken, Kendra/Kurz, Constanze (2008): Under pressure? Die Zukunft der IndustriearbeiterInnen. In: Zwengel, R. (Hrsg.): Gesellschaftliche Perspektiven. Arbeit und Gerechtigkeit. Jahrbuch der Heinrich-Böll-Stiftung Hessen, Band VIII (2007), Essen, S. 179-198.

Kohlrausch Bettina/Leutze, Kathrin (2007): The Impact of Marketization of the Perception of Education as

Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen dreimal im Jahr.

Herausgeber: Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Tel.: (0551) 52205-0, E-Mail: sofi@sofi.uni-goettingen.de, Internet: <http://www.sofi.uni-goettingen.de>

Redaktion und Layout: Dr. Martina Parge, PARGE PR, **Satz:** Artbüro Schmara®

Fotos: S. 1: Dr. Klaus Peter Wittemann, S. 4: Manfred Vollmer, S. 8: Bundesagentur für Arbeit, S. 14: Klaus Eppele u. a.

Die **Mitteilungen aus dem SOFI** sind auf der Website des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF-Download erhältlich und können online auf der Webpage abonniert werden.

Fortsetzung: Veröffentlichungen des SOFI von Januar bis April 2008

Public or Private Good, in: Martens, K./Rusconi, A./Leuze, K.(eds.): New Arenas of Educational Government, New York. (Palgrave Macmillan), S. 195-214.

Kohlrausch, Bettina/Mätzke, Margitta (2008): „Eigenverantwortung und Solidarität im sozialpolitischen Richtungswechsel der Sozialdemokratie“. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Jg. 59, Heft 2, S. 84-92

Kurz, Constanze/Gerloff, Annika (2008): Neue Möglichkeiten? Arbeit, Karriere und Geschlecht im Projektbereich. In: Schwitzer, H./Wilke, C./Koppel, M. (Hrsg.): aktiv-kompetent-mittendrin. Frauenbilder in der Welt der Arbeit. Hamburg 2008 (VSA-Verlag), S. 141-155.

Kurz, Constanze (2008): Der lange Marsch der Wissenschaft zur soziologischen Beratung. In: Blättel-Mink, B./Briken, K./Drinkuth, A./Wassermann, P. (Hrsg.): Beratung als Reflexion. Perspektiven einer kritischen Berufspraxis für Soziolog/inn/en. Berlin (edition sigma), S. 68-74.

Mautz, Rüdiger (2007): The Expansion of Renewable Energies in Germany between Niche Dynamics and System Integration – Opportunities and

Restraints. In: Science, Technology & Innovation Studies, Vol 3, No.2, December 2007, S. 113-131.

Pape, Simone/Rössel, Jörg/Solga, Heike (2008): Die visuelle Wahrnehmbarkeit sozialer Ungleichheit – Eine alternative Methode zur Untersuchung der Entkopplungsthese. In: Zeitschrift für Soziologie 36 (1), S. 25-41.

Rusconi, Alessandra/Solga, Heike (2007): Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany. In: Saraceno, V. (Hrsg.), Special issue on Dual Career Couples. Zeitschrift für Familienforschung, 19 (3), S. 311-336.

Schumann, Michael (2008): Die Arbeitnehmerbank muss ihre Kernkompetenzen ausspielen. In: Mitbestimmung, Nr. 1+2/2008, S. 38-41.

Solga, Heike/Wagner, Gert G. (2007): A Modern Statistical Infrastructure for Excellent Research and Policy Advice. Schmollers Jahrbuch (Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften), 127 (2), S. 315-320.

Sperling, Hans Joachim (2008): Vom Lohnrahmentarifvertrag II zu Auto 5000. Stationen einer tarifpolitischen Rahmung innovativer Arbeitspolitik. In: Wagner, H. (Hrsg.): Arbeit und Leistung – gestern & heute. Ein gewerkschaftliches Politikfeld. Hamburg (VSA-Verlag), S. 125-143.

Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2008): Hochlohnstandorte werden aufgegeben. In: Mitbestimmung, Nr. 3/2008, S. 40-44.

Wolf, Harald (2008): Knowledge Workers, Entrepreneurs, Prosumenten, Prekariat – Kultfiguren der schönen neuen Arbeitswelt. In: Zwengel, R. (Hrsg.): Gesellschaftliche Perspektiven: Arbeit und Gerechtigkeit. Jahrbuch der Heinrich-Böll-Stiftung Hessen, Band VIII (2007). Essen, S. 123-135.

Informationen zu allen Veröffentlichungen des SOFI seit 1990 sind im Internet zu finden unter: „www.sofi.uni-goettingen.de“ – in der Rubrik Publikationen.

Forschungskolloquium Sommersemester 2008

Freitag, 16.15 Uhr bis 18.30 Uhr, im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Friedländer Weg 31

Texte für die Kolloquien liegen etwa eine Woche vor den jeweiligen Sitzungen im Geschäftszimmer des Instituts für Soziologie und im SOFI als Kopiervorlage aus oder können per E-Mail bei istahn@gwdg.de bezogen werden.

Mittwoch, 30.04.2008 (14.15-16.30): Volker Baethge-Kinsky (SOFI): Qualifizierung in der Arbeitsmarktpolitik: Zum Instrument „Förderung beruflicher Weiterbildung“

Freitag, 09.05.2008: Klaus Peter Wittmann (SOFI): Materialien zum SOFI-Fallstudienansatz

Freitag, 23.05.2008: Claudia Diehl (Institut für Soziologie, Universität Göttingen): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen

Freitag, 06.06.2008: Elke Schübler (FU Berlin): Strategische Prozesse und Persistenzen: Pfadabhängige Organisation der Wertschöpfung in der deutschen Bekleidungsindustrie?

Freitag, 20.06.2008: Jürgen Kädtler, Peter Kalkowski, Martin Kuhlmann, Hans-Joachim Sperling (SOFI): Entgeltstruktur-reformen als Nagelprobe für die Flächentarifpolitik

Freitag, 04.07.2008: Peter Bartelheimer, Jürgen Kädtler (SOFI): Amartya Sens wohlfahrtstheoretischer Ansatz: Verwirklichungschancen als Konzept zur Beurteilung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?

Freitag, 18.07.2008: Christoph Köhler, Olaf Struck (Universität Jena/Institut für Soziologie, Universität Göttingen): Betriebliche Beschäftigungssysteme und Arbeitsmarktsegmentation

Personalialia

Claudia Kretschmann, M.A., wurde am 2.2.2008 auf Vorschlag der Forschungskommission der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Georg-August-Universität Göttingen der mit 300 Euro dotierte Preis für den besten Abschluss im Magisterstudiengang im Jahr 2007 verliehen. Der Titel der Examensarbeit lautet ‚Studienreform an deutschen Hochschulen: Soziale Herkunft und Bildungsentscheidungen‘.

Dr. Holger Alda wechselte zum 1. April 2008 in das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn, um dort ein Forschungsdatenzentrum aufzubauen und zu leiten.