

Sozialforschungsstelle Dortmund

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

newsletter@sfs-dortmund.de
www.sfs-dortmund.de

sfs:nachrichten

Oktober 2010

Sonderausgabe

Corporate Social Responsibility

Inhalt

- I. sfs-Interview
- II. Weiterführende Informationen
- III. Aktuelle Hinweise und Personalia

I. sfs-Interview

„Erste bundesweit repräsentative Studie zu Arbeitszeit und Corporate Social Responsibility.“

**Wie steht es um das soziale Engagement der Unternehmen in Deutschland?
Wie flexibel ist der deutsche Arbeitsmarkt? Und wie meisterte Deutschland die Wirtschaftskrise?
Diese und weitere Fragen beantworten Dr. Hermann Groß und Dr. Michael Schwarz im sfs-Interview – und räumen damit gleich einige Mythen aus dem Weg, die lange Zeit die Mainstream-Debatten beherrschten.**



Von links: Dr. Hermann Groß und Dr. Michael Schwarz im Interview.

Redaktion: Was ist das Besondere an Ihrer Studie?

Michael Schwarz: Da bis dato keine vergleichbare Untersuchung zu diesen Themenfeldern existierte, kann die Studie als erste bundesweit repräsentative Unternehmensbefragung in den genannten Bereichen bezeichnet werden – und erst Recht zu dem Zusammenhang gesellschaftlicher Verantwortung und Arbeitszeitarrangements.

Hermann Groß: Unsere Studie ist repräsentativ für alle Betriebsgrößenklassen. So gesehen sind wir die Ersten, die Betriebe ab einem Beschäftigten bis hin zu den Großbetrieben zu der Thematik Corporate Social Responsibility (CSR) untersucht haben.

Redaktion: Was war der Anlass Ihrer Studie?

Hermann Groß: Die Studie ist Bestandteil der Arbeitszeitberichterstattung, die ab 1987 vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium gefördert wurde. Und in dieser Berichterstattung, die zwischen Betriebsbefragung und Beschäftigtenbefragung wechselt, führten wir jedes Mal einen Kernbestand von Fragestellungen fort – und ergänzten diesen um immer neue Module, die aktuell diskutiert wurden, die spannend und noch nicht erforscht waren. So kam es, dass wir uns in dieser 2007 durchgeführten Studie neben der Arbeitszeitberichterstattung unter anderem auch auf die Thematik gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen fokussiert haben.

Redaktion: Wie haben Sie die Studie konkret durchgeführt?

Hermann Groß: Für repräsentative Betriebsbefragungen nutzen wir die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die das aktuellste und vollständigste Adressverzeichnis von Betrieben darstellt. Auf dieser Basis haben wir nach einer von uns konstruierten Stichprobe eine schriftliche Befragung durchgeführt, wobei die Feldphase circa vier Monate gedauert hat. Der Rücklauf lag bei über 20 Prozent – was für solche Befragungen überaus positiv ist. Das liegt meines Erachtens auch daran, dass die Betriebe an solchen Themen wie Arbeitszeit, gesellschaftliche Verantwortung und Altersstrukturen ein Eigeninteresse haben.



„Gesellschaftliche Verantwortung ist vor allem eine Sache der managementgeführten Unternehmen.“

Redaktion: Was verstehen Sie unter gesellschaftlicher Verantwortung?

Michael Schwarz: Bei unserer Befragung haben wir uns weitgehend an die CSR-Definition der EU-Kommission angelehnt und den Begriff im Fragebogen so erläutert: Wir verstehen unter CSR „eine über die rechtlichen Bestimmungen und Mindestanforderungen hinaus gehende freiwillige Selbstverpflichtung der Betriebe, sich im Rahmen ihrer betrieblichen Strategien in besonderer Weise für soziale Belange und Umweltfragen einzusetzen.“ Dabei haben wir im Weiteren zwischen der internen und externen Dimension von CSR unterschieden. Die interne Dimension umfasst alle Maßnahmen eines nachhaltigen Human-Ressource-Managements im Bereich der betrieblichen Personal- und Sozialpolitik – während sich die externe Dimension auf die gemeinwohlorientierten Aktivitäten im lokalen, regionalen, nationalen oder globalen Umfeld des Betriebes erstreckt.

