

Gewerkschaften als strukturpolitischer Motor trotz strukturwirtschaftlichen Wandels?

Herausforderungen und Potentiale der Gewerkschaftsarbeit im Ruhrgebiet am
Beispiel des Netzwerks ruhrmobil-E in Bochum

Hausarbeit zum Fach:
Corporate Social Responsibility
Organisation, Unternehmensführung, Betriebliche Umweltpolitik
Sommersemester 2010

Hausarbeit von:
Bertine Stelzer

2. Semester Master of Arts
Sustainability Economics and Management

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	3
I Einleitung.....	4
<i>Anknüpfungspunkte zur Corporate Social Responsibility</i>	<i>4</i>
II Gewerkschaften, Strukturwandel und Strukturpolitik	5
II.1. Definition, Aufgaben und Zielsetzungen einer Strukturpolitik.....	6
II.2. Herausforderungen im Strukturwandel	6
II.3. Lösungsansätze zur Begegnung von Strukturwandel.....	8
II.3.1. Aufbau von Netzwerken und Projektarbeit.....	8
II.3.2. Aktive Partizipation in strukturpolitischen Prozessen.....	9
III ruhrmobil-E: ein Praxisbeispiel.....	10
III.1. Das Netzwerk ruhrmobil-E	10
III.2. Die Rolle des DGB Bochum im Projekt	11
III.3. Das Innovationsmodell: Elektromobilität.....	11
III.4. Herausforderungen und Chancen des Projekts	12
IV Fazit.....	13
<i>Abschließende Gedanken zur Verbindung der Gewerkschaften mit CSR</i>	<i>15</i>
Literaturverzeichnis.....	16
Anhang I (Interviewdokument)	19

Abkürzungsverzeichnis

Bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technik
CorA	Corporate Accountability
CSR	Corporate Social Responsibility
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EU	Europäische Union
FH	Fachhochschule
GM	General Motors
IG Bau	Interessensgemeinschaft Agrar-Bauen-Umwelt
KOM	Europäische Kommission
Mio.	Millionen
o.S.	Ohne Seite
ver.di	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
Vgl.	Vergleich

I Einleitung

Wie kaum ein anderes Bundesland in Deutschland durchläuft das Ruhrgebiet seit den 1960er Jahren eine tiefgreifende wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation. Mit der Umwandlung der einstmals industriegeprägten Region hin zu einem neuen Wissens- und Dienstleistungsstandort wird vor allem den Gewerkschaften ihr traditioneller Handlungsrahmen entzogen und konfrontiert sie mit sinkenden Mitgliederzahlen und einer sinkenden politischen Einflussnahme (Vgl. Hälker 2007: 13). Dabei wird gerade den Gewerkschaften, insbesondere dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als Dachverband der Einzelgewerkschaften, eine wichtige Funktion in strukturpolitischen Prozessen zugeschrieben (Vgl. Creulzburg 2008: ohne Seite (o.S.)). Dies stellt die Gewerkschaften damit vor einen besonderen Konflikt. Einerseits müssen sie die Arbeitnehmerinteressen schützen um ihre Kernmitglieder zu halten, andererseits ist es notwendig, dass sie sich den neuen Wirtschaftsbedingungen öffnen (und damit alte Arbeitsplätze gefährden), um ihrer Rolle als strukturpolitische Akteur gerecht zu werden (Vgl. Dörre 2006: 233). Ob eine Lösung dieses Konflikts möglich ist und die Gewerkschaften sich als strukturpolitische Motoren auch in einer sich wirtschaftlich transformierenden Region behaupten können, ist Gegenstand dieser Arbeit.

Ausgehend von einer kurzen Beschreibung des Strukturwandels im Ruhrgebiet und der begrifflichen Klärung des Strukturpolitikbegriffs beschäftigt sich das zweite Kapitel vor allem mit den Herausforderungen für die Gewerkschaften durch den Strukturwandel. Mögliche Lösungsansätze werden im nächsten Schritt vorgestellt und diskutiert. Der zweite Teil greift diese Lösungsansätze mit einem praktischen Beispiel auf. Anhand des Netzwerks ruhrmobil-E soll geklärt werden, ob der zu Beginn erläuterte Konflikt überwunden und eine aktive strukturpolitische Rolle durch die Gewerkschaften erfüllt werden kann. Einen äußeren Rahmen der Arbeit soll der Bezug des Themas zur Corporate Social Responsibility-Bewegung bilden.

Anknüpfungspunkte zur Corporate Social Responsibility

„Vollbeschäftigung, hohe (angemessene) Tarifgehälter, geringe Arbeitszeitbudgets mit Lohnausgleich, Schaffung von Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Weiterbildung, betriebliche Altersvorsorge, soziale Absicherung“; die Aufgaben der Gewerkschaften zielen vor allem auf die Verbesserung der sozialen Bedingungen von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Arbeitswelt ab (Vgl. Roßmanith 2003: 128). Dazu gehören sozialverträgliche Technologiegestaltung, ein angemessenes Betriebsklima sowie Arbeitssicherheit und (Weiter)Qualifikationsmöglichkeiten (Vgl. Roßmanith 2003: 128). Betrachtet man diese Liste, so liest sie sich gleichzeitig wie die Aufstellung von Anforderungen an ein Unternehmen im Rahmen einer intern zu gestaltenden

