



Jahresbericht 2006

Gemeinsame Arbeitsstelle RUB/IGM

Veränderte Umfeldbedingungen

In Folge des Regierungswechsels in NRW im Mai 2005 kamen durch die Beschlüsse der ersten CDU/FDP-Regierung nach 40 Jahren auf die gesamte Wissenschaftslandschaft – sowohl auf die Hochschulen als auch auf die außer-universitären Forschungseinrichtungen – einschneidende Änderungen zu. Zu den Wichtigsten zählen im Jahr 2006 die Einführung von Studiengebühren für das Erststudium, die Verabschiedung des sog. Hochschulfreiheitsgesetzes und die Integration der außer-universitären Forschungseinrichtungen in die Hochschulen.

Nach Verabschiedung des Gesetzes zur Sicherung der Finanzierungsgerechtigkeit im Hochschulwesen (HFGG) am 16. März 2006, das die Entscheidung über die Einführung von Studiengebühren für das Erststudium an die Hochschulen übertrug und darauf folgender inneruniversitärer Kontroversen, beschloss das Rektorat am 22. September 2006 die Einführung allgemeiner Studiengebühren für jedes Semester in Höhe von 500,- Euro ab dem Sommersemester 2007. Die zu erwartenden Mittel von ca. 30 Mio. Euro pro Jahr werden sich zu zwei Dritteln auf die Fakultäten und zu einem Drittel auf das Rektorat verteilen und sollen in erster Linie der Verbesserung der Lehre und der Studienbedingungen dienen (siehe: Amt. Bekanntmachungen Nr. 661 der RUB vom 29. September 2006).

Die mit einem besonderen Bildungsanspruch gegründete erste Universität im Ruhrgebiet befindet sich mit diesem Beschluss mitten in einem tiefen Umbruchprozess. Dieser Prozess wird durch das am 25. Oktober 2006 verabschiedete Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) beschleunigt. Zum 1. Januar 2007 werden die 14 staatlichen Universitäten und die 12 staatlichen Fachhochschulen des Landes als Körperschaften des öffentlichen Rechts verselbstständigt. Die Hochschulen sind dann künftig keine staatlichen Einrichtungen mehr. Der Staat hat nur noch die Rechts-, nicht mehr die Fachaufsicht inne. Den Hochschulen soll ein Höchstmaß an ökonomischer Gestaltungsfreiheit gegeben werden. Sie erhalten weit reichende Kompetenzen für Finanz-,

Personal- und Organisationsentscheidungen. Nicht mehr das Land NRW, sondern die Hochschulen werden künftig Arbeitgeber bzw. Dienstherr ihres Personals. Für "Altbeschäftigte" gibt es eine Garantenstellung des Landes. Die Beschäftigten behalten ihre bisherigen Rechte und Pflichten in vollem Umfang, der zum 1. November 2006 in Kraft getretene TV-L bleibt gültig. Bei den Finanzen bekommen die Hochschulen weitgehende Handlungsfreiheit. Sie werden künftig über Zuschüsse finanziert und können dann autonom wirtschaften, Geld ansparen oder Investitionen über Kredite vorfinanzieren. Die Hochschulen sollen auf diesem Weg zukünftig vermehrt nach Effizienzkriterien gesteuert werden. Der am 1. Juni 2006 neu gewählte Rektor Prof. Dr. Weiler, der nach 4 Jahren Prof. Dr. Wagner ablöst und zum 1. Dezember 2006 sein Amt antritt, wird durch das HFG zunächst eine verkürzte Amtszeit innehaben und sich den neuen Organen der Hochschule (Präsidium) im nächsten Jahr erneut zur Wahl stellen.

Begleitet wird dieser Amtswechsel vom Erfolg des von rund 80 Professorinnen und Professoren zusammengetragenen Konzeptes der Ruhr University Research School bei der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder. Die Ruhr-Universität ist somit auf der Karte der exzellenten Unis in Deutschland vertreten, sie erhielt am 13. Oktober 2006 den Zuschlag zum Aufbau eines universitätsweiten Promotionskollegs, das die Forschungsschwerpunkte der Ruhr-Universität widerspiegelt. Mindestens eine Million Euro stehen der Ruhr-Uni dazu jährlich für die Dauer von fünf Jahren zur Verfügung. Am 10. November erhielt die Ruhr-Universität die Zusage für die Errichtung eines europaweit einzigartigen 50-Millionen-Euro-Instituts der Werkstoff-Forschung. Bochum hat sich beim Wettbewerb um den Standort gegen Aachen durchgesetzt und erhält in den nächsten 5 Jahren 24 Mio. Euro Anschubfinanzierung, die vom Land NRW, Thyssen-Krupp, Bosch und Salzgitter gemeinsam aufgebracht werden. Mit ihrer Bewerbung für die Förderlinien „Exzellenzcluster“ und „Zukunftskonzepte zum projektbezogenen Ausbau der universitären Spitzenforschung“ geht die RUB im Wettbewerb um den Rang einer Eliteuniversität in 2007 in die zweite Runde.