Redaktion: Sie räumen in Ihrer Untersuchung mit einigen Mythen auf. Welche Rolle spielt Corporate Social Responsibility dabei?

Michael Schwarz: Zu dem Thema gesellschaftliche Verantwortung kann man sehr allgemein formulieren, dass viele Einschätzungen und ideologische Floskeln, die sich in der öffentlichen Debatte zu dem Thema quasi etabliert und verselbstständigt haben, durch die Untersuchung zumindest irritiert worden sind. Denn mit unserer Studie sind wir nicht an der Oberfläche von Einschätzungen geblieben, sondern haben Fragen formuliert, die hinreichend Kontrollmöglichkeiten bezogen auf einzelne Aussagen ermöglichten. Eine besonders auffällige Abweichung zu dieser Mainstream-Debatte ist zum einen, dass wir nicht bestätigen konnten, dass gesellschaftliches Engagement hauptsächlich Sache der Eigentümer – also der Unternehmerpersönlichkeiten – ist. Im Gegenteil: Unsere Untersuchung zeigt, dass das Thema vor allem in großen, managementgeführten Unternehmen strategisch verankert ist. Das sagt etwas über eine Veränderung der Managementkultur aus. Was wir auch bestätigen konnten – und darüber gab es bislang allenfalls Erklärungsversuche – ist ein enger Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg und unternehmerischem Engagement. Es lässt sich zwar nicht kausal sagen: Alle Unternehmen, die sich gesellschaftlich engagieren, sind wirtschaftlich erfolgreicher als ihre Konkurrenten. Dennoch ist der Anteil der wirtschaftlich erfolgreichen Unternehmen unter den gesellschaftlich Engagierten viel größer. Das ist eine ganz wichtige Aussage – auch unter dem Gesichtspunkt, warum Unternehmen CSR betreiben und wie man sie dazu motivieren kann.

Redaktion: In Ihrer Studie geben Sie an, dass gesellschaftliche Verantwortung mittlerweile für die Hälfte aller Betriebe in Deutschland eine wichtige Rolle spielt. Übernehmen deutsche Unternehmen also zunehmend mehr soziale Verantwortung?

Hermann Groß: Wenn man lediglich fragt, ob gesellschaftliche Verantwortung für das jeweilige Unternehmen eine Rolle spielt, so hat die Hälfte aller Betriebe mit „Ja“ geantwortet. Wenn man jetzt noch die weiteren Zusatzbedingungen einführt: Ist dies schriftlich niedergelegt? Bezieht sich das soziale Engagement auch auf die betriebliche Personal- und Sozialpolitik? Gibt es dafür Ressourcen in Form von Geld oder Zeit? Ist eine bestimmte Stelle dafür verantwortlich?, so reduziert sich die Anzahl auf 6,6 Prozent der Betriebe.

Michael Schwarz: Mit diesen 6,6 Prozent sind wir sehr nah bei der betrieblichen Realität angekommen. Nämlich: Ist gesellschaftliche Verantwortung strategisch verankert – wird sie also tatsächlich gelebt? Dieser Anteil ist erheblich kleiner, als in der Öffentlichkeit dargestellt wird. Denn man fragt immer nur: Sind sie gesellschaftlich engagiert? Kümmern Sie sich um gesellschaftliche Belange in ihrem Umfeld? Wer soll denn da „Nein“ sagen? Bei solchen Fragen kommt man annähernd an die 100 Prozentmarke. Dies sagt aber eben Nichts über die Umsetzungsebene aus. Wir haben erwähnt, dass der Anteil der Großbetriebe sozusagen mit der Verantwortung steigt. Das heißt im Umkehrschluss erfreulicherweise aber auch, dass der Anteil der Beschäftigten, die in solchen Pionierbetrieben arbeiten, erheblich höher ist, als zunächst mal der Anteil der Betriebe vermuten lässt.

Hermann Groß: In diesen 6,6 Prozent der Betriebe arbeiten ein Viertel aller Beschäftigten (25 Prozent). Dennoch: Je präziser man die Einbettung der gesellschaftlichen Verantwortung in einer Unternehmensphilosophie oder Unternehmensstrategie erfragt, umso enger wird es. Das heißt, es gibt immer noch einen großen Handlungsbedarf für gesellschaftliche Verantwortung im Sinne von „Verantwortungs-Pionieren“, wie sie nach unserer Systematik zu bezeichnen sind.