Corporate Social Responsibility (CSR)¹, wie sie das Grünbuch der Europäischen Union (EU) (KOM (2001) 366)² vorschlägt. Die interne Dimension des sozial verantwortlichen Unternehmens umfasst dabei Maßnahmen, die sich neben der ökologischen Umwelt des Unternehmens vor allem an die Arbeitnehmerschaft und die Gewährleistung sozialer Standards richten (Vgl. Beschorner; Vorbohle 2008: 109; Geserick; Kapella 2003: 8). Als gesetzlich verankerte, verhandlungsbefugte Interessenvertretung aller abhängigen Beschäftigten setzen Gewerkschaften vor allem seit Beendigung des zweiten Weltkriegs soziale Standards und gerechte Arbeitspolitik in Unternehmen um. Als Mediator zwischen Staat und Betrieb sind sie in der Lage sowohl als Instrument der Durchsetzung von sozial verträglichen Arbeitsbedingungen innerhalb eines Unternehmens, als auch als Medium und Verknüpfungspunkt mit verschiedenen Stakeholdern im Zuge der Auseinandersetzung mit interorganisationalen Strukturen zu fungieren (Vgl. Roßmanith 2003: 129). Eine Verknüpfung von Gewerkschaften und CSR scheint somit natürlich, jedoch zeigen sich vor allem Gewerkschaften gegenüber der CSR-Bewegung eher skeptisch, da die Umsetzung sozialer Standards nicht verbindlich erfolgt (Vgl. Feuchte 2009: 1ff; Vitols 2007: 154). Dass die Gewerkschaftsarbeit und ihre Initiativen für die CSR-Bewegung aber eine wichtige Rolle spielen kann, soll mit dieser Arbeit zusätzlich beleuchtet werden und damit den übergeordneten Bezug zur Lehrveranstaltung CSR bilden.

II Gewerkschaften, Strukturwandel und Strukturpolitik

Das Ruhrgebiet befindet sich seit dem Abschluss des Wiederaufbaus Ende der 1950er Jahre in einem stetigen Prozess des strukturellen Wandels, der durch abwechselnd hohe Beschäftigungs- und wirtschaftliche Wachstumszahlen und, wie auch zuletzt, hohe Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Destabilisierung gekennzeichnet ist (Vgl. Kilper 1994: 12)³. Mit dem Niedergang der Kohle- und Stahlindustrie seit den 1960er Jahren durch Überproduktion, der Änderung von Marktbedingungen in Folge der ersten Ölkrise 1973/1974 sowie die sich ändernde Weltmarktnachfrage, kam es im Ruhrgebiet zu einem massiven Verlust an Arbeitsplätze im Montanbereich (Energie, Bergbau, Metallerzeugung- und Verarbeitung) seit 1970 bis heute (Vgl. Hälker 2007: 13; Kilper 1994: 40ff.). Betroffene dieses, vor allem wirtschaftlich begründeten Strukturwandels sind die ansässigen Gewerkschaften. Sie stehen vor einer Reihe von Herausforderungen, die mit dem beschriebenen

¹ „CSR bezeichnet die Verantwortung von Unternehmen gegenüber der Gesellschaft“ (Beschorner, Vorbohle 2008: 108). Es ist ein Konzept, dass Unternehmen als Grundlage dienen soll auf freiwilliger Basis soziale und umweltrelevante Belange in ihre Unternehmenstätigkeit sowie in die Wechselbeziehung mit Stakeholdern zu integrieren (Vgl. KOM (2001) 366 endg.: 8).

² Beispiele für CSR-Maßnahmen im interorganisatorischen Bereich sind hiernach unter anderem: die Einstellung von benachteiligten Personen, Frauen oder ethischen Minderheiten, Lebenslanges Lernen, Gewinn- und Kapitalbeteiligung; Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Sicherheit des Arbeitsplatzes (Vgl. KOM (2001) 366 endg.: 9ff).

³ Nähere Ausführungen zum Begriff des Strukturwandels siehe auch Welsch (1986: 1ff).

Strukturwandel einhergehen (Vgl. Welsch 1986: 2). Wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen ist dabei nicht nur eine Frage des Weiterbestehens der Gewerkschaften sondern auch eine Frage ihrer zukünftigen strukturpolitischen Rolle in einer sich wirtschaftlich transformierenden Region. Der folgende Teil soll sich deshalb genauer mit den Herausforderungen und der Auseinandersetzung mit möglichen Reaktionskonzepten für Gewerkschaften auf diese widmen und der Identifizierung des theoretischen Potentials der Gewerkschaften als strukturpolitische Motoren dienen. Ein Überblick über den Begriff der Strukturpolitik soll dabei vorangeschoben werden.

II.1. Definition, Aufgaben und Zielsetzungen einer Strukturpolitik

Strukturpolitik wird zumeist in *regionale* und *sektorale* Strukturpolitik untergliedert. Die regionale Strukturpolitik befasst sich mit der Gestaltung der volkswirtschaftlichen Strukturen einer Region durch gezielte und bewusst durchgeführte wirtschaftspolitische Maßnahmen, vor allem um vorhandene Strukturkrisen zu überwinden (Vgl. Kilper 1994: 28; Steinmetz 1983: 21; Eckey 1978: 17). Eine sektorale Strukturpolitik zielt darauf ab, wirtschaftspolitische Maßnahmen auf bestimmte Wirtschaftszweige (Sektoren) auszurichten. Sie kann sich danach richten bestehende Strukturen zu erhalten, Anpassungen an die sich wandelnden Bedingungen zu erleichtern oder zukünftige Wirtschaftsstrukturen zu gestalten (Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) 2009: o.S.). Die traditionelle Strukturpolitik hat zum Ziel wirtschaftliches Wachstum und Stabilität zu fördern sowie wirtschaftlichen Ausgleich zu forcieren (Vgl. Eckey 1978: 19). Neuere Ansätze nehmen das Kriterium einer nachhaltigen Raumentwicklung in die Zielsetzung der Strukturpolitik auf, wonach heutige Bedürfnisse in einer Weise zu befriedigen sind, die zukünftige Lebensgrundlagen nicht beeinträchtigen (Vgl. Bruntland 1987: o.S.). Eine Strukturpolitik müsse nach Steinmetz (1983) in den einzelnen Regionen, Sektoren und Unternehmensgrößen ansetzen (Vgl. Steinmetz 1983: 21). Zu den Trägern einer solchen Strukturpolitik gehören dabei alle Akteure, in deren Kompetenz es liegt, standortrelevante Variablen zu beeinflussen (Vgl. Eckey 1978: 123). Dass Gewerkschaften zu diesen Akteuren gehören, soll im weiteren Verlauf der Arbeit verdeutlicht werden. Zunächst wird der Blick jedoch auf die Verknüpfung von Gewerkschaften und Strukturwandel gelenkt.