Tendenziell entscheiden sich Studierende immer stärker auf der Grundlage von Vergleichsdaten, Rankings und veröffentlichten Meinungen für eine bestimmte Universität und für spezifische Studiengänge. Entgegen dem aktuellen, deutlichen Trend der rückläufigen Immatrikulationszahlen in NRW um 5,3% verzeichnet die Ruhr-Universität für das Wintersemester 2006/2007 einen Anstieg der Immatrikulationen um beachtliche 8%. Eine wahre Renaissance erlebt dabei der Maschinenbau. Nach

jahrelangen Rückgängen (2002 betrug die Auslastungsquote 45%) stieg die Zahl der Neuimmatrikulationen zuletzt kontinuierlich an; mittlerweile liegt die Auslastungsquote bei nahezu 100%, was insbesondere aus der Einführung neuer zusätzlicher Studiengänge resultiert, durch die die Disziplin bei den Studierenden an Attraktivität gewinnen konnte.

Neben der Verabschiedung des HFG wurde 2006 auch die außeruniversitäre Forschungslandschaft in NRW komplett neu geordnet. Nach dem Kulturwissenschaftlichen Institut (KWI) (Integration in die Universitäten Essen-Duisburg und Bochum) und der Sozialforschungsstelle Dortmund (Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung an der Universität Dortmund) wurde im September 2006 das Institut Arbeit und Technik (IAT) mit seiner in 18 Jahren am Standort Gelsenkirchen gewachsenen und bundes- und europaweit renommierten Forschungsarbeit in zwei Institute mit jeweils etwa der Hälfte der fast 80 Beschäftigten aufgeteilt. Der eine Teil wird zum 1. Januar 2007 unter dem Namen Institut Arbeit und Technik (IAT) als zentrale wissenschaftliche Einrichtung an der Fachhochschule Gelsenkirchen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum geführt. Forschungsschwerpunkte werden die Bereiche "Gesundheit und Lebensqualität", "Innovation, Raum und Kultur" sowie "Wissen und Kompetenz" sein, Querschnittsaktivitäten gibt es zu den Themen "Innovation und Mittelstand", "Entwicklungsperspektiven des Ruhrgebiets" und "Arbeit in der wissensbasierten Volkswirtschaft". Die Arbeits- und Bildungsforschung des IAT wird eine eigenständige wissenschaftliche Einrichtung im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften an der Universität Duisburg-Essen, Campus Duisburg. Das Institut setzt die Arbeiten der Forschungsschwerpunkte "Arbeitszeit und Arbeitsorganisation", "Flexibilität und Sicherheit", "Bildung und Erziehung im Strukturwandel" und "Entwicklungstrends des Erwerbssystems" fort. Der Landeszuschuss wird entsprechend der jeweils zu verlagernden Personal- und Sachmittel auf die beiden Hochschulen aufgeteilt – es werden keine Einsparungen vorgenommen, alle rund 80 Mitarbeiter werden somit übernommen.

Das Forschungsinstitut für Arbeit, Partizipation und Bildung (FIAB) in Recklinghausen – An-Institut der RUB – wurde bereits während der letzten Amtszeit der Rot/Grünen-Landesregierung nicht mehr vom Wissenschafts-, sondern vom Arbeitsministerium durch Zuschüsse unterstützt. Diese sind bereits im Dezember 2005 ausgelaufen, die Universität und die beteiligten Gewerkschaften konnten diese Finanzierungslücke

nicht ausgleichen. Das FIAB wird zukünftig seine Existenz zu 100% aus Drittmitteln absichern und steht vor einer ungewissen Zukunft.

Eine weitere Einrichtung, die im Kontext des Kooperationsvertrages RUB/IGM im Jahr 1982 gegründet wurde – das Weiterbildungszentrum (WBZ) – existiert seit dem 1. November 2006 nicht mehr. Ein Teil seiner Aufgaben (konzeptionelle Planung) ist in die neue Stabsstelle „Wissenschaftliche Weiterbildung“ überführt und das Weiterbildungsmanagement in die privatwirtschaftliche „Akademie der RUB“ gGmbH ausgliedert worden. Dass die Ruhr-Universität mit der wissenschaftlichen Weiterbildung als 3. Säule neben Forschung und Lehre auch hohe finanzielle Erwartungen verbindet, ist kein Geheimnis (Marktplatz Weiterbildung). Diesen Prozess wird man vor dem Hintergrund der finanziellen Lage der Hochschule auch kaum umkehren können.

Die Gemeinsame Arbeitsstelle, d.h. konkret die Zusammenarbeit von IG Metall und Ruhr-Universität, hatte keinen unmittelbaren Einfluss auf diese Prozesse nehmen können. Die Aufgabe der Mitarbeiter der Arbeitsstelle bestand vielmehr darin, ihre Aktivitäten konsequent am gemeinsamen Leitbild und Projektplan auszurichten, so dass unter den veränderten Rahmenbedingungen auch zukünftig bei Forschung, Lehre und Weiterbildung der Ruhr-Universität die Kooperation zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt ihren festen Platz hat. So ist es trotz des schwierigen Umfeldes und auf Grund vielfacher Anstrengungen von Vertretern der IG Metall, des Rektorsbeauftragten und des Geschäftsführers gelungen, das Rektorat inhaltlich zu überzeugen, dass eine gemeinsame Weiterfinanzierung der seit 1989 bestehenden zweiten Mitarbeiterstelle an der Gemeinsamen Arbeitsstelle als Zukunftsinvestition insbesondere im Arbeitsschwerpunkt „Weiterbildung/Weiterbildungsforschung“ als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt zu interpretieren ist. In der Rektoratssitzung am 12. September wurde entgegen der generellen Stellenbesetzungssperre vom 6. Juni 2006 ein tragfähiger Kompromiss gefunden. Die Universität finanziert im Zuge einer Kreditierung eine halbe Mitarbeiterstelle für 2 Jahre und die IGM organisiert die Finanzierung an der halben Mitarbeiterstelle von 25%. Damit sind positive Rahmenbedingungen geschaffen worden, die erlauben, zukünftig über Einnahmen aus Weiterbildungsmaßnahmen und angewandten Forschungs- und Gestaltungsprojekten die zweite Mitarbeiterstelle an der Gemeinsamen Arbeitsstelle dauerhaft zu finanzieren und das Management der zahlreichen Projekte und Initiativen auf eine breitere Mitarbeiterbasis zu stellen. Innerhalb der Universität stellt der Beschluss