Redaktion: Was hat es mit dieser Systematik auf sich?

Michael Schwarz: Wir haben eine Systematik entwickelt, mit deren Hilfe sich klar definierte Verantwortungstypen unterscheiden lassen. Vom „Verantwortungsbewussten“ bis zum „Verantwortungs-Pionier“. Auf dieser Basis war es möglich, unterschiedlich intensiv engagierte Unternehmen zu differenzieren – und so viel präzisere Aussagen darüber zu treffen, was CSR-Aktivitäten für das jeweilige Unternehmen konkret bedeuten und wie diese quantitativ verankert sind. Der Typus, den wir dann „Verantwortungs-Pionier“ genannt haben, bezieht sich auf diejenigen Unternehmen, die gesellschaftliche Verantwortung strategisch integriert haben. Dies betrifft die bereits angesprochenen 6,6 Prozent der Betriebe.

Hermann Groß: Diese verschiedenen Verantwortungstypen wurden nach einem Trichterverfahren ausdifferenziert. Zunächst wurde lediglich gefragt, ob gesellschaftliche Verantwortung für den jeweiligen Betrieb eine Rolle spielt. Hier erhält man dann weitestgehend sozial erwünschte Antworten. Danach folgten detailliertere Nachfragen: Ist ihr soziales Engagement auch schriftlich niedergelegt? Bezieht es sich auch auf die betriebliche Personal- und Sozialpolitik? Werden diesbezüglich Evaluationen durchgeführt? Werden Ressourcen bereitgestellt? Und je mehr man den Trichter enger zieht, um so weniger Betriebe bleiben übrig. Aber insbesondere der Typ der Verantwortungs-Pioniere ist einer, der einen hohen Anteil von betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung aufweist.



„Interessenvertretung und gesellschaftliche Verantwortung stützen die Unternehmen.“

Redaktion: Somit besteht ein Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und betrieblicher sowie gewerkschaftlicher Interessenvertretung?

Hermann Groß: Ja. Es gibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und Interessenvertretung. Betriebe, die gesellschaftlich verantwortlich handeln, sind mehrheitlich tarifgebunden und haben in der Regel auch einen Betriebs- oder Personalrat. In bestimmten Kreisen wird die Thematik gesellschaftliche Verantwortung allerdings so diskutiert, als sei diese eine Alternative zu gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretung. Das ist nicht der Fall. Es existiert kein Ausschließungsverhältnis zwischen diesen verschiedenen Formen der Regulierung, sondern ein Ergänzungsverhältnis. Diese Formen bedingen sich einander.

Michael Schwarz: Auch auf einer gesellschaftspolitischen Steuerungsebene ist dies von Bedeutung. Denn die Redeweise von gesellschaftlicher Verantwortung wird themenfeldübergreifend in der Regel als Alternative zu regulierten Verhältnissen thematisiert. Die Untersuchung zeigt, dass das kein Gegensatzpaar ist.



„Die Arbeitszeitflexibilisierung hat den Kollaps des deutschen Arbeitsmarktes während der Krise verhindert, das war der wirksamste Rettungsschirm.“

Redaktion: Welche weiteren Ergebnisse existieren im Arbeitszeitbereich?