II.2. Herausforderungen im Strukturwandel

Die Gewerkschaften, die sich mit den Beschäftigungswirkungen wirtschaftlichen Strukturwandels auseinandersetzen müssen, werden im Zuge der wirtschaftlichen Transformation im Ruhrgebiet vor zahlreiche Herausforderungen gestellt (Vgl. Welsch 1986: 2). Einige dieser Herausforderungen sollen im Folgenden benannt und kurz erläutert werden. Eine sehr umfassende Beschäftigung mit den Herausforderungen der Gewerkschaften bietet Roßmanith (2003).

Der Wandel der Region von einem vormals montanindustriedominierten Gebiet zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft geht mit einer hohen Zahl an Arbeitslosen einher. Dies

wirkt sich auf die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften aus, sowohl in Bezug auf die Mitgliederzahl (mit einer sinkenden Tendenz), als auch auf die Interessenslagen ihrer Mitglieder (Vgl. Müller-Jentsch 2007: 34; Dörre 2006: 245, Roßmanith 2003: 133).

Die neuen Strukturen der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft stellen die Gewerkschaften vor die Herausforderung, sich einer Veränderung der Arbeitswelt insgesamt zu stellen. Das fordistische Wirtschaftssystem⁴ gilt als überholt, die Herausbildung eines kohärenten alternativen Systems ist bisher nicht gelungen (Vgl. Adam 2007: 39). Der daraus folgende Verlust einer identitätsstiftenden Funktion von Arbeit angesichts von Massenarbeitslosigkeit, Zersplitterung der homogenen Gruppe der Beschäftigten sowie gravierende Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch Zunahme befristeter Arbeitsverträge, Teilzeitarbeit oder staatlich subventionierte Arbeitsverhältnisse, aber auch die pluralisierten Interessenslagen in einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, machen es den Gewerkschaften schwer, auf die neuen Verhältnisse zu reagieren (Vgl. Adam 2007: 40; Roßmanith 2003: 132ff; Kilper 1994: 82).

Auch Auseinandersetzungen über ökologische Fragen des Strukturwandels prägen die gewerkschaftlichen Diskussionen. Als Interessensvertreter wichtiger Branchen und Industrien, die hochgradiges Destruktions- und Gefahrenpotential für die natürliche Umwelt durch ihre Produktionsprozesse und Produkte aufweisen müssen sie einerseits darauf achten, Arbeitsplätze aus gesundheitlichen und reputationsgefährdenden Gründen zu schützen, andererseits müssen sie mit dem Erbe solcher Industrien, vor allem in Hinblick auf verseuchte Böden und Neuansiedlung von Industrien umgehen (Vgl. Schmidt 1989: 171). Dies offenbart aber auch, dass der Umweltschutz an sich meist nur eine zweite Rolle hinter der Kernaufgabe der Gewerkschaft, der Sicherung von Arbeitsplätzen, spielt (Vgl. Roßmanith 2003: 170ff).

Letztlich bauen die Mitglieder der Gewerkschaften auf die Statussicherung und Festigung ihrer (traditionellen) Arbeitsverhältnisse und sind gegenüber strukturellen Veränderungen innerhalb der Solidargemeinschaft eher skeptisch eingestellt. Die Gewerkschaften haben ein Interesse, die verbliebenen, gut zahlenden Gewerkschaftsmitglieder zu halten und richten ihr Aufmerksamkeit oftmals ausschließlich auf diese verbliebene Mitgliederschaft (Vgl. Roßmanith 2003: 136). Sie verkennen dabei, dass dies zu einem „Verlust der politisch-progressiven Rolle der Gewerkschaften“ führt (Müller-Jentsch 1986: 275).

⁴ Die Merkmale eines fordistischen Wirtschaftssystems (nach dem amerikanischen Unternehmer Henry Ford benannt) sind Massenproduktion in der Kombination mit der Schaffung von Vollbeschäftigung und Sozialstaat sowie eine institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Kapital und Arbeit in einer Industriegesellschaft (Vgl. Nohlen, Schultz 2002: 242).

„Die Gewerkschaften sind damit durch das Ende der Industriegesellschaft und durch die Entwicklung zur Großorganisation gewissermaßen Gefangene einer Entwicklungslogik der Industriegesellschaft“ (Roßmanith 2003: 145).

II.3. Lösungsansätze zur Begegnung von Strukturwandel

Für die Bewältigung des strukturellen Beschäftigungsabbaus, vor allem in der Bergbau- und Stahlindustrie, haben Gewerkschaften bis in die jüngste Zeit mit der Gründung von „Krisenkartellen aus Massengewerkschaften mit hohem Organisationsgrad und Großunternehmen“ reagiert, die „primär auf eine individuelle Absicherung gegen Einkommensverluste und eine Subventionspolitik zur Verlangsamung des Anpassungsprozesses“ charakterisiert waren (Kilper 1994: 37; Vgl. Müller-Jentsch 2007: 33; Roßmanith 2003: 142)⁵. In der sich zunehmend wirtschaftlich heterogenisierenden Basis des Ruhrgebiets gehen nicht integrierte Betriebe und Institutionen bei diesen Maßnahmen jedoch verloren (Vgl. Kilper 1994: 51) und damit auch der Anschluss an die neuen wirtschaftlichen Bewegungen.

