Anlaufende Forschungsvorhaben – Kurzcharakterisierung

Wie könnte eine internationale Vergleichsstudie zur beruflichen Bildung aussehen?

Bei diesem Projekt, das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) gefördert und vom SOFI in Kooperation mit dem Seminar für Wirtschaftspädagogik der Universität Göttingen (Prof. Dr. Frank Achtenhagen) durchgeführt wird, geht es um die Erarbeitung einer Machbarkeitsstudie für ein large scale assessment in der beruflichen Bildung.

Die besondere Herausforderung einer solchen groß angelegten Vergleichsstudie liegt in der institutionellen Heterogenität der Berufsbildungssysteme. Es gibt innerhalb Europas rein schulische Berufsausbildungssysteme sowie vielfältige Varianten der Kombination von betrieblicher und schulischer Ausbildung, unter denen das „duale System“ der Bundesrepublik mit der sehr starken Position der Betriebe eine Sonderstellung einnimmt. Zum Vergleich der Leistungsfähigkeit unterschiedlicher institutioneller Organisationsformen, die historisch gewachsen sind, sich zur Zeit aber auch ändern, sind large scale assessment-Untersuchungen, wie sie im Rahmen der PISA-Studie für die allgemeinbildenden Schulen durchgeführt wurden, besonders gut geeignet. In der Machbarkeitsstudie wird zu prüfen sein, welche europäischen Länder, aber auch welche außer-europäischen Länder (z.B. USA, Japan, Australien) einbezogen werden sollen.

Im Zentrum einer „PISA-Studie zur beruflichen Bildung“ sollte die Frage stehen, wie die unterschiedlichen Systeme die ihnen zugewiesene Aufgabe, junge Menschen auf das Berufsleben vorzubereiten und zugleich ihre Persönlichkeit zu fördern, wahrnehmen. Damit geht es vor allem um drei zentrale Aspekte:

1. Wie wird die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit entwickelt?
2. Wie werden die gesellschaftlichen Bildungsressourcen gesichert?
3. Wie werden die Funktionen einer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und der formalen und materialen Chancengleichheit gesichert?

Die Machbarkeitsstudie soll zum einen ermitteln, welche Kompetenzen mit welchem Ausprägungsgrad in verschiedenen Formen der beruflichen Bildung erworben werden, zum anderen, wie erworbene Kompetenzen sich in der Arbeit für die individuelle Biographie und auf dem Arbeitsmarkt verwerten lassen.

Gegenwärtig sind auf europäischer Ebene verstärkt Ansätze zur institutionellen Vereinheitlichung der beruflichen Erstausbildung zu beobachten. Von daher wird es einer Vergleichsstudie zum einen darum gehen müssen, typische institutionelle Ausbildungsarrangements in ihren Veränderungstendenzen zu identifizieren. Vor allem aber kommt es darauf an zu klären, was tatsächlich, d.h. jenseits von Zertifikaten (Zeugnissen), geleistet wird und wie sich die Unterschiede des Ausbildungserfolgs innerhalb und zwischen nationalen Berufsbildungssystemen darstellen.

Das Forschungskonsortium bringt in die Planung der Machbarkeitsstudie seine spezifischen Kompetenzen ein: Das Soziologische Forschungsinstitut ist in hohem Maße auf die Untersuchung von makrostrukturellen Bedingungen der beruflichen Aus- und Weiterbildung spezialisiert, während das Seminar für Wirtschaftspädagogik vornehmlich Lehr-/Trainings- bzw. Lern-/Arbeitsprozesse erforscht, d.h. den mikrostrukturellen Bereich.

Für die Erarbeitung der Machbarkeitsstudie sind dem Konsortium Mittel bewilligt worden, die neben der Un-

terstützung der Arbeit in den beiden Instituten auch die Konsultation weltweit führender Expertinnen und Experten gestatten. Zwei internationale Workshops sind ein wichtiger Bestandteil des Projekts, auf dem angesichts der großen Probleme in der Berufsbildung in den meisten Ländern der EU eine hohe politische Aufmerksamkeit liegt.