des Rektorats – gerade vor dem Hintergrund der Stellenbesetzungssperre und der geschilderten Entwicklung bei den traditionellen Kooperationspartnern der Gemeinsamen Arbeitsstelle (FIAB und WBZ) – zweifellos eine Anerkennung der in den letzten 4 Jahren entwickelten Aufgabenbereiche und Arbeitsschwerpunkte seitens des Rektorates dar. Und diese konzentrierten sich im Jahr 2006 auf folgende Schwerpunktaktivitäten.

1. Arbeitsschwerpunkt: Mitbestimmung und Partizipation

1.1. Forschung

1.1.1. Am Lehrstuhl Informations- und Technikmanagement (Institut für Arbeitswissenschaft/Prof. Dr. Herrmann/Dr. Skrotzki) begann am 1. Juli 2006 das von der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall geförderte Forschungsprojekt zur „Umsetzung des Entgeltrahmenabkommens in der Metall- und Elektroindustrie in NRW“. Es hat eine Laufzeit von 2 Jahren und endet im Juni 2008. Als wissenschaftlicher Projektmitarbeiter konnte der in Entgeltfragen ausgewiesene Industriesoziologie PD Dr. Gerd Bender gewonnen werden. Die Gemeinsame Arbeitsstelle begleitet das Projekt mit der Durchführung von 4 Expertenworkshops und der kontinuierlichen Veröffentlichung der Zwischenergebnisse in der Reihe „Dialog“.

1.1.2. In Kooperation mit dem Lehrstuhl Allgemeine Soziologie/Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaft (Prof. Dr. Heinze) wurde eine Projektskizze für die DFG-Forschergruppe „Organisation von Arbeit im Finanzmarktkapitalismus“ (Prof. Dr. Hirsch-Kreinsen/Prof. Dr. Minssen) zum Thema „Klein- und Mittelunternehmen im Finanzmarktkapitalismus: vom Rückgrat und Hoffnungsträger der deutschen Wirtschaft zum Auslaufmodell?“ gemeinsam erarbeitet und bei der Forschergruppe eingereicht. Die geplante Laufzeit beträgt 3 Jahre. Diese Projektskizze ist ein erstes Ergebnis der vom Ausschuss im Sommer 2006 genehmigten Projektinitiative des Lehrstuhls Allgemeine Soziologie/Arbeits- und Wirtschaftssoziologie.

1.1.3. Zusammen mit dem Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung von Prof. Dr. Pries wurde für die gleiche DFG-Forschergruppe eine Projektskizze mit dem Titel „Alternative Unternehmensstrategien unter den Bedingungen globalisierten Wettbewerbs: Zur Bedeutung betrieblicher Mitbestimmung und Partizipation“ entwickelt und eingereicht. Ziel des Teilantrages ist die theoretische wie empirische Analyse möglicher Modelle und Instrumente, um die vielfältigen Folgen der

Mitbestimmung und Partizipation der Beschäftigten für den Prozess der betrieblichen Leistungserstellung befriedigend abzubilden.

1. 2. Gestaltung

1.2.1. Vor dem Hintergrund vermehrter Presseberichte über gravierende Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz in sog. Öko-Betrieben ist im Dialogverfahren mit der Abt. Wirtschaft/KMU beim Vorstand der IG Metall eine Projektskizze für eine Kurzstudie über „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Unternehmen der regenerativen Energiewirtschaft (Sonnenenergie und Biomasse)“ erarbeitet worden. Für die Zusammenarbeit konnte der Experte für Mitbestimmungsfragen in der „Neuen Wirtschaft“ vom Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung – Dipl. Soz. Peter Ittermann – gewonnen werden. Die geplante Vorstudie zielt auf die Analyse der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich der neuen Wachstumsbranche regenerative Energien und stellt insbesondere die Perspektiven der Mitbestimmung und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung ins Zentrum der Betrachtungen. Die Ergebnisse der Vorstudie sollen zu einer Verstärkung der Kooperation mit der Abt. Wirtschaft/KMU führen.

1. 3. Weiterbildung

1.3.1. Vom Wintersemester 2006/07 bis Sommersemester 2007 wird zum zweiten Mal das Weiterbildende Studium „Prozessmanagement – Organisationsorientierte Schlüsselqualifikationen“ durchgeführt. Auf Grund der Evaluierung der Lehr- und Lernformen des ersten Weiterbildungsstudiums wurde das Studium durch den Lehrstuhl Informations- und Technikmanagement zu einem Blended Learning-Konzept weiterentwickelt. Hier steht nach wie vor das Präsenzseminar im Mittelpunkt, das aber um einen gezielten und moderierten Einsatz elektronischer Medien ergänzt wird. Es dient als Pilotprojekt für die Einführung neuer Medien in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Es haben sich 25 Teilnehmer eingeschrieben.