Hermann Groß: Erste Kernaussage: Wenn Betriebe regulierte Austauschbeziehungen pflegen, dann kann man Folgendes feststellen: Dort sind die vertraglichen Arbeitszeiten der Beschäftigten kürzer, die Betriebszeiten länger – und es werden weniger bezahlte Überstunden geleistet. Das heißt, die Betriebe laufen länger – unabhängig vom Wirtschaftszweig oder von der Betriebsgrößenklasse. Das Argument, das Jahre lang in der Öffentlichkeit „rumgeisterte“, dass lange Betriebszeiten lange Arbeitszeiten voraussetzen, ist irreführend. Das ist einfach falsch. Die Betriebe mit den längsten Betriebszeiten haben die kürzesten Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten. Zweite Kernaussage: Für jeden zweiten Beschäftigten wird in Deutschland mittlerweile ein Arbeitszeitkonto geführt – in Zahlen ausgedrückt sind es 47 Prozent. Im Bereich der Arbeitszeitkonten dürfte Deutschland im EU-Vergleich führend sein. Dabei sind es durchschnittlich 100 Plusstunden, die angesammelt werden können – sowie 60 Minusstunden, die innerhalb von 40 Wochen ausgeglichen sein müssen. In Deutschland, so ist meine These, konnte der krisenbedingte Nachfrageeinbruch somit fast vollständig über Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung kompensiert werden. Das setzt aber voraus, dass man solche Instrumentarien hat. Hochflexible Instrumentarien, mit denen man agieren kann. Bei einem Arbeitszeitkonto handelt es sich um ein antizyklisches Instrumentarium. In Boomzeiten kann man die Konten bis zu einer bestimmten Grenze auffüllen – und in schlechteren Zeiten wieder abbauen. Es ist ein gegen den Konjunkturlauf gerichtetes bzw. einsetzbares Instrumentarium.

Redaktion: In diesem Zusammenhang: Wie meisterte Deutschland die Wirtschaftskrise? Können Ihre Forschungsergebnisse darüber Aufschluss geben?

Hermann Groß: Man kann sagen, dass Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung einen Kollaps des deutschen Arbeitsmarktes während der Krise verhindert haben. Immerhin ist in manchen Bereichen, wie der Metall- und Elektroindustrie, die Nachfrage um 25 Prozent eingebrochen. Und das verkraftet man nicht einfach, in dem man die Beschäftigten einfach nur hält, sondern nur, wenn man ein relativ flexibles Arbeitszeitregime zur Verfügung hat. So existierten in manchen Tarifbereichen Arbeitszeitkorridorregelungen, die bis vor der Krise für Arbeitszeitverlängerungen genutzt wurden – nach der Krise für Arbeitszeitverkürzungen. Im Boomjahr 2007 sind sie bis an die Grenze nach oben ausgeweitet worden – danach dann eher nach unten. Weiterhin wurden die Arbeitszeitkonten leer geräumt, um Beschäftigung zu stabilisieren und zu halten. Dass die Wirtschaft jetzt so stark wächst, hat auch etwas damit zu tun. Zeit- und kostenintensive Rekrutierungs-, Anlern- und Einarbeitungsmaßnahmen entfallen jetzt, weil die Beschäftigung in der Krise relativ stabil gehalten werden konnte. Früher hat man auf schwierige Zeiten mit dem Abbau von Überstunden und Kurzarbeit reagiert. Heute sind einige Instrumente, wie etwa Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridore und versetzte Arbeitszeiten, hinzugekommen. Das heißt, die Instrumentenpalette, um eine Anpassung in Krisenzeiten betreiben zu können, hat sich extrem erweitert. Darauf haben wir mit unserer Studie

schon vor der Krise hingewiesen. Der Nutzen war zu diesem Zeitpunkt allerdings noch nicht ersichtlich. In der Krise hat sich dann aber gezeigt, dass der deutsche Arbeitsmarkt hochflexibel ist.

Michael Schwarz: Hier gibt es noch eine weitere Anknüpfung an die gesellschaftspolitische Debatte, die im Zusammenhang mit der Krise aufgekokocht ist. Wo kommt die Krise eigentlich her? Was waren die Ursachen und Auslöser? Und insbesondere auch: Wieso hat man das von Seiten der Wissenschaft so spät und so schlecht erkannt? Hier gab es den sehr schnellen Verweis auf Metaphern von „verantwortungslosem Kapitalismus“, „desolaten Führungsstrukturen“ bis hin zu personenbezogenen Verantwortungszuschreibungen, wie etwa der „verantwortungslose Manager“, der nur sein eigenes Gehalt und die Aktienkurse seiner Gesellschaft im Blick hat. Hier kann man zumindest mit der Aussage, dass gute Arbeitsstrukturen mit wirtschaftlichem Erfolg und Beschäftigungszuwächsen einhergehen, entgegensteuern. Man kann einen Hinweis darauf geben, wie wirtschaftlicher Erfolg sowie gesellschaftliche Verantwortung zusammenhängen und die Grundmuster eines tragfähigen, nachhaltigen Managementkonzeptes zeichnen. Auch für einen gesellschaftstheoretischen Diskurs liefert unsere Studie also wichtige Ergebnisse.