Mediaconomy – Veränderte Marktstrukturen und Angebotsformen durch internetbasierte, mobile Anwendungen: Mehrperspektivistische Erklärungs- und Gestaltungsmodelle am Beispiel der Medienbranche

Mediaconomy ist ein interdisziplinäres Forschungsprojekt an der Georg-August-Universität Göttingen, das seit Juli 2003 im Rahmen des Forschungsprogramms „Internetökonomie vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird. Es will aus unterschiedlichen theoretischen Perspektiven Voraussetzungen und Auswirkungen internetbasierter Dienste und Anwendungen am Beispiel der Medienbranche untersuchen. Die Teilprojekte des Forschungsverbundes gliedern sich in zwei thematische Schwerpunkte. Im Schwerpunkt „Mobiles Internet“ behandeln Informatiker, Ökonomen und Soziologen die Herausforderungen, die sich aus den gestiegenen Mobilitätswünschen der Menschen ergeben. Der Schwerpunkt „Wissenschaftliche Kommunikation“ beschäftigt sich mit den Veränderungen, die das Internet für das wissenschaftliche Publizieren nach sich zieht. Diese thematischen Schwerpunkte werden ergänzt durch orthogonale Fragestellungen aus juristischer, betriebswirtschaftlicher und sozialökonomischer Perspektive. Das SOFI ist mit den drei folgenden Teilprojekten am Mediaconomy beteiligt.

Das Teilprojekt „Mobiles Internet: Entstehung neuer Nutzungsformen“ untersucht den Entwicklungs- und Implementationsprozess mobiler Internetanwendungen mit dem Ziel, neue oder veränderte Nutzungsformen bereits in ihren Keimformen zu erkennen, zu beschreiben und für die Entwicklung zukünftiger Anwendungen auf der Basis drahtloser Internettechnologien nutzbar zu machen.

Das Teilprojekt „Wissenschaftliches Publizieren im Internet: Bilden sich neue Institutionen im Wissenschaftssystem heraus?“ untersucht Funktionsweise, Voraussetzungen und Implikationen neuer Formen wissenschaftlichen Publizierens für das Wissenschaftssystem. Ausgangsthese ist, dass die Ausbreitung solcher neuen Formen und die Reichweite der dadurch ausgelösten Veränderungen nicht zuletzt davon abhängen werden, ob es zur Herausbildung alternativer Institutionen kommt, welche die für das Wissenschaftssystem zentrale Funktion der Selektion und Qualitätssicherung übernehmen.

Das Teilprojekt „Auswirkungen der Internetökonomie auf Arbeit und Beschäftigung in der Medienbranche“ beschreibt die durch internetbasierte Medien ausgelöste Veränderungsdynamik in den verschiedenen Sektoren und versucht die Wertschöpfungsstufen, Funktionsbereiche und Unternehmen zu identifizieren, auf die sich diese Dynamik konzentriert. Die qualitativen Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung sollen anhand von Einzelfallstudien in ausgewählten Unternehmen analysiert werden. Es geht dabei um die Beantwortung der Frage, wie sich Tätigkeitsprofile, Aufgabenzuschnitte und Qualifikationsanforderungen der Beschäftigten verändern, welche Formen von Arbeitsteilung sich entwickeln und wie Arbeitszeitstrukturen und Arbeitsbedingungen modifiziert werden. Für die Beschreibung quantitativer Veränderungen der Erwerbsarbeit wird auf Branchen- und Beschäftigungsdaten zurückgegriffen.