1.3.2. Auf Grund der seit Jahren großen Nachfrage beim Weiterbildenden Studium „IT-Sicherheit“ und der Initiative von Prof. Dr. Pries ist in Kooperation mit dem Mitarbeiter des RUB-Datenschutzbeauftragten Prof. Dr. Herrmann – Dr. Loser – und Mitarbeitern der „Akademie der RUB“ ein Weiterbildendes Studium „Datenschutz und Datensicherheit für Arbeitnehmervvertretungen“ für Arbeitnehmervvertreter und Personalverantwortliche entwickelt worden. Gerade für diese Zielgruppe liegt auf Grund

ihres originären Auftrages der Mitbestimmung nach § 87 (1) 6 BetrVG der Fokus auf den mitarbeiterbezogenen Daten. Für sie ist es wichtig zu wissen, welche Produktions-, Kommunikations- und Informationstechnik generiert welche personenbezogenen Daten, sind diese geeignet zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle und welche Schutz- und Gestaltungsmöglichkeiten gibt es bzw. wie kann man diese entwickeln und einsetzen. Die Bewerbung ist im November angelaufen. Bei ausreichender Teilnehmerzahl soll das Weiterbildende Studium im Februar 2007 an der „Akademie“ starten. Es hat eine Dauer von 2 Jahren.

1.3.3. Für Arbeitnehmervertreter und Personalverantwortliche wurde das Weiterbildende Studium „Prozessbegleitung – Veränderungsprozesse gestalten“ entwickelt. Das Weiterbildende Studium zielt auf die Vermittlung von Handlungskompetenz zur Begleitung und Steuerung von Veränderungsprozessen in Organisationen. Zunächst sollen im ersten Themenblock die strukturellen Grundlagen von Organisationsentwicklung, Veränderungsprozessen und Prozessbegleitung entfaltet werden. Im zweiten Themenblock werden Ansätze des Human Resource Management erarbeitet einschließlich der Theorien zur Mitarbeiterführung und -motivation. Nach diesen eher fachbezogenen Inhalten geht es im dritten und vierten Themenblock um die sozialen und methodischen Kompetenzen zur Gestaltung von Veränderungsprozessen. Hierzu gehören zunächst Kenntnisse im Bereich von Kommunikation und Gruppenarbeitsmethoden, aber auch von Konfliktbearbeitung und von Problemlösungstechniken. Der fünfte Themenblock fasst zusammen unter dem Aspekt des Lernens in Organisationen ergänzt um die Grundlagen des Projektmanagements in Veränderungsprozessen. Die Bewerbung ist im November angelaufen. Bei ausreichender Teilnehmerzahl soll das Weiterbildende Studium im April 2007 an der „Akademie der RUB“ starten. Es hat eine Dauer von 2 Jahren.

1. 4. Lehre

1.4.1. An der Fakultät für Sozialwissenschaft wird im Wintersemester 2006/07 zusammen mit Dipl. Soz. Markus Hertwig (Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung) ein Grundstudiumsseminar zum Thema „Grundlagen der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitssoziologie“ durchgeführt. Der Kurs bietet eine Einführung in die Thematik der Industriellen Beziehungen. Das Seminar hat mehr als 80 Teilnehmer.

1.4.2. Im Jahr 2006 wurden 2 Diplomarbeiten zu den Themen „ERA“ und „Konzepte Innovativer Arbeitspolitik“ betreut und begutachtet.

1.4.3. Im Fach „Arbeits- und Organisationssoziologie“ – insbesondere für Studenten des Faches Sportmanagement – wurden im Jahr 2006 vom Geschäftsführer der Arbeitsstelle 25 mündliche Diplom-Prüfungen und darüber hinaus Modulabschlussprüfungen bei der Fakultät für Sozialwissenschaft durchgeführt.

2. Arbeitsschwerpunkt: Globalisierung und Transnationalisierung

2. 1. Forschung

2.1.1. Das an der Gemeinsamen Arbeitsstelle angesiedelte HBS-Projekt „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten deutscher KMU“ wurde zum 31. Oktober 2006 nach 22 Monaten Laufzeit abgeschlossen. Der Endbericht liegt vor. Eine Buchpublikation ist in Arbeit. Die Präsentation der Forschungsergebnisse wird im Rahmen von Workshops der Int. Abt. der IG Metall in den Projektländern Polen, Tschechien und Rumänien mit Unterstützung der jeweiligen Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung ab 14. Dezember 2006 stattfinden.

2.1.2. Ein wesentliches Ergebnis des Projektes ist, dass eine fehlende Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretern zwischen kooperierenden KMU auf EU-Ebene etwa im Vergleich zu der etablierten Organisation des EBR zu konstatieren ist. Auf der Grundlage dieses Ergebnis ist mit der Int. Abt. der IG Metall ein Folgeprojekt mit dem Titel „Potenziale und Hemmnisse grenzüberschreitender Direktkontakte zwischen Arbeitnehmervertretungen in mittelständischen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland und Polen – Eine Untersuchung entlang der Wertschöpfungskette“ erarbeitet und im November 2006 bei der Otto-Brenner-Stiftung eingereicht worden. Die geplante Laufzeit beträgt 2 Jahre.