Hermann Groß: Von der Krise waren in Deutschland insbesondere die Bereiche betroffen, die relativ gut regulierte Austauschbeziehungen hatten, ebenso wie einen hohen Anteil von gesellschaftlicher Verantwortung und gewerkschaftlicher sowie betrieblicher Interessenvertretung. Nicht von ungefähr ist es dort gelungen, Beschäftigung trotz eines Nachfrageeinbruchs zu halten. Was wiederum in positiven Zeiten darauf hinweist, dass zwischen wirtschaftlichem Erfolg, Regulierung und Verantwortung von Betrieben ein hoher Zusammenhang besteht.

Redaktion: Also kann die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes als große Stärke Deutschlands betrachtet werden?

Hermann Groß: Ja, was die Flexibilität der Arbeitszeitarrangements angeht, steht Deutschland an der Spitze. Auch bezogen auf Schichtarbeit, Nachtarbeit, Arbeitszeitkonten und Überstunden war Deutschland im Vergleich zu den fünf EU-Ländern Großbritannien, Frankreich, Spanien, Portugal und Niederlande im Jahre 2003 jeweils auf den ersten beiden Rängen zu finden. Dies betrifft ebenfalls die Betriebszeiten, die ein Indikator für Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität darstellen. Hier lag Deutschland zusammen mit Frankreich und Großbritannien ebenfalls an der Spitze. Zur Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes kann ich ein weiteres Datum nennen: Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise war es so, dass das Bruttoinlandsprodukt im Kontext der EU-15 – also der EU vor ihrer Erweiterung – um rund 4,5 Prozent gesunken ist. Die Beschäftigtenquote ist um 2,5 Prozent gesunken und die Arbeitslosenquote um 2 Prozent gestiegen. Bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt gilt für Deutschland dasselbe – jedoch nicht, was die Beschäftigung und die Arbeitslosigkeit angeht. Da ist in Deutschland im Unterschied zu fast allen anderen Ländern in der EU die Beschäftigung stabil geblieben. Weshalb man hier in Deutschland auch mittlerweile vom „Beschäftigungswunder“ spricht. Dies hat etwas mit der Flexibilität des Arbeitsmarktes in Deutschland zu tun. Die Deutschen haben es geschafft, über Arbeitszeitanpassung Beschäftigung zu stabilisieren – im Unterschied zu vielen anderen EU-Ländern.



„Empirischer Fundus für Verantwortliche in Politik und Wirtschaft.“

Redaktion: Abschließend: Mit wem würden Sie Ihre Forschungsergebnisse am liebsten diskutieren?

Michael Schwarz: Es liegt nahe, die Diskussion mit Gestaltungsverantwortlichen in den Unternehmen und der Politik zu führen. Denn viele der Ergebnisse, die wir produziert haben, tangieren die Bereiche der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, der Rahmenbedingungen von Unternehmen und die Frage: Wie kann man überhaupt effizient und erfolgreich steuern, um Krisensituationen zu bewältigen? Die Studie eröffnet hier in vielen Bereichen neue Gestaltungsperspektiven – insbesondere was den Zusammenhang zwischen Verantwortung und Regulation betrifft. Beide Bereiche sind nicht statisch, sondern können und müssen dynamisch weiterentwickelt werden. Die andere Ebene betrifft die wissenschaftlichen Fachkolleginnen und -kollegen. Das hängt damit zusammen, dass erfreulicherweise – aber auch überraschenderweise – die Untersuchung den Mainstream der gängigen Meinung quergebürstet hat. Und es wäre sicherlich spannend, sich in die entsprechenden Debatten mit derartigen Ergebnissen einzuklinken.