Shareholder Value und Personalwesen – Der Einfluss der Finanzmärkte auf den Status, das Selbstverständnis und die Handlungsorientierungen des Personalmanagements und die Interaktionsbeziehungen mit dem Betriebsrat

Wie stark die von den verschiedenen Akteuren am Finanzmarkt ausgehenden Einflüsse auf die Unternehmensführung sind, ist bisher aus sozialwissenschaftli-

cher Perspektive kaum untersucht. Das gilt in besonderem Maße für das Personalmanagement. Dies ist umso erstaunlicher als gerade für diesen Funktionsbereich der Unternehmensführung weitreichende Folgen vermutet werden. Diese betreffen ein insbesondere in Deutschland traditionell stark ausgeprägtes Selbstverständnis eines auf „balanced exchange“ ausgerichteten Vermittlers, der die Interessen der Shareholder mit denen der Stakeholder in Einklang zu bringen hat, ebenso wie seine eher mittel- bis langfristig ausgerichtete Grundorientierung, die in Widerspruch zu einer auf kurzfristige Gewinnmaximierung ausgerichteten Unternehmenspolitik geraten könnte, wie sie dem Shareholder-Value-Ansatz nachgesagt wird. Auch die verschiedenen Aufgabenfelder des Personalwesens, wie die Personaladministration, die Gestaltung der Vergütungssysteme oder die betrieblichen Sozialleistungen unterliegen einem Veränderungsdruck, der, so unsere Vermutung, in nicht unerheblichem Maße dem Einfluss der Akteure an den Finanzmärkten geschuldet ist.

Folgen hat die wachsende Bedeutung der Finanzmärkte auch für die industriellen Beziehungen. Die Konkurrenz zwischen Betrieben, die Standortkonkurrenz innerhalb von Unternehmensverbünden und die Konkurrenz zwischen den verschiedenen Unternehmenssparten verschärfen sich, die immer häufigeren Aufspaltungen und Neuzusammensetzungen von Unternehmen verändern ständig die Grundlagen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Betriebliche und überbetriebliche Netzwerke lösen sich auf, gewachsene Kooperationsformen und Kooperationspartner verändern sich, die Machtbalance verschiebt sich, neue Strategien müssen entwickelt, neue Kooperationspartner gefunden und die gemeinsame Geschäftsgrundlage immer wieder aufs Neue hergestellt werden.

Zielsetzung der Untersuchung ist es zu klären,

- wie stark der Einfluss der Akteure des Finanzmarktes auf die Unternehmensführung, speziell die Politik des Personalmanagements ist,
- wie eine am Leitbild des Shareholder Value orientierte Unternehmens- und Personalführung von den Finanzmarktakteuren definiert und bezogen auf einzelne Unternehmen konkretisiert wird,
- wie die Personalführung die von außen und über die Unternehmensleitung vermittelt kommenden Einflüsse aufnimmt und verarbeitet,
- wie Personalmanager ihrerseits eine am Shareholder Value ausgerichtete Personalarbeit definieren und versuchen, ihre Interpretation von wertsteigernder Personalpolitik akzeptanz- und durchsetzungsfähig zu machen,
- welche Konsequenzen sich für das Selbstverständnis und den Status des Personalwesens ergeben,
- welche Veränderungen sich in ausgewählten Feldern der Personalarbeit (Vergütungspolitik, betriebliche Sozialpolitik, Personalentwicklung) zeigen und in welchem Zusammenhang sie zu einer am Shareholder Value orientierten Unternehmens- und Personalführung stehen, und schließlich
- wie sich die betriebliche Interessenvertretung in Unternehmen, die sich am Shareholder Value orientieren, positioniert, welche Strategien sie entwickelt und welche Veränderungen sich speziell in den Interaktions- und Kooperationsbeziehungen zum Personalmanagement ergeben.

Empirischer Kern der Untersuchung sollen vier Fallstudien in börsennotierten Aktiengesellschaften des Produktions- und des Dienstleistungssektors bilden, die von den Akteuren am Finanzmarkt als Unternehmen klassifiziert werden, die sich in ihrer Unternehmensführung in hohem Maße an den Prinzipien des Shareholder Value orientieren. Die Auswahl der Unternehmen soll zudem auf der Basis von Sondierungsgesprächen in acht Unternehmen vorgenommen werden. In den vier Unternehmen, die schließlich ausgewählt und vertieft untersucht werden, sollen die Personalleitung, die Leitung des Controlling und der Investor Relations Abteilung, die Betriebsräte auf den verschiedenen Ebenen des Unternehmens und, wenn möglich, auch die Vorstände der Unternehmen (Personal- und Finanzvorstand) sowie Mitglieder des Aufsichtsrats befragt werden. Komple-