2. 2. Gestaltung

2.2.1. Das Kooperationsprojekt mit dem DGB-Bildungswerk: „Monitoring/Verification von International Framework Agreements (IFA) in deutschen Unternehmen in Mexiko“ läuft seit dem Jahr 2005 und endet 2008. Das Gestaltungsprojekt verbindet die gestiegenen globalen Aktivitäten deutscher Unternehmen in Mexiko mit der Erörterung der Frage ihrer sozialen Verantwortung unter den Bedingungen der Globalisierung. Es spezialisiert sich dabei auf die Überprüfung der Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen, der Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit), Übereinkommen

98 (Recht auf Kollektivverhandlungen), Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgeltes für gleichwertige Arbeit) und Übereinkommen 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf). Vom 18. bis 28. März 2006 fand eine Projektevaluierung statt, auf der potenzielle deutsche Unternehmen mit Unterstützung des dortigen Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung kontaktiert wurden.

2.2.2. Im August 2006 begann an der Gemeinsamen Arbeitsstelle das Kooperationsprojekt „Stärkung des sozialen Dialogs in der Region Südosteuropa durch Anwendung von CSR-Instrumenten“. Es hat eine Laufzeit von zunächst einem Jahr. Partner sind das DGB-Bildungswerk und der Europäische Metallgewerkschaftsbund. Das zentrale Ziel des Projektes ist es, in Südosteuropa – exemplarisch in Tochterbetrieben westeuropäischer Unternehmen aus der Metallindustrie – zur Stärkung des sozialen Dialogs und zu verbesserten Arbeitsbedingungen beizutragen sowie die Einhaltung und Umsetzung von Sozialstandards in den Zulieferbetrieben und Subunternehmen zu fördern. Die Gemeinsame Arbeitsstelle hat die Aufgabe übernommen, sowohl die ökonomische Entwicklung als auch die industriellen Beziehungen in diesen Ländern zu analysieren und zu dokumentieren. Dazu wurde eine halbe wissenschaftliche Mitarbeiterstelle zum 15. November 2006 zunächst für ein Jahr ausgeschrieben.

2. 3. Weiterbildung

2.3.1. Seit 2005 arbeiten wir in Kooperation mit Prof. Dr. Pries und dem internationalen Masterstudiengang „Labour Policies and Globalisation“ (Prof. Dr. Christoph Scherrer/Universität Kassel) an einem Konzept für ein Weiterbildendes Studium für Gewerkschaftsvertreter und Betriebsräte zu „Transnational Labour Regulation“. Nach jetzigem Planungsstand wird das Weiterbildende Studium aus drei Teilen bestehen. Der erste Block beschäftigt sich mit den institutionellen Einflussmöglichkeiten von Internationalen Gewerkschaften bei der Herstellung von ‚Global Governance‘-Strukturen; der Zweite konzentriert sich auf die unterschiedlichen Konzepte der transnationalen Regulierung von Arbeit und der dritte Abschnitt diskutiert die Einflussmöglichkeiten von hiesigen Betriebsräten auf die Ausbildungssequenzen der vielen Mitarbeiter, die im Auftrag von Multinationalen Unternehmen im Ausland Führungspositionen übernehmen: Die weitere Planung und die Durchführung des Weiterbildenden Studiums basiert auf bestehenden Kooperationen mit ausgewiesenen Bil-

dungseinrichtungen des Studienganges „Global Labour Studies“ der Universität Kassel und den Lehrstühlen von Prof. Dr. Minssen und Prof. Dr. Pries der RUB.

2. 4. Lehre

2.4.1. Im Sommersemester 2006 hat der Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle an der Fakultät für Sozialwissenschaft ein Hauptseminar/Master-Seminar zum Thema „Transnational Labour Regulation“ in englischer Sprache durchgeführt.

2.4.2. Im Rahmen des vom DAAD geförderten Projekts „Fachbezogene Partnerschaft zwischen der Ruhr-Universität Bochum und der Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Itzapalapa Mexico D.F.“ (Laufzeit Januar 2006 – Dezember 2009) wurde in Kooperation mit dem Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung das Master- und Doktorandenseminar „Transnacionalidad del Trabajo“ vom 4. bis 8. September 2006 in Mexiko-Stadt durchgeführt. Dazu wurde im Sommersemester 2006 ein DAAD-Stipendium für Mexiko sowohl an der Gemeinsamen Arbeitsstelle als auch am Lehrstuhl ausgeschrieben. 6 Masterstudierende bzw. Doktoranten wurden ausgewählt, die in Mexiko ihre Master- und Promotionsarbeiten präsentierten. Alle Beiträge stehen auf der Homepage der Gemeinsamen Arbeitsstelle zum Download zur Verfügung (<http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>).

2. 5. Transfer

2.5.1. Am 5. und 6. April 2006 fand an der Universität Kassel der 2. Internationale Workshop „Global Challenges for Labour“ statt. Der Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle beteiligte sich an dem Workshop mit einem Beitrag zu „Liberalisation of work in services within the EU: Increasing migration and deregulation of national systems of labour“ (<http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>).

2.5.2. Im Rahmen des binationalen Seminars Spanien – Deutschland der IGM mit der FM-CC.OO und der MCA-UGT vom 25. bis 28. September 2006 in Madrid beteiligte sich Yvonne Rückert von der Gemeinsamen Arbeitsstelle mit einem Beitrag zu „Produktionsverlagerung und Outsourcing“. Das Seminar wird im Frühling 2007 in Sprockhövel fortgesetzt. Die Präsentation in spanischer und deutscher Sprache liegt auf der Homepage der Gemeinsamen Arbeitsstelle zum Download (<http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>) vor.