Kilper (1994) stellt fest, dass in einer altindustriellen Region wie dem Ruhrgebiet, das umfangreiche wirtschaftliche und soziale Potentiale sowie ein hohes Niveau an infrastruktureller Ausstattung bereits aufweist, ein Strukturwandel nur von innen heraus zu bewältigen sei. (Vgl. Kilper 1994: 22ff). Kritiker sehen es deshalb als notwendig an, neue Verflechtungsstrukturen in den vom Strukturwandel betroffenen Regionen herauszubilden (Vgl. Kilper 1994: 21). Sie fordern von den Gewerkschaften eine Überwindung ihrer traditionellen Routinen (Vgl. Kilper 1994: 53) und eine Rückbesinnung auf ihre Fähigkeit als gestaltende Akteure, auf ihre Rolle als Akteure sozialer Bewegungen (Vgl. Roßmanith 2003: 192).

II.3.1. Aufbau von Netzwerken und Projektarbeit

Das zentrale Element einer solchen Bewegung sieht eine Reihe von Autoren (Vgl. Dörre 2006: 63; Roßmanith 2003: 182; Kilper 1994: ; Schmidt 1989: 173) in der Bildung von Netzwerken. Damit ist sowohl die Reorganisation von Verflechtungen gemeint, als auch die Entwicklung neuer Verbindungen, die den Herausforderungen des Strukturwandels langfristig erfolgreich begegnen können. Netzwerke umfassen betriebliche, institutionelle und politische Verflechtungen durch gemeinsame Werte und Orientierungen und sind durch spezifische Strategien gekennzeichnet (Vgl. Kilper 1994: 23). Für die regionale Bewältigung des Strukturwandels ist hier vor allem das Instrument

⁵ Seit Mitte der 1990er Jahre hat sich eine Vielzahl der einzelnen institutionell organisierten Gewerkschaften zusammengeschlossen. So vereinigten sich beispielsweise die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau 1996 zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG Bau), die Gewerkschaft Textilbekleidung sowie die Gewerkschaft Holz und Kunststoff schlossen sich 1998 und 1999 der IG Metall an. Die größte Fusion fand 2001 mit dem Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) statt (Vgl. Müller-Jentsch 2007: 33).

der Projektarbeit hoch zu bewerten. Der Aufbau eines Netzwerkes über Projekte leistet einen strukturpolitischen Beitrag da er eine zielgerichtete und intentionale Perspektive erfasst und damit auf betriebliche sowie politisch strategische Veränderungen reagieren kann (Vgl. Kilper 1994: 23). Durch verbesserter Information und Kommunikation in einem Netzwerk, daraus resultierender verbesserter Koordination und Kooperation mit lokalen Akteuren, können Initiativen eingeleitet und Anstöße für Innovationen gegeben werden (Vgl. Kilper 1994: 24ff, 53). So fördern Netzwerke aus beispielsweise Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen, Verbänden und Gewerkschaften sowie innovativen Unternehmen die Entstehung einer Kultur für soziale Kooperationen und haben damit Potential soziale Bewegungen zu schaffen und soziale Innovationen zu entfalten (Vgl. Roßmanith 2003: 182). Als aktive Vernetzer und Anbieter von Wissen und Weiterbildung wird eine Anknüpfung an Universitäten, Schulen, Politik und soziale Organisationen möglich und damit die Anknüpfung an die bisher noch gewerkschaftlich entfernte Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft.

II.3.2. Aktive Partizipation in strukturpolitischen Prozessen

Die traditionelle Aufgabe der Gewerkschaften als Vertretungsmacht der Arbeitnehmerinteressen weist einen eher defensiven Charakter auf (Vgl. Schenk 2007: 229). Die Gewerkschaften reagieren für gewöhnlich erst, wenn ein Missstand im Arbeitsumfeld eingetreten ist. Bei den Aktionen gegen die Missstände wird oftmals der Weg einer staatsnahen Form politischer Aktion gewählt, so beispielsweise politischer Streik, Lobbying, Sozialpakte oder Resolutionen (Vgl. Hamann, Kelly 2007: 98). Zivilgesellschaftliche Politikformen wie Initiativen oder Kampagnen geraten dabei aber in den Hintergrund, wobei Hamann und Kelly gerade hierin das innovative Potential der Gewerkschaften erkennen (Vgl. Hamann; Kelly 2007: 98). Die Entwicklung von einer defensiven zu einer aktiven Handlungsstruktur der Gewerkschaften erscheint damit unerlässlich, um ihre geschwächte politisch-progressiven Rolle (Vgl. Kapitel II.2.) wieder stärken zu können. Roßmarith (2003) greift diesen Gedanken auf und argumentiert, dass das Überleben von Gewerkschaften in einer Wissensgesellschaft nur dann gesichert sei, wenn sie es schaffen den Wechsel eigenständig, also pro aktiv zu gestalten und zu organisieren und sie die Selbsttätigkeit und Selbstverantwortung des Einzelnen stimulieren (Vgl. Roßmarith 2003: 143). Dieses aktive Handeln ist jedoch nach Dörre (2006) meistens abhängig von Initiativen sogenannter „Scharnierpersonen“, also einzelner Repräsentanten verschiedener Institutionen (Vgl. Dörre 2006: 63).