II. Weiterführende Informationen

Buchtipp:

Schwarz, Michael; Groß, Hermann: „Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility“

In diesem Buch werden die Entwicklungen der Arbeits- und Betriebszeiten, die betrieblichen Altersstrukturen und das gesellschaftliche Engagement von Betrieben und Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland untersucht. Datengrundlage für diese Analyse ist eine im Jahre 2007 durchgeführte repräsentative, alle Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweige einbeziehende Betriebsbefragung. Die Analyse der Entwicklungen von Arbeits- und Betriebszeiten erfolgte auf der Basis von im Zeitraum von 1987 bis 2007 mit repräsentativen Betriebsbefragungen und repräsentativen Beschäftigtenbefragungen im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ ermittelten Daten.

Im Einzelnen werden bei den Arbeitszeiten Struktur und Umfang von Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Überstundenarbeit, Schicht- und Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit, versetzte Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten analysiert. Die Untersuchung der Betriebszeiten bezieht sich sowohl auf deren Dauer als auch auf deren Flexibilität. Bei der Analyse der gesellschaftlichen Verantwortung von Betrieben und Unternehmen werden vier „Verantwortungstypen“ herausgearbeitet und in ihren Wirkungen auf die betrieblichen Arbeitszeitarrangements und Altersstrukturen analysiert.

Das Buch zu unserem sfs-Interview finden Sie unter folgendem Link:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/publikationen/datenbanksuche/index.php?Id=1225>

Buchtipp:

Schwarz, Michael; Braun, Marcel (Hrsg.): „Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in NRW“

Das Thema „Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen“ hat Konjunktur. Die inzwischen breit geführte Debatte changiert zwischen der Befürchtung eines Rückzugs des Staates aus seiner Verantwortung bei zunehmender Ökonomisierung der Gesellschaft und der Hoffnung auf einen Bedeutungszuwachs der Zivilgesellschaft, von ethischen und moralischen Aspekten im Verhältnis von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Nach einem Überblick über die EU-Positionen zum Thema wird am Beispiel einer seitens der Landesregierung Nordrhein-Westfalen durchgeführten „Aktion“ (Stand: 2006) die Praxis von Corporate Citizenship näher beleuchtet. Dabei interessiert vor allem, welchen Beitrag die Politik zur Unterstützung sowie zur konzeptionellen Profilierung des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen leistet bzw. leisten kann. Damit verbunden wird anhand reflektierter Praxiserfahrungen darauf eingegangen, wie sich die Frage- und Aufgabenstellung auf Seiten der sozialwissenschaftlichen Begleitforschung und Politikberatung darstellt.

Die Publikation ist unter folgendem Link als Download verfügbar:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/publikationen/datenbanksuche/index.php?Id=4>

Buchtipp:**Pröll, Ulrich: „Corporate Social Responsibility – Ein innovatives Instrument für die Stressprävention“**

Das Konzept der sozialen bzw. gesellschaftlichen Verantwortung von Erwerbsorganisationen gewinnt auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene wachsendes Gewicht. Stark komprimiert kann „Corporate Social Responsibility“ – kurz CSR – als öffentlich kommunizierte Anwendung zentraler Elemente des Nachhaltigkeitsprinzips auf das Unternehmensmanagement betrachtet werden.

Die Leitidee besteht darin, über bestehende rechtliche Verpflichtungen hinaus einzelwirtschaftliches Handeln freiwillig auf seine komplexe Vernetzung mit Human-, Sozial- und Umweltressourcen hin zu reflektieren und die Ergebnisse dieses Kalküls unmittelbar im zivilgesellschaftlichen Dialog mit relevanten internen und externen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) zu kommunizieren.

Die Publikation ist unter folgendem Link als Download verfügbar:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/publikationen/datenbanksuche/index.php?id=1217>

Projekte:**„Arbeits- und Betriebszeitentwicklung 1987-2007“ und „Altersgerechte Arbeitszeitarrangements“**

Das in unserem Interview vorgestellte Buch „Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility“ ist im Zusammenhang mit zwei Projekten entstanden, die von den Autoren Dr. Hermann Groß und Dr. Michael Schwarz in der Sozialforschungsstelle Dortmund organisiert wurden.

In dem ersten Projekt ging es um eine vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung von 1987 bis 2007. Dabei wurde ein exakter Vergleich der Entwicklung von Struktur und Umfang der verschiedenen Arbeitszeitformen sowie der Entwicklung von Dauer und Flexibilität der Betriebszeiten durchgeführt. Ein weiteres Ziel war das Herausarbeiten von Möglichkeiten der Arbeits- und Betriebszeitgestaltung, die es erlauben, die betrieblichen Flexibilitätsanforderungen mit den Beschäftigteninteressen nach zeitsouveränen, verlässlichen und Existenz sichernden Arbeitszeiten auszubalancieren.

Weitere Informationen zu dem Projekt „Arbeits- und Betriebszeitentwicklung 1987-2007“ finden Sie hier:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/projekte/projektsuche/projektsuche.php?id=126>

Das zweite Projekt beschäftigte sich mit alternden Belegschaften, altersgerechten Arbeitszeitarrangements und gesellschaftlicher bzw. beschäftigungspolitischer Verantwortung. Die wichtigsten Fragestellungen bezogen sich dabei auf die Dauer und Flexibilität von Betriebszeiten sowie auf Arbeitszeitformen. Außerdem standen charakteristische Merkmale von Betrieben im Mittelpunkt, z.B. betriebliche Weiterbildung, Altersstrukturen und Strategien des Personaleinsatzes.

Weitere Informationen zu dem Projekt „Altersgerechte Arbeitszeitarrangements“ finden Sie hier:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/projekte/projektsuche/projektsuche.php?id=83>

Veranstaltungstipp:**Arbeitstagung der Sozialforschungsstelle Dortmund am 17.11.2010:
„Malocher reloaded: Industriearbeit, Mitbestimmung, lokale Arbeitspolitik“**

Die Sozialforschungsstelle Dortmund wird am 17. November eine Tagung unter dem Titel „Malocher reloaded“ veranstalten. Der Titel der Arbeitstagung nimmt dabei Bezug auf das Buch „Der lange Abschied vom Malocher“, das im Jahr 2000 von der Sozialforschungsstelle veröffentlicht wurde.

Zentrale Bezugspunkte dieser Tagung sind der Wandel der Industriearbeit, vor allem am Beispiel der Arbeit in der Stahlindustrie, und die Bedeutung von Mitbestimmung und direkter Beteiligung der Arbeitenden ebenso wie die lokale Arbeitspolitik.

Weitere Informationen sowie das Anmeldeformular zur Arbeitstagung „Malocher reloaded“ finden Sie hier:

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/aktuelles/veranstaltungen/veranstaltungen.php?id=76>

III. Aktuelle Hinweise und Personalia

Kontakt zu den Autoren

Dr. Hermann Groß und Dr. Michal Schwarz beschäftigen sich bereits seit mehreren Jahren mit dem Thema „Corporate Social Responsibility“. Ausführliche Informationen zu ihren bisherigen Publikationen und Arbeitsschwerpunkten sowie alle Kontaktdaten finden Sie unter folgenden Links:

Dr. Hermann Groß

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/organisation/mitarbeiter/index.php?id=79>

Dr. Michael Schwarz

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/organisation/mitarbeiter/index.php?id=37>

Falls Sie noch Fragen zu unserem Interview bzw. zu dieser Sonderausgabe der „sfs:nachrichten“ haben, können Sie sich gern an das „Team Öffentlichkeitsarbeit“ wenden:

Jürgen Schultze (Leitung „Team Öffentlichkeitsarbeit“)

<http://www.sfs-dortmund.de/v2/rubriken/organisation/mitarbeiter/index.php?id=38>

Allgemeine Hinweise

- Die sfs:nachrichten erscheinen nur noch im PDF-Format.
- Sie können Ihr Newsletter-Abonnement selbst verwalten. Alle notwendigen Angaben und Einstellungen finden Sie unter dem folgenden Link: www.sfs-dortmund.de/v2/cockpit/newsletter/anmelden.php
- Ältere Ausgaben des Newsletters finden Sie unter: www.sfs-dortmund.de/v2/cockpit/newsletter/archiv.php
- Bitte beachten Sie auch die aktuellen Hinweise und Neuigkeiten auf unserer Website: www.sfs-dortmund.de

Personalia

Redaktion

V.i.S.d.P.
Jürgen Schultze
Sozialforschungsstelle Dortmund

Julia Laska und Martin Wenzel
Sozialforschungsstelle Dortmund