mentär sind Interviews mit institutionellen Anlegern, Analysten und/oder Rating-Agenturen vorgesehen, die Kapital in den untersuchten Unternehmen angelegt haben oder für deren kurs- und börsenrelevante Bewertung zuständig sind. Abgerundet werden soll die empirische Erhebung schließlich durch Teilnahme an Analysten- bzw. Investorenkonferenzen und sogenannten „road shows“.

Das Projekt wird vom SOFI in Kooperation mit dem Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) Tübingen durchgeführt und von der Hans Böckler Stiftung finanziert.

Die ostdeutsche metallverarbeitende Industrie in der Globalisierung: Wie können dauerhafte Entwicklungspfade unter widrigen Bedingungen aussehen?

Das von der Hans Böckler Stiftung und der Otto Brenner Stiftung geförderte Projekt geht der Frage nach, wie unter den Bedingungen der Globalisierung dauerhafte Entwicklungspfade für die ostdeutsche Industrie aussehen könnten. Wir gehen davon aus, dass die ostdeutschen Kontextbedingungen für eine dauerhafte erfolgreiche industrielle Reorganisation ambivalenter sind als die Debatte häufig unterstellt; d.h. wir gehen von der Annahme einer pfadabhängigen, aber nicht determinierten Entwicklung aus. Wir vermuten, dass eine Reihe von Betrieben ihr Leistungsprofil seit Mitte der 90er Jahre (d.h. nach Abschluss von Privatisierung und Grundsanierung bzw. nach der Neuerrichtung auf der „grünen Wiese“ oder der Neugründung) noch einmal verändert haben und es ihnen dadurch gelungen ist, nicht nur die Fertigung effizient zu organisieren, sondern darüber hinaus auch ihre Eigenständigkeit (bezogen auf Produkt- und Prozessentwicklung, Marketing und Vertrieb) und damit ihre Strategie- und Innovationsfähigkeit zu erhöhen. Während die industrielle Restrukturierung in der Fühphase der Transformation (bis Mitte der 90er Jahre) gut untersucht ist, ist über die betrieblichen Reorganisationsprozesse Ende der 90er Jahre und zu Beginn des neuen Jahrzehnts nur wenig bekannt. Unklar ist auch, wie weitreichend es den Betrieben bereits damit gelungen ist, ihre Positionierung in der internationalen Arbeitsteilung und in transnationalen Wertschöpfungsketten zu verbessern und inwieweit diese damit auch den zukünftigen Herausforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen entspricht.

Das Projekt will diese Fragen mit Hilfe einer Verbindung von Überblicksrecherchen und betrieblichen Fallstudien in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie mit der Analyse sich verändernder Rahmenbedingungen (Auswirkungen der EU-Osterweiterung; Veränderungen der Wettbewerbs- und Förderpolitik; Gestaltwandel transnationaler Wertschöfungsketten) beantworten. Die Fallstudien sollen sich auf erfolgreiche Beispiele konzentrieren, wobei die Fallauswahl eine Vielfalt von Konstellationen gewährleisten soll, in denen erfolgreiches betriebliches Agieren untersucht wird. So sollen beispielsweise nicht nur Großbetriebe und Betriebsstätten kapitalstarker westdeutscher und ausländischer Unternehmen ausgewählt werden, sondern auch Klein- und Mittelbetriebe, die für die ostdeutsche Industrie besonderes Gewicht haben. Die Verbindung von Fallstudien mit der Analyse sich verändernder Rahmenbedingungen soll es ermöglichen, nicht nur erfolgreiche betriebliche Reorganisationsprozesse zu rekonstruieren, sondern darüber hinaus auch deren Nachhaltigkeit abzuschätzen (d.h. abzuschätzen, inwieweit diese Betriebe in der Lage sein werden, auch den zukünftigen, mit Prozessen der Globalisierung und Europäisierung einher gehenden Anforderungen zu entsprechen).

Die Projektergebnisse versprechen, einen wichtigen Input für die Debatte um die Perspektiven der industriellen Entwicklung in Ostdeutschland zu liefern: zum einen Aufschluss über „good practices“ industrieller Reorganisation in Ostdeutschland zu Beginn des neuen Jahrzehnts, zum anderen eine Abschätzung, auf welche Anforderungen sich die Betriebe zukünftig einzustellen haben und inwieweit die bisherigen Erfolge dadurch gefährdet sind.

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem FB Gesellschaftswissenschaften der Universität Kassel (Prof. Dr. Christoph Scherrer) durchgeführt.

Reorganisation der Zeitwirtschaft

Im Rahmen einer von der Daimler Chrysler AG geförderten Studie sollen in sieben Werken des Automobilkonzerns Konzept und Praxis der Betriebsvereinbarung NLEB/REZEI (Neue Leistungs- und Entlohnungsbedingungen/Reorganisation der Zeitwirtschaft) aus der Perspektive unterschiedlicher betrieblicher Akteure bilanziert werden. Vordringliche Aufgabe der Untersuchung ist es, im Kontext der Arbeitspolitik und deren Reorganisation Stärken und Schwächen des REZEI-Ansatzes, hemmende und fördernde Rahmenbedingungen sowie weitere Entwicklungsperspektiven zu identifizieren.

Im Einzelnen wird untersucht, welche Erfahrungen die Beteiligten mit der bestehenden REZEI-Praxis machen und welche grundlegenden Vor- und Nachteile oder Probleme des Konzeptes sie sehen. Dabei geht es gleichermaßen um Ansatzpunkte einer Weiterentwicklung wie um mögliche Konsequenzen einer Rücknahme von REZEI. Das heißt, es sollen auch Konzeptalternativen und die Bewertung damit verbundener Chancen und Risiken in den Blick genommen werden.

Durchgeführt werden schriftliche Befragungen, Expertengespräche mit Führungskräften, Betriebsräten, REZEI-Beauftragten sowie Gruppendiskussionen mit einschlägig erfahrenen gewerblichen Mitarbeitern.

Innovative Tarifpolitik – Modellinitiative Einzelhandel

Das Projekt untersucht Voraussetzungen und Perspektiven eines neuen tariflichen Entgeltsystems im Einzelhandel. Es geht bei diesem von der Gewerkschaft ver.di und den im FIT organisierten Arbeitgebern gemeinsam unterstützten Projekt im ersten Schritt um eine exemplarische Bestandsaufnahme der bestehenden Entgeltregelungen und –praktiken sowie der damit verbundenen Formen von Beschäftigung und Arbeitsorganisation in typischen Funktionen und Vertriebslinien. In einem zweiten, darauf aufbauenden Schritt werden Versuche, zu neuen Tarifmodellen zu kommen, begleitend evaluiert. Im ersten Schritt werden im Rahmen von Fallstudien Arbeitsbedingungen und Anforderungen erfasst, zu den lokalen Eingruppierungspraktiken und den Erfahrungen der Akteure mit dem bestehenden Tarifsystem in Beziehung gesetzt und mit deren Erwartungen an die künftige Entwicklung verglichen. Dabei wird bewusst eine ganzheitliche Analyse des betrieblichen Kontextes von Entgeltsystemen angestrebt, um den Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Qualifikation und Entgeltsystemen in einem dynamischen Marktumfeld untersuchen zu können. Im zweiten Schritt werden nach Rückmeldung der Ergebnisse der Bestandsaufnahme an die Partner Elemente eines neuen Entgeltsystems erarbeitet. Es wird eine begleitende Evaluation von Modellprojekten in den beteiligten Betrieben vorgenommen. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Universität Trier (ABO), der Perspektive Eyer Consulting (PEC) durchgeführt und von der Bertelsmann Stiftung in Kooperation mit der Hans Böckler Stiftung gefördert.