Ob Gewerkschaften als strukturpolitische Motoren wirken können hängt also letztlich davon ob, ob sie sich als einen solchen auch selbst definieren. Die Wiederbelebung der eigenen Möglichkeiten geht mit ihrer Wirkungsfähigkeit als strukturpolitischer Motor einher (Vgl. Dörre 2006: 232). Die Potentiale für eine solche Funktion im strukturgeschwächten Ruhrgebiet sind sowohl wirtschaftlich

als auch gesellschaftlich strukturell vorhanden. Es fehlt lediglich an Initiativen und damit am „Mut“ die traditionelle Sicht zu überwinden und neue Strategien und Partnerschaften einzugehen und die vorhandenen Strukturen aktiv zu nutzen.

Der nächste Teil dieser Arbeit befasst sich jedoch mit einer solchen „mutigen Aktion“ und stellt das Netzwerk Ruhrmobil-E vor. Anhand dieses Beispiels soll gezeigt werden, dass die Umsetzung der zuvor betrachteten Möglichkeiten Aussicht auf eine gewerkschaftlich erfolgreiche Rolle als strukturpolitischer Motor haben kann.

III ruhrmobil-E: ein Praxisbeispiel

Eine sehr junge Initiative des DGB Region Ruhr-Mark (im folgenden DGB Bochum) stellt das Netzwerk für elektrische Mobilität Bochum, kurz: ruhrmobil-E dar. Ihm soll in diesem Teil der Arbeit Beachtung geschenkt werden. Anhand der theoretisch gelegten Grundlagen wird hier an einem praktischen Beispiel das strukturpolitische Potential des Netzwerks untersucht. Die einleitenden Informationen über das Netzwerk selbst stammen von der Internetseite des im Februar 2010 neugegründeten Vereins Ruhrmobil-E (<http://ruhrmobil-e.de/>). Aussagen zur besonderen Rolle des DGB Bochum in der Initiative sowie zu Herausforderungen und Chancen werden auf Basis eines Interviews mit dem Regionsvorsitzenden des DGB Bochum vom 14.07.2010, Herrn Michael Hermund, getroffen. Methodisch wurde ein halbstandardisiertes Interviewverfahren gewählt, da die Fragen zwar einer theoretisch bereits erarbeiteten Thematik folgten, aufgrund der Neuheit der Initiative aber auch ein explorativer Zugang und damit die Möglichkeit auf Zwischenfragen gewährleistet bleiben sollte.

III.1. Das Netzwerk ruhrmobil-E

Die ruhrmobil-E ist ein gemeinnütziges Netzwerk von Akteuren und Institutionen aus Wissenschaft, Industrie, Dienstleistung, Handel und Politik, das sich der Schaffung einer Modellregion für die Entwicklung, Produktion und Nutzung von Elektrofahrzeugen im Raum Bochum und im gesamten Ruhrgebiet einsetzt. Dem im Februar 2010 gegründeten Verein ruhrmobil-E sind neben Autoherstellern und -händlern, Zulieferern- und Dienstleistungsunternehmen, kommunalen Netz- und Verkehrsbetrieben, Hochschulinstituten, lokalen Behörden und Kammern auch die Gewerkschaften der Region angeschlossen. Das Ziel des Netzwerkes ist es, neue Arbeitsplätze zu schaffen, Innovationen voranzubringen und nachhaltigen Umweltschutz durch die Nutzung regenerativen Stroms im Automobilverkehr zu fördern. Mit dem Leitgedanken „Wissen schafft Produktion“ möchte das Netzwerk einen ganzheitlichen Ansatz entlang der Wertschöpfungskette verwirklichen und damit die Bereiche Industrie/Dienstleistungen, Handel, Wissenschaft, Bildung und Infrastruktur unter dem Dach Elektromobilitätsentwicklung und Forschung miteinander verknüpfen. Vor dem wirtschaftsstrukturellen Hintergrund in Bochum und der hohen Verkehrsdichte in der

Region verfolgt die Initiative damit „einen innovativen und zukunftsfähigen Beitrag zum Strukturwandel zu leisten“ (Vgl. Verein ruhrmobil-E 2010)

III.2. Die Rolle des DGB Bochum im Projekt

Der DGB Bochum vollführt im Netzwerk ruhrmobil-E eine sehr aktive Rolle. So ist bereits die Entstehung des Netzwerks seit 2008 maßgeblich auf die Initiative einzelner Akteure innerhalb des DGB zurückzuführen. Auslöser der Netzwerkidee waren dabei zum einen der drohende Verlust von Arbeitsplätzen in den Opelwerken im Zuge der Ende 2008 begonnenen Opelkrise⁶, zum anderen spielte der Kontakt zur Bochumer Fachhochschule (FH), insbesondere zum Lehrstuhl für Elektronik eine Rolle, an dem im gleichen Zeitraum ein mit zahlreichen Preisen ausgezeichnetes Solarmobil entwickelt wurde. Die Forschungsleistung auf Seiten der FH und die Tatsache, dass auch Opel die Veröffentlichung eines neuen Elektroautomodells, des Opel Amperas, auf der Automobilmesse in Genf plante ergab die Möglichkeit, beide Kompetenzen zusammenzuführen. Erste Netzwerkgespräche fanden bereits Anfang 2009 statt. Mit der Gründung des Vereins ruhrmobil-E sieht der DGB Bochum seine Rolle als aktiver Akteur im Netzwerk noch längst nicht als beendet. Mit einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit, bspw. in Form einer Ausstellung des Opel Ampera in den Räumen des DGB Bochum, der Herstellung von Zugängen zu wichtigen Betrieben, Betriebsräten und Beschäftigten und einer weitreichenden Informationsarbeit, wirkt der DGB Bochum darauf hin, weitere Interessenten aus den Bereichen Industrie, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft für das Netzwerk zu gewinnen. Eine sehr wichtige Rolle kommt dem DGB Bochum bei der Frage des Ausbaus der Qualifikationen im Produktionsbereich von Elektroautomobilen zu. Der DGB Bochum erkennt zu Recht, dass eine Produktionsumstellung von herkömmlichen Automobilen auf Elektroautomobile nicht von heute auf morgen gewährleistet werden kann. Somit stellt auch der Kontakt des DGB zu den örtlichen Arbeitsagenturen und ihren Weiterbildungsprogrammen einen wichtigen aktiven Handlungsauftrag im Netzwerk dar.

III.3. Das Innovationsmodell: Elektromobilität

Die Frage nach der Wahl der Elektromobilität als Innovationsfaktor basiert nach Aussage von Interviewpartner Michael Hermund auf mehreren Gründen. Aus wirtschaftlicher Sicht spielte vor allem die Krise des Automobilherstellers Opel eine Rolle und das Potential der möglichen Überwindung der Krise durch das Innovationspotential des Opel Amperas und die Sicherung der bestehenden Arbeitsplätze in der Produktion. Wissenschaftlich gesehen lieferten die Entwicklung des Solarmobils und die Forschungsschwerpunkte zu regenerativ betriebenen Fahrzeugen an der FH

⁶ Mit dem Rekordverlust des Konzern General Motors (GM) in den USA zu Beginn des Jahres 2009 gingen Pläne des Konzerns einher, unter anderem auch im Tochterunternehmen Opel und damit auch im Opel-Werk Bochum tausende Arbeitsstellen zu streichen (Vgl. Spiegel Online 2010:o.S.).

Bochum einen Beitrag zur Netzwerkidee. Die starke politische Unterstützung der Elektromobilitätsentwicklung sowohl auf Bundes-, als auch europäischer Ebene⁷ und nicht zuletzt die vorhandene Infrastruktur für die Automobilindustrie versprechen „einen schnellen“ Erfolg der Entwicklungsinitiative und der Schaffung auch neuer Arbeitsplätze. Die Entwicklung der Elektromobilität greift damit auf ein bereits bestehendes Produkt zurück und generiert eine neue Produktperspektive, öffnet aber auch gleichzeitig Entwicklungs- und Forschungsprozesse für neue Nebenprodukte, wie beispielsweise der Batterieherstellung. Diese produktbezogene Neuausrichtung stellt nach Hermund eine Neuerung im Handlungsspektrum des DGB Bochum dar.

III.4. Herausforderungen und Chancen des Projekts

Eine der größten Herausforderungen für die Durchsetzung der Netzwerkidee durch den DGB war es laut Hermund, die eigenen Mitglieder und Kollegen von dem Projekt zu überzeugen. Diese verstünden den DGB als weitestgehend politisch und unternehmerisch unabhängiges Organ und sahen die Teilnahme in einem solchen Netzwerk zu Beginn eher als Widerspruch zu ihrer ursprünglichen Aufgabe als Interessensvertretung. Bei der Entstehung eines solchen Netzwerkes hätten sie es eher vorgezogen außenstehend zu bleiben um von außen kritisieren zu können. Eine weitere Herausforderung schien die Positionierung der verschiedenen Akteure im Netzwerk zu sein, die sowohl aus sehr kleinen Unternehmen, wie beispielsweise einer Taxiinnung von nur ca. 20 Mitarbeitern, bis hin zu Großkonzernen, wie der BP-Tochter ARAL reichen. Auch die Einbeziehung bereits aktiver regionaler Wirtschaftsförderer wurde mit Vorsicht betrieben, da sich hier der Konflikt zwischen einer nicht gewollten Dominanz dieser Akteure von Gewerkschaftsseite einerseits, aber die Wichtigkeit dieser Akteure im Netzwerk für die Glaubwürdigkeit des Projektes andererseits auftut. Gelöst wurde dieser zweite Konflikt dadurch, dass jeder Akteur innerhalb des Netzwerkes das gleiche Stimmrecht hat. Der Widerstand innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen konnte letztlich durch vielfältige Informationskampagnen unter Einbeziehung fachkompetenter Akteure sowie Diskussionsrunden und Symposien durch die Netzwerkteilnehmer, aber auch einzelnen Befürwortern des Netzwerkes in den Gewerkschaften selbst, überwunden werden. Auch die Überzeugung skeptischer Kernmitglieder, die nach Hermund vor allem altersbedingt „weniger Interesse an Elektromobilität, als an Rentenansprüchen“ zeigten, konnten durch eine konsequente Informationspolitik mitgenommen werden. Auf Seiten der Arbeitnehmer gab es hingegen kaum Probleme, die Mitarbeiter von der Elektroautomobilinitiative zu überzeugen. Dies ist zwar auch auf intensive Informationsmaßnahmen seitens der involvierten Betriebsräte zurückzuführen, wird aber

⁷ Die Bundesregierung stellt von 2009 bis 2011 rund 500 Million (Mio.) Euro Forschungsgelder aus dem Konjunkturprogramm II für die Forschung und Entwicklung im Elektromobilitätsbereich zur Verfügung. Mit Hilfe dieses „Nationalen Entwicklungsplans Elektromobilität“ sollen bis 2020 1 Mio. Elektroautos auf Deutschlands Straßen unterwegs sein (Vgl. BMWi 2009: o.S.).

nicht zuletzt seinen Ursprung in der bekannten prekären Beschäftigungslage, vor allem der Opelmitarbeiter, haben.

Viel zahlreicher als die Herausforderungen erscheinen jedoch die Chancen des Projekts. Ein Netzwerk in der Form, wie es jetzt existiert habe es laut Hermund in der Region so noch nie gegeben. Die Einbindung der verschiedensten Akteure sowie das rege Medieninteresse zeugen von der öffentlichen Unterstützung für das Projekt und helfen dabei, weitere wichtige Akteure, nicht nur auf regionaler Ebene, zu gewinnen. Die Gleichwertige Einbindung der Mitglieder des Netzwerks ermöglicht zudem eine gleichwertige Behandlung der verschiedenen Interessenslagen der Mitglieder. Der Abbau der Hemmungen gegenüber dem Netzwerk in den Gewerkschaftsreihen stärkt die Identifikation mit dem Projekt und damit auch die Durchsetzungskraft des Projekts gegenüber der Politik. Nicht zuletzt aus diesem Grund sind es nämlich vor allem die Gewerkschaften, die für die Akquirierung von Fördergeldern für den Verein Sorge tragen. Positiv bewertet Hermund auch, dass mit der Verbindung zu Hochschulen und Forschung und damit zur Wissens- und Dienstleistungswirtschaft Interesse und neue Perspektiven für die Einbindung der Beschäftigten dieser Sektoren geweckt wurden, so beispielsweise unter Studenten, Professoren und Hochschulangestellten. Einen positiven Einfluss auf die Mitgliederstruktur des DGB schließt Hermund mit dieser Entwicklung nicht aus. Dennoch sieht er vor allem auch in einer Neubeschäftigung im Elektromobilitätsbereich, Potentiale für neue Mitglieder.

IV Fazit

Das gemeinnützige Netzwerk ruhrmobil-E weist in seinem Projektcharakter solche sozialinnovativen Strukturen auf, wie sie im ersten Teil der Arbeit theoretisch dargestellt wurden. Durch die Initiative vor allem einzelner Personen im DGB Bochum und dem Betriebsrat von Opel konnte ein stabiles Netzwerk mit Pioniercharakter geschaffen werden.⁸ Die vergleichsweise schnelle Institutionalisierung dieses Netzwerks zu einem gemeinnützigen Verein zeigt die Motivation und den Glauben an die Zukunftsfähigkeit dieses Netzwerkes in der Region. Das Netzwerk besitzt damit das Potential, die notwendigen innovativen Impulse für einen strukturellen Wandel zu geben. Auch wenn nach Roßmanith (2003) kritisiert werden kann, dass die erneute Fokussierung des DGB bei der Entwicklung des Netzwerks auf reinen Beschäftigungsinteressen liegt⁹ und der Fokus der Initiative auf einer

⁸ Ein weiteres strukturpolitisch orientiertes Netzwerkprojekt, das ebenfalls durch eine Initiative des DGB seit 2001 aufgebaut wurde, ist das dortmund-project. Dieses zielt auf die Schaffung von 70.000 neuen Arbeitsplätzen bis 2010 in den Branchen Informationstechnologie, Mikrosystemtechnologie und Biotechnologie ab (Vgl. Dörre 2006: 72). Auch diesem Projekt kann, gemessen an der aktiven Beteiligung des DGB Dortmund, ein Pioniercharakter zugeschrieben werden. Anders als das Vorgestellte Projekt fehlt hier jedoch der Bezug zur ökologischen Dimension der nachhaltigen Wirtschaftsgestaltung.

⁹ So stellt sich im Interview heraus, dass das umweltpolitische Potenzial des Netzwerks erst auf den zweiten Blick erkannt und bearbeitet wurde, die Sicherung von Beschäftigung und die Möglichkeit der Schaffung neuer Arbeitsplätze auch für den DGB Bochum an erster Stelle stand.

bestehenden, klassischen Industrie, der Automobilindustrie beruht¹⁰, konnten im Netzwerkprozess auch weitere, für den DGB neue Handlungsperspektiven in ihrer strukturpolitischen Funktion erschlossen werden. Nicht mehr nur der Erhalt von Arbeitsplätzen, sondern auch die Schaffung neuer Arbeitsplätze wird mit diesem Netzwerk verfolgt. Nicht nur der Erhalt der Automobilindustrie steht im Mittelpunkt der Initiative sondern auch die Innovation des Produktes und damit die Unterstützung neuer Produktionsprozesse und Produkte, wie beispielsweise notwendige Batteriesysteme.

Das Netzwerk ist bewusst an der Zukunft der Region ausgerichtet. So können mit dem Netzwerk auf regionaler Ebene neue regionale Produktionszusammenhänge aufgebaut werden und regionale Betriebe kooperativ neue Strukturen entwickeln, wie sie für einen (wirtschaftlichen) strukturellen Wandel unabdingbar sind (Vgl. Dörre 2006: 59). Durch die Gewinnung unterschiedlichster Projektpartner und Netzwerkmitglieder besteht mit dem Netzwerk weiterhin das Potential, auch über die Grenzen Bochums und des Ruhrgebiets hinaus strukturpolitische Effekte zu erzielen. Die kontinuierliche Informationsarbeit und die Suche nach dem Dialog mit Skeptikern mag für die einzelnen Initiatoren mit viel Mühe verbunden gewesen sein, der Mut zur Veränderung und die Beharrlichkeit ((Vgl. Schmidt 1989: 178) haben aber letztlich dazu geführt, das Netzwerk über einen relativ kurzen Zeitraum nicht nur funktionsfähig sondern auch bekannt zu machen. Mit dem Aufgreifen der Elektromobilität als leitende Netzwerkidee, zeigt sich das Netzwerk anschlussfähig an die Entwicklungen in Politik, Wissenschaft und Forschung sowie an gesellschaftlichen Diskursen über nachhaltige Entwicklung. Die Nutzung vorhandener Ressourcen, wie die gut ausgebaute Produktionsinfrastruktur, dem Vorhandensein von Arbeitskräften im Raum Bochum und Qualifikationsmöglichkeiten einerseits sowie das Erkennen politischer Unterstützung andererseits machen dieses Netzwerk zu einem zeitgemäßen Projekt. Der DGB reagiert hier nicht zeitverzögert auf das Resultat einer Veränderung (Vgl. Castells 1999: 355) sondern nimmt sich der Idee der Veränderung selbst an. Es ist dem DGB Bochum damit aus Sicht der Autorin gelungen mit dem Netzwerk den „Spagat zwischen [der gewerkschaftlichen] Aufgabe als gesellschaftsstabilisierende Kraft einerseits und ihrer gesellschaftserneuernde Kraft auszubalancieren“ (Roßmarith 2003: 184). Die Orientierung an sowohl regionalen, als auch sektoralen Entwicklungsprozessen verhilft dem DGB zur Möglichkeit einen konsistenten strukturpolitischen Einfluss auszuüben (Vgl. Eckey 1978: 160). Ob diese Initiative auch zu einer umfassenden Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung und der gewerkschaftlichen Solidarität führen kann, ist anhand eines einzelnen Projektes eher schwierig festzumachen. Dennoch kann festgestellt werden, dass das Netzwerk aufgrund des hohen

¹⁰ Roßmanith sieht für die Gewerkschaften nur die Möglichkeit eine neue politisch-gestaltende Rolle einzunehmen, wenn die Themen der Bestandssicherung, Vollbeschäftigung und Normalarbeit das gewerkschaftliche Aufgabenspektrum nicht mehr ausschließlich dominieren (Vgl. Roßmanith 2003: 182).

Medieninteresses das Potential einer Vorbildwirkung auch für andere regionale Gewerkschaftsvertretungen haben kann, Hemmungen abzubauen und eine weitergreifende Gewerkschaftsbewegung initiieren zu können.

Abschließende Gedanken zur Verbindung der Gewerkschaften mit CSR

Bezugnehmend auf die zu Beginn angedeutete Verknüpfungslogik von Gewerkschaften und der CSR Bewegung in Unternehmen lassen sich aus der vorgestellten Initiative vor allem zwei Erkenntnisse ableiten. Zum eine sollte eine betriebliche CSR-Bewegung ein Interesse daran haben, die Gewerkschaften einerseits als Stakeholder, aufgrund der starken Beziehung zu Betrieben und Beschäftigten, andererseits als ein „Instrument“ der aktiven Umsetzung von sozialen und ökologischen Maßnahmen, sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich, einzubinden. Gewerkschaften sind durch ihre Mitglieder in betrieblich verankerten Gremien dazu in der Lage entsprechenden Initiativen auf Seiten einer betrieblichen CSR-Abteilung die notwendige Durchsetzungskraft zu verleihen.

Zum anderen sollten aber auch die Gewerkschaften selbst ein Interesse daran haben, sich den CSR-Bewegungen anzunehmen und sie zu unterstützen. Da die CSR-Bewegung nicht auf industrielle Betriebe beschränkt ist, ergibt sich für die Gewerkschaften in einer Verbindung zu ihr die Möglichkeit Zugänge zu den bisher gewerkschaftlich entfernten Bereichen der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft zu schaffen. CSR-Abteilungen verfügen zudem im Bereich von Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten über ein breites Wissen, von dem auch die gewerkschaftliche Arbeit profitieren kann (Vgl. csr-news 2010) Letztlich könnten Gewerkschaften durch eine Partizipation in CSR-Prozessen ihrer eigenen Forderung nach verbindlichen sozialen und ökologischen Standards nachkommen (Vgl. Feuchte: 2), in dem sie sich selbst als Kontroll- und Balancierungsfaktor anbieten (Vgl. csr-news 2010).

Auch wenn die Kooperation von Gewerkschaften mit CSR-Bewegungen oder auch NGOs bisher nur punktuell stattfindet, zeugen Plattformen, wie das 2006 gegründete Netzwerk für Unternehmensverantwortung Corporate Accountability (CorA) davon, dass die Potentiale einer Zusammenarbeit von Gewerkschaften und anderen politisch und gesellschaftlich aktiven Organisationen erkannt werden.

Literaturverzeichnis

- Adam, Gérard (2007): Die sozialen Beziehungen am Nullpunkt. In: Hälker, Juri (Hg.): Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung. 2., erw. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 39-44.
- Beschorner, Thomas; Vorbohle, Kristin (2008): Neue Spielregeln für eine (verantwortliche) Unternehmensführung. In: Schmidt, Matthias; Beschorner, Thomas (Hg.): Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship. 3., erweiterte und völlig überarbeitete Auflage. Mering, S. 105-112.
- Bremes, Hans-Erich; Schumacher, Maria (Hg.) (1989): Mit der Vergangenheit in die Zukunft. Felder gewerkschaftlicher Politik seit 1945. 1. Aufl. Münster.
- Bruntland, G. (Hg.) (1987): Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. A/42/427. United Nations. Online verfügbar unter <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>, zuletzt geprüft am 16.07.2010.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2009): Förderung von Mobilität und Verkehrstechnologien. Herausgegeben von BMWi. Online verfügbar unter <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Technologie-und-Innovation/Technologiepolitik/foerderbereiche,did=299210.html>, zuletzt geprüft am 17.07.2010.
- Bundeszentrale für politische Bildung (2009): Sektorale Strukturpolitik. Lexikon. Online verfügbar unter http://www.bpb.de/popup/popup_lemmata.html?guid=GCH3EP, zuletzt geprüft am 15.07.2010.
- Castells, Manuel (1999): The power of identity. Malden: Verlag Blackwell.
- CorA-Netzwerk (Hg.) (2008): CorA-Infolyer. Online verfügbar unter <http://www.cora-netz.de/wp-content/uploads/cora-flyer-oktