

Entsteht eine neue Unterschicht? Erwerbsorientierungen und Institutionen an der Schnittstelle von Langzeitarbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung. Ein internationaler Vergleich

Gegenstand des Fortsetzungsantrags sind strukturierende Wirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung, die das Zentrum der im SFB prominent gewichteten Insider-Outsider-Problematik berühren. Wir vermuten, dass sich prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse trotz konjunktureller Belebung verfestigen werden. In der Folge entsteht jedoch wahrscheinlich keine homogene Unterschicht. Vielmehr geraten unter dem Einfluss des neuen Arbeitsmarktregimes Gruppen in unmittelbare Nachbarschaft zu sozial Deklassierten, die sich in ihren Erwerbsorientierungen und ihrer Lebensführung deutlich von einem Unterschichtenhabitus abgrenzen. Auch daraus resultieren soziale Spannungen, die eine "Reform der Arbeitsmarktreflexen" nicht ausgeschlossen erscheinen lassen. Im Kontext dieser spezifischen Challenge-Response-Problematik interessieren uns folgende Fragen:

- (1) Wie entwickeln sich die Erwerbsorientierungen von Langzeitarbeitslosen und unsicher Beschäftigten im Zeitverlauf? Was bedingt die Verstetigung, was eine Überwindung prekärer "Individuallagen"?
- (2) In welcher Weise werden unsichere Arbeits- und Lebensverhältnisse habitualisiert? Kommt es zur Genese konkurrierender Habitusformen?
- (3) Wie wirken aus Prekarisierung resultierende Spannungen zwischen Eliten und Teilen der Bevölkerung auf die Arbeitsmarktinstitutionen zurück? Lassen sich transnationale Lernprozesse beobachten?

Mit einer Wiederholungsbefragung von Leistungsbeziehern verfolgen wir eine *longitudinale* Forschungsperspektive. Die Untersuchung der Lebensführung auch von Nicht-Leistungsbeziehern im Niedriglohnsegment bedeutet zugleich eine inhaltliche *Erweiterung*. Eine Expertenbefragung, die - neben den deutschen Untersuchungsregionen - in mehreren europäischen Staaten auf dezentraler Ebene ansetzt und den Wandel von Arbeitsmarktinstitutionen und Arbeitsmarktpolitiken an der Schnittstelle von Langzeitarbeitslosigkeit und Niedriglohnsektor vergleichend untersucht, beinhaltet eine longitudinale und zugleich internationale Forschungsperspektive.

Kurzfassung

Gegenstand des Folgeantrags sind Erwerbsorientierungen und Lebensführung von Langzeitarbeitslosen und prekär Beschäftigten. Angenommen wird, dass das strenge Arbeitsmarktregime nicht zur Herausbildung einer homogenen Unterschicht führt. Vielmehr impliziert es eine Verfahrenshomogenität, die in der sozialen Differenziertheit der „Prekarier“ keine Entsprechung besitzt. Daraus resultieren Spannungen, die eine „Reform der Arbeitsmarktreflexen“ möglich erscheinen lassen. Diese Problematik soll mittels Wiederholungsbefragungen von ALG-II-Beziehern und zusätzlich von Niedriglohnbeschäftigten sowie einem internationalen Experten-Monitoring untersucht werden.

Durchführende Stelle: Prof. Klaus Dörre/ Dr. Michael Behr

Förderung: DFG, SFB 580

Laufzeit: voraussichtlich ab Sommer 2008 bis 2012

Bedingungen und Entwicklungsperspektiven „einfacher“ Industriearbeit

Das Projektvorhaben thematisiert die Entwicklungsperspektiven industrieller Einfacharbeit in Deutschland. Einfache Arbeit wird als Tätigkeit verstanden, die eine geringe Komplexität aufweist, kaum größere Anforderungen an die Beschäftigten stellt und deren Ausführung nur begrenzte Qualifikationen voraussetzt. Im Mainstream der Forschung und der öffentlichen Debatte wird seit geraumer Zeit die Auffassung vertreten, dass dieser Arbeitstypus angesichts des Konkurrenzdrucks der Globalisierung und generell steigender Anforderungen an Qualifikationen und Wissen der Erwerbstätigen nur mehr eine Restgröße bei der Entwicklung der Erwerbsarbeit in Deutschland darstelle. Lediglich im Servicebereich findet sich Einfacharbeit in größerem Umfang. Ausgehend von ersten empirischen Eindrücken soll im Projekt hingegen die These überprüft werden, dass Einfacharbeit auch im industriellen Sektor unter spezifischen Bedingungen eine stabile Entwicklungsperspektive für Industriearbeit darstellt.

Das Forschungsprojekt stützt sich auf eine Kombination qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden. Bei den qualitativen Methoden werden Fallstudien in Unternehmen aus verschiedenen Industriebranchen und Experteninterviews. Die quantitative Untersuchung soll auf verfügbare statistische Datensätze (z.B. Mikrozensus, BIBB/IAB-Erwerbstätigenerhebung, IAB-Betriebspanel) zurückgreifen.

Zielsetzung des Projektes ist es, einen empirisch fundierten und differenzierten Beitrag zur Debatte um den wirtschaftlichen Strukturwandel und die Entwicklungstendenzen von Industriearbeit zu erarbeiten. Im Einzelnen soll die empirische Analyse zeigen, ob und in welchem Ausmaß Einfacharbeit auftritt, auf welche Sektoren sie sich bezieht und in welchen Branchen, Betriebsgrößen und möglicherweise Regionen sie stattfindet. Soweit möglich, sollen dabei auch internationale Bezüge hergestellt werden. Mit der Zielsetzung des Projektes verbindet sich darüber hinaus eine arbeitsmarktpolitische Perspektive: Es sollen die Chancen für niedrig qualifizierte Erwerbstätige im industriellen Bereich herausgearbeitet werden. Zugespitzt, es geht um die Chancen von „Low-Skill“-Arbeit in einem „High-Skill“- und „Hightech“-Land wie Deutschland.

Durchführende Stelle: Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie der TU Dortmund

Projektteam: Dr. Jörg Abel, Prof. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Dr. Peter Ittermann

Kooperationspartner: Dr. Werner Dostal

Förderung. Deutsche Forschungsgemeinschaft; **Laufzeit:** 01.05.2008 bis zum 30.04.2011

Kontakt: Dr. Jörg Abel (joerg.abel@tu-dortmund.de)

Innovation durch Kompetenz und „gute Arbeit“ – Management, Betriebsrat und Beschäftigte als Akteure moderner Innovationsstrategien (Kurztitle: MOVANO)

Das Vorhaben geht davon aus, dass erfolgreiche Innovationsstrategien, verstanden als Wege und Instrumente zu mehr und besseren Produkten ebenso wie zu verbesserten Arbeitsbedingungen (Qualität von Arbeit, „gute Arbeit“) nicht auf klassische Prozesse der Entwicklungsabteilungen (Produkte, Technologien) reduziert werden kann. Sie müssen stattdessen in gleicher Intensität die personellen und organisationalen Ressourcen von Beschäftigten und Unternehmen im Sinne innovativer Personal- und Arbeitspolitiken mobilisieren, fördern und nutzen, um die Herausforderungen eines rasant wachsenden Markt- und Innovationsdruckes bewältigen zu können.

Im Zentrum des empirischen Teils des Projekts stehen vier mittelständische Unternehmen aus den Branchen Optik und Maschinenbau in Thüringen und Bayern, in denen Fallstudien zu Fragen der Rekrutierung, Bindung und Entwicklung von Fachkräften sowie zum Erfahrungstransfer und Innovationsmanagement durchgeführt werden.

Das Ziel des Verbundvorhabens ist die Förderung und Entwicklung einer umfassenden Strategie-, Handlungs- und Kooperationsfähigkeit aller relevanten Akteure in einem partizipativ gestalteten Entwicklungsprozess. Dieser Prozess zielt darauf ab, die betriebliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit in Hinblick auf Herausforderung des Marktes zu optimieren sowie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter/-innen in Hinblick auf "gute Arbeit" zu verbessern. Ziel des Teilvorhabens der Uni Jena ist es, neben den empirischen Arbeiten (Fallstudien, Belegschaftsbefragung, Experteninterviews, Prozessanalysen, u.a.) das Vorgehen insgesamt wissenschaftlich zu begleiten und den Ertrag zu dokumentieren. Die Ergebnisse in den Gestaltungsfeldern sollen wissenschaftlich fundiert und auf ihre betriebswirtschaftliche Wirkung hin bewertet werden. Es sollen – auch unter Rückgriff auf andere Studien – die Chancen der Verbreitung der Erkenntnisse auf andere Firmen der beteiligten Branchen überprüft werden.

Projektleitung: Prof. Dr. Klaus Dörre/ Dr. Michael Behr

Bearbeitung: Dr. Michael Behr/ Dipl. Soz. Christoph Thieme/ N.N.

Förderung: Bundesministerium für Bildung und Forschung

Laufzeit: 01.06.2008 bis 31.05.2011

Kooperationspartner: Das Projekt wird zusammen mit der ffw GmbH in Nürnberg als Verbundkoordinator und vier Partnerunternehmen aus Thüringen und Bayern durchgeführt.

Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme - betriebliche Personal- und individuelle Erwerbsstrategien

Vor dem Hintergrund der anhaltenden Diskussion über die Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeit fokussiert das Projekt auf Strukturveränderungen des Arbeitsmarktes. Für die weitere Förderphase stehen zwei Ziele im Vordergrund: *Erstens* soll die Langzeitbeobachtung der Segmentierungen des ost- und westdeutschen Arbeitsmarktes (z. T. im internationalen Vergleich) fortgesetzt werden. *Zweitens* wird nach Erklärungen offener und geschlossener Beschäftigungssysteme gesucht

Untersucht werden betriebliche Personal- und individueller Erwerbsstrategien anhand eines Linked-Employer-Employee-Datensatzes. Das Teilprojekt plant daher eine vierte Welle des SFB580-B2-Betriebspanels und daran anschließend eine Beschäftigtenbefragung in ausgewählten Betrieben. Für die Analyse des Einflusses unterschiedlicher Haushaltsarrangements und Institutionensysteme auf die individuellen Erwerbsstrategien im intra- und internationalen Vergleich werden wir das SOEP und Haushaltspanel aus Russland, Großbritannien und Schweden nutzen.

Durchführende Stelle: Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena
Forschungsprojekt im Sonderforschungsbereich 580 „Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch“

Kontakt: Prof. Dr. Christoph Köhler/ PD Dr. Olaf Struck

Zeitraum: Juli 2008 bis Juni 2012

Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung im öffentlichen Dienst: Implementierung, Anwendungspraxis und Wirkungen

Am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen startete im November 2007 das Projekt „*Tarifliche Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung im öffentlichen Dienst: Implementierung, Anwendungspraxis und Wirkungen*“, es wird von *Dr. Reinhard Bahnmüller* (Projektleitung) und *Markus Hoppe* durchgeführt. Die Projektfinanzierung erfolgt über Fördermittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Untersucht wird, ob und unter welchen Bedingungen die Qualifizierungsbestimmungen des TVöD die Entwicklung einer betrieblichen Lern- und Weiterbildungskultur fördern, die bestehende Weiterbildungspraxis in den Betrieben des öffentlichen Dienstes verbessern und vorhandene Defizite korrigieren können.

Es besteht im wissenschaftlichen wie im politischen Diskurs weitgehender Konsens darin, dass dem *Lebenslangen Lernen* zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und für die Beschäftigungssicherheit und -fähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wachsende Bedeutung zukommt und die öffentlichen, betrieblichen sowie die individuellen Anstrengungen verstärkt werden müssen. Trotz steigender Verbreitung ist jedoch die Tauglichkeit einer Regulierung von Weiterbildungsfragen in Flächentarifverträgen weiterhin strittig.

Für den öffentlichen Dienst wurden 2005 und 2006 zwei neue weiterbildungsrelevante Abkommen von den Tarifparteien unterzeichnet: Die Qualifizierungsbestimmungen des TVöD und die Regelungen zur Arbeits- und Weiterbildungszeit für die Kommunen Niedersachsens. Im Zentrum der Qualifizierungsbestimmungen des TVöD steht der Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch, in dem geklärt werden soll, ob und welcher Weiterbildungsbedarf besteht. Beschäftigte sollen verbesserte Chancen haben, ihre Weiterbildungsinteressen in den betrieblichen Planungs- und Entscheidungsprozess einzubringen. Das für die Kommunen Niedersachsens geltende, die TVöD-Bestimmungen ergänzende Abkommen zur Arbeits- und Weiterbildungszeit ist im Gefolge der Tarifaueinandersetzung um die Verlängerung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst 2006 entstanden. Es sieht für bestimmte Beschäftigtengruppen einen Eigenanteil für betriebliche Weiterbildung in Form von Zeit vor. Die Relevanz der tariflichen Weiterbildungsregelungen ergibt sich zum einen aus der großen Breitenwirkung aufgrund der vergleichsweise hohen Tariftreue im öffentlichen Sektor und lässt somit einen hohen Durchdringungsgrad erwarten. Zum anderen ist mit dem Anspruch der Beschäftigten auf ein jährliches Qualifizierungsgespräch eine Akzentverschiebung in Richtung einer dezentralen, bottom-up-orientierten und partizipativen Form der Bedarfsermittlung verbunden, die in einem Spannungsverhältnis zu eher top-down-organisierten, zentralisierten Steuerungsformen der Tradition öffentlicher Verwaltungen stehen. Die betriebliche Umsetzung bzw. Ausgestaltung dieser tarifvertraglichen Qualifizierungsregelungen, die Ermittlung ihrer Wirkungen hinsichtlich der betrieblichen Strukturen und Prozesse des Lernens sowie deren Effekte auf die Lernmotivation der Beschäftigten sind Gegenstand der Untersuchungen.

Das als klassische evaluatorische Begleitforschung angelegte Projekt wird drei empirische Standbeine haben. *Betriebliche Fallstudien* sollen in die Tiefe gehende Informationen über die Anwendung der tarifvertraglichen Qualifizierungsbestimmungen auf betrieblicher Ebene liefern. Hierbei sind Experteninterviews mit der Leitungsebene, dem Personalmanagement und der Personalvertretung sowie Gruppengespräche mit Linienvorgesetzten und Beschäftigten geplant. Eine

standardisierte Parallelbefragung von Personalleitern und Betriebs-/Personalräten soll anhand eines repräsentativen Samples von Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen die verschiedenen Formen der betrieblichen Umsetzung der Tarifregelungen, deren Wirkungen und Bewertungen in der Breite aufzeigen. Darüber hinaus wird in Kooperation mit dem IMU Institut Stuttgart eine als Netzwerk organisierte *Workshopserie* durchgeführt, die dem zwischenbetrieblichen Erfahrungsaustausch der betriebspolitischen Akteure bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Tarifregelungen dienen und zusätzliche empirische Informationen liefern soll.

Projektleitung: Dr. Reinhard Bahn Müller

Förderung: Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Weitere Informationen unter: www.fatk.uni-tuebingen.de

Entgeltreform im öffentlichen Dienst

Im November 2007 startete am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen das Projekt „*Begleitforschung zur Entgeltreform im öffentlichen Dienst (mit Schwerpunkt Kommunen Nordrhein-Westfalens)*“. Das Projekt wird von *Werner Schmidt* (Projektleitung), *Thomas Meyer* und *Nele Trittel* durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. Untersucht wird die noch unabgeschlossene Tarifreform des öffentlichen Dienstes.

Die Tarifreform des öffentlichen Dienstes ist eines der wichtigsten tarifpolitischen Reformprojekte der Nachkriegszeit, sie kann auch als ein wichtiges Moment der Modernisierung des öffentlichen Dienstes verstanden werden. Dies gilt insbesondere für die Entgeltbestimmungen, deren Aushandlungs- und Umsetzungsprozesse im Mittelpunkt des Projektes stehen sollen. Die Zusammenführung der Verdienste von ArbeiterInnen und Angestellten in einer einheitlichen Entgelttabelle sowie eine Reihe anderer Regelungen, die für den öffentlichen Dienst durchaus einschneidende Veränderungen darstellen, insbesondere die Aufnahme von Leistungskomponenten bei gleichzeitigem Abbau an Alimentation ausgerichteter Entgeltkomponenten, sind bereits in Kraft getreten, umgesetzt oder befinden sich im Einführungsprozess und sollen am Beispiel der Kommunen Nordrhein-Westfalens untersucht werden. Mit Blick auf die bereits in Kraft getretenen Regelungen des TVöD ist das Projekt als Umsetzungsstudie konzipiert, in deren Mittelpunkt der Umgang mit der neuen Leistungskomponente stehen wird. Der zweite Schwerpunkt des Projektes wird sich den noch im Verhandlungsprozess befindlichen Eingruppierungsregeln (Entgeltordnung) widmen, mit denen die bereits gültige einheitliche Entgelttabelle erst noch unterlegt werden soll. Neben den materiellen Effekten der bereits vereinbarten Regelungen interessiert sich das Projekt deshalb nicht zuletzt auch für die politischen Prozesse sowohl bei der Umsetzung als auch bei den noch unabgeschlossenen Verhandlungen. Darüber hinaus soll diskutiert werden, welche Bedeutung der Tarifreform des öffentlichen Dienstes für die Entwicklung der Flächentarifverträge und der industriellen Beziehungen in Deutschland insgesamt zukommt.

Empirisch setzt die Untersuchung auf mehreren Ebenen an: Erstens bei den Akteuren der tarifpolitischen Verhandlungsprozesse (Experteninterviews, Teilnahme an Veranstaltungen auf Bundesebene und in Nordrhein-Westfalen), zweitens auf der Umsetzungsebene der Dienststellen und Betriebe (systematische Analyse der Dienstvereinbarungen der Kommunen in NRW, ausgewählte Fallstudien mit Experteninterviews und Gruppengesprächen mit Beschäftigten, standardisierte Befragung von Personalräten und eventuell Beschäftigten).

Projektleitung: Dr. Werner Schmidt

Projektbearbeitung: Thomas Meyer, Dr. Werner Schmidt, Nele Trittel

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung

Laufzeit: 11/07 bis 12/08 (1. Phase)

Kontakt: Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. (F.A.T.K.)

an der Universität Tübingen

Hausserstraße 43

72076 Tübingen

Tel. +49 (0) 7071-2974214

Fax. +49 (0) 7071-27467