2.5.3. Am 29. September 2006 beteiligte sich die Gemeinsame Arbeitsstelle an der Internationalen Konferenz “Small and Medium-sized Firms under Changing Condi-

ons of New (European?) Capitalism” an der Universität Jena. Im Panel 4: Transformation of Labour and Social Relations präsentierten Ralph-Elmar Lungwitz (Wisoc, Chemnitz), Manfred Wannöffel und Yvonne Rückert (Ruhr-University, Bochum) einen Beitrag aus dem KMU-Projekt: “Change and stability of market strategies and social relationships in SMEs facing global competition – The case of Poland”. Es wird in 2007 ein Konferenzband mit einem Beitrag des Projektteams erscheinen.

2.5.4. In der Ausgabe der „WSI-Mitteilungen 1/2007“ wird ein Beitrag des Projektteams mit dem Titel „Kooperationsbeziehungen deutscher KMU mit Partnerfirmen in Mittel- und Osteuropa“ erscheinen (<http://www.boeckler.de>).

2.5.5. In der Dienstleistungsausgabe „Mitbestimmung 11/2006“ erscheint ein Artikel von Dr. Frank Lorenz und dem Mitarbeiter der Arbeitsstelle mit dem Titel „EU-Dienstleistungsrichtlinie: Besser, aber nicht gut“ (<http://www.boeckler.de>).

3. Arbeitsschwerpunkt: Automobilität

3. 1. Forschung

3.1.1. In Kooperation mit dem Lehrstuhl Organisationssoziologie und Mitbestimmungsforschung wurde für eine bundesweite sozialwissenschaftliche Initiative zum Thema „Produktionsverlagerung und Innovationsorientierung – Gegensatz oder zwei Seiten einer Medaille“ eine Forschungsskizze unter Einbezug einer transnationalen Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen erarbeitet. Die Skizze „Grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten: Herausforderungen und Chancen für transnationale Innovationsprozesse und transnationale Erwerbsregulierung“ fragt nach dem Zusammenhang zwischen Produktionsverlagerungen, Produktionserweiterungen und betrieblicher Innovationsorientierung in den vier Innovationsfeldern Produkt-, Dienstleistungs-, technische Prozess- und organisatorische Innovation.

3. 2. Transfer

3.2.1. Die Mitarbeiter der Gemeinsamen Arbeitsstelle unterstützten die Organisation des 3. Automobilkongress für Unternehmen und Wissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum. Der Titel lautete „Unternehmenskultur und Unternehmensethik: Strategische Ressourcen im Globalisierungsprozess“. Er fand am 28. April 2006 statt.

3.2.2. Im Rahmen des Workshops der GM-Delta Arbeitsgruppe hielt der Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle am 18. Oktober 2006 ein Referat über die IG

Metall Innovation Strategy „Quality over Price“ und ihre Implikationen für standort- und grenzüberschreitende Innovationsstrategien (<http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>).

4. Arbeitsschwerpunkt: Gesundheitswirtschaft

4. 1. Forschung

4.1.1. In Kooperation mit der FH Bochum und dem Verdi Landesbezirk (Dr. Bernd Tenbenschel/Lehrbeauftragter an der Gemeinsamen Arbeitsstelle) ist unter dem Titel „Zukunft der Pflege – Pflege der Zukunft: Wandel der Erwerbsarbeit in neuen Strukturen gesundheitlicher Versorgung – Potentiale der stationären Krankenpflege, arbeits- und berufspolitischen Chancen“ ein Projektantrag erarbeitet und bei der Hans-Böckler-Stiftung im Frühjahr 2006 eingereicht worden. Die endgültige Entscheidung über eine Förderung steht noch aus.

5. Arbeitsschwerpunkt Weiterbildung/Weiterbildungsforschung

5. 1. Gestaltung

5.1.1. Das unter Gliederungspunkt 1.3.1. aufgeführte Weiterbildende Studium „Prozessmanagement – Organisationsorientierte Schlüsselqualifikationen“ beinhaltet durch die von der HBS geförderte Beteiligung des Lehrstuhls Informations- und Technikmanagement eine wichtige Gestaltungskomponente. Mit dem hier zugrunde liegenden Blended Learning-Konzept steht nach wie vor das Präsenzseminar im Mittelpunkt, das nunmehr um einen gezielten und moderierten Einsatz elektronischer Medien ergänzt wird. Es dient als Pilotprojekt für die Einführung neuer Medien in der wissenschaftlichen Weiterbildung und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Die Erfahrungsergebnisse im Umgang mit dem Blended Learning-Konzept werden 2007 in einem Bericht veröffentlicht.

5. 2. Transfer

5.2.1. Die Gemeinsame Arbeitsstelle begleitete die Betriebsrätekonferenz der IGM NRW Bezirksleitung am 19. September 2006 in Hamm. Die Veranstaltung „Grünes Licht für Qualifizierung. Chancen im Betrieb offensiv nutzen“ war eine Informationsveranstaltung zum neuen Qualifizierungstarifvertrag, die von 400 Betriebsräten besucht wurde. Die Gemeinsame Arbeitsstelle erarbeitete die Dokumentation der Veranstaltungsergebnisse. Es wird dazu im November 2006 eine CD erscheinen. Sie steht auch als download zur Verfügung (<http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de>).

5.2.2. Die Gemeinsame Arbeitsstelle hat sowohl den aktuellen Umbruch des Weiterbildungsmanagements an der Ruhr-Universität als auch die Einführung des Qualifizierungstarifvertrages in der Metall- und Elektroindustrie NRWs (1. Juli 2006) zum Anlass genommen, die Nummer 2/2006 ihrer Veröffentlichungsreihe „Dialog“ dem Weiterbildungsthema zu widmen. Aus betrieblicher, gewerkschaftlicher und wissenschaftlicher Sicht wird das Thema Weiterbildung aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet. Dialog 2/2006 erscheint zur Bundesbildungskonferenz der IG Metall am 23. November 2006.

Personal- und Organisationsentwicklung in 2006

Bedingt durch das Ende des Projektes „Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten deutscher KMU“ ist zum 31. Oktober 2006 Frau Dipl. Soz. Yvonne Rückert nach 2 Jahren ausgeschieden. Sie hat über die eigentliche Projektarbeit hinaus insbesondere im Arbeitsschwerpunkt „Globalisierung und Transnationalisierung“ hervorragende Gemeinarbeiten für die Arbeitsstelle leistet. U. a. begleitete Frau Rückert das binationale Seminar Spanien – Deutschland der IGM mit der FM-CC.OO und der MCA-UGT vom 25. bis 28. September 2006 in Madrid. Im Frühling 2007 wird sie in Sprockhövel am Fortsetzungsseminar teilnehmen. Yvonne Rückert ist zum 1. November 2006 zum Kollegen Prof. Dr. Köhler an die Partneruniversität Oviedo gewechselt. Wir erwarten, dadurch die Kooperation mit der Uni Oviedo intensivieren zu können. Für das in 2006 an der Gemeinsamen Arbeitsstelle gestartete EU-Kooperationsprojekt: „Stärkung des sozialen Dialogs in der Region Südosteuropa durch Anwendung von CSR-Instrumenten“ ist für ein Jahr eine halbe Wissenschaftlerstelle zum 1. Januar 2007 ausgeschrieben. Schließlich hat die Gemeinsame Arbeitsstelle nach der positiven Entscheidung des Rektorates am 12. September 2006 eine halbe Stelle BAT IIa/TV-L E 13 für 2 Jahre zum 1. Januar 2007 ausgeschrieben. Der/Die Angestellte hat die Aufgabe, die Zusammenarbeit der Vertragspartner insbesondere im Arbeitsschwerpunkt „Wissenschaftliche Weiterbildung und Weiterbildungsforschung“ sowie im Bereich Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Arbeitsaufgaben sind die Entwicklung, Koordinierung und Durchführung von angewandten Forschungsprojekten und von Angeboten im Bereich Weiterbildender Studiengänge (Weiterbildendes Studium und Weiterbildungsmaster).

Personalliste in 2006

Dr. Manfred Wannöffel (Geschäftsführender Leiter)
Petra Müller (Verwaltungsangestellte)
Dipl. Soz. Yvonne Rückert (bis 31. 10. 2006 - 0,5 Stelle wiss. Mitarbeiterin)
Julia Kramer B.A. (studentische Hilfskraft)
Anja Buchholz (studentische Hilfskraft)
Dr. Christiane Mattiesson (1. 9. 2006 – 15. 11. 2006 – Honorarkraft)

Publikationen 2006/2007

Manfred Wannöffel (zus. mit R. Abel) (2006): Die Balanced Scorecard in der Praxis, in: Moldaschl, M. (Hrsg.): Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit II. München und Mering: Hampp. Im Erscheinen

Manfred Wannöffel (zus. mit R.E. Lungwitz und Y. Rückert) (2006): Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten deutscher kleiner und mittlerer Unternehmen, HBS-Endbericht, Düsseldorf

Manfred Wannöffel (zus. mit R.E. Lungwitz und Y. Rückert) (2007): Kooperationsbeziehungen deutscher KMU mit Partnerfirmen in Mittel- und Osteuropa, in: WSI-Mitteilungen 1/2007 (im Erscheinen)

Manfred Wannöffel (zus. mit R.E. Lungwitz und Y. Rückert) (2007): Change and stability of market strategies and social relationships in SMEs facing global competition – The case of Poland, London (im Erscheinen)

Manfred Wannöffel (zus. mit F. Lorenz) (2006): EU-Dienstleistungsrichtlinie: Besser aber nicht gut, in: Die Mitbestimmung 11/2006, S. 15 - 19

Manfred Wannöffel (zus. mit C. Mattiesson) (2006): Perspektiven des neuen Weiterbildungstarifvertrags der IGM, in: Dialog 2/2006, S. 6 - 9

Manfred Wannöffel (zus. Fernando Herrera) e.d. (2007): Transnacionalidad del Trabajo, UAM-México (im Erscheinen)

IGM Metall-Bezirksleitung NRW (Hrsg.) (2006): Grünes Licht für Qualifizierung. Dokumentation der NRW-Betriebsrätekonferenz 19. 6. 2006 (Redaktion: Gemeinsame Arbeitsstelle – Christiane Mattiesson)

Arbeitsschwerpunkte und Aufgabenbereiche 2006 auf einen Blick

<u>Arbeits-schwerpunkte</u>	<u>Mitbestimmung und Partizipation</u>	<u>Globalisierung und Transnationalisierung</u>	<u>Automobilität</u>	<u>Gesundheitswirt-schaft</u>	<u>Weiterbildung/ Weiterbildungs-forschung</u>
<u>Aufgabenbe-reiche</u>					
<u>Forschung</u>	<p>„Umsetzung des Entgelttra-hmenabkommens in der Me-tall- und Elektroindustrie in NRW“</p> <p>Projektskizze „Klein- und Mittelunternehmen im Fi-nanzmarktkapitalismus: vom Rückgrat und Hoffnungsträ-ger der deutschen Wirtschaft zum Auslaufmodell?“</p> <p>Projektskizze „Alternative Unternehmensstrategien unter den Bedingungen glo-balisierten Wettbewerbs: Zur Bedeutung betrieblicher Mit-bestimmung und Partizipati-on“</p>	<p>„Arbeits- und Beschäfti-gungsbedingungen in grenzüberschreitenden Wertschöpfungsketten deutscher KMU“</p> <p>Projektantrag „Potenziale und Hemmnisse grenz-überschreitender Direkt-kontakte zwischen Arbeit-nehmervvertretungen in mittelständischen Unter-nehmen der Metall- und Elektroindustrie in Deutschland und Polen – Eine Untersuchung ent-lang der Wertschöpfungs-kette“</p>	<p>Forschungsskizze „Produktionsverla-gerung und Inno-vationsorientierung – Gegensatz oder zwei Seiten einer Medaille“</p>	<p>Projektantrag: „Zukunft der Pfl-ege – Pflege der Zukunft: Wandel der Erwerbsarbeit in neuen Struktu-ren gesundheitli-cher Versorgung – Potentiale der stationären Kran-kenpflege, arbeits- und berufspoliti-schen Chancen“</p>	--
<u>Gestaltung</u>	<p>Antrag für eine Kurzstudie über „Arbeits- und Beschäfti-gungsbedingungen in Unter-nehmen der regenerativen Energiewirtschaft (Sonnen-energie und Biomasse)“</p>	<p>„Monitoring/Verification von International Frame-work Agreements (IFA) in deutschen Unternehmen in Mexiko“</p> <p>„Stärkung des sozialen Dialogs in der Region Südosteuropa durch An-wendung von CSR-Instrumenten“</p>			<p>Blended Learning-Konzept Weiterbildende Studium „Pro-zessmanagement – Organisationsori-entierete Schlüssel-qualifikationen“</p>
<u>Weiterbildung</u>	<p>2. Weiterbildendes Studium „Prozessmanagement – Or-ganisationsorientierte Schlüsselqualifikationen“</p> <p>Weiterbildendes Studium „Datenschutz und Datensi-cherheit für Arbeitnehmere-vertretungen“ für Arbeitnehmer-vertreter und Personalver-antwortliche</p> <p>Weiterbildendes Studium „Prozessbegleitung – Verän-derungsprozesse gestalten“ entwickelt.</p>	<p>Konzeptentwicklung für ein Weiterbildendes Stu-dium „Transnational La-bour Regulation“.</p>			

<p>Universitäre Lehre</p>	<p>Grundstudiumsseminar „Grundlagen der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitssoziologie“ im WiSe 2006/07</p> <p>2 Diplomarbeiten zu den Themen „ERA“ und „Konzepte Innovativer Arbeitspolitik“ betreut und begutachtet</p> <p>Im Fach „Arbeits- und Organisationssoziologie“ 25 mündliche Diplom-Prüfungen und Modulabschlussprüfungen</p>	<p>Hauptseminar/Master-Seminar „Transnational Labour Regulation“ (in englischer Sprache) im SoSe 2006</p> <p>Master- und Doktorandenseminar „Transnacionalidad del Trabajo“ (in spanischer Sprache) im WiSe 2006/07</p>			
<p>Transfer</p>		<p>Beitrag „Liberalisation of work in services within the EU: Increasing migration and deregulation of national systems of labour“ auf dem 2. Internationalen Workshop „Global Challenges for Labour“ am 5./6. April 2006 an der Uni Kassel</p> <p>Beitrag „Produktionsverlagerung und Outsourcing“ auf dem internationalen Seminar Spanien – Deutschland der IGM mit der FM-CC.OO und der MCA-UGT vom 25. bis 28. September 2006 in Madrid</p> <p>Beitrag „Change and stability of markets strategies“ auf der internationalen Konferenz „Small and Medium-sized Firms under Changing Conditions of New (European?) Capitalism“ am 29. September 2006 an der Universität Jena</p> <p>Beitrag „Kooperationsbeziehungen deutscher KMU mit Partnerfirmen in Mittel- und Osteuropa“ in WSI-Mitteilungen 1/2007</p> <p>Beitrag „Besser, aber nicht gut“, in „Mitbestimmung 11/2006“</p>	<p>Mitorganisation des 3. Automobilkongress für Unternehmen und Wissenschaft an der RUB am 28. April. 2006</p> <p>Beitrag über IG Metall Innovation Strategy „Quality over Price“ auf dem Workshop der GM-Delta Arbeitsgruppe am 18. Oktober 2006</p>		<p>Erstellung einer Dokumentation über die Betriebsrätekonferenz der IGM NRW Bezirksleitung am 19. September 2006 in Hamm. „Grünes Licht für Qualifizierung. Chancen im Betrieb offensiv nutzen“ Redaktion des „Dialog“ 2/2006 „Tarifvertrag Qualifizierung“</p>

Berichtsstand: 15. November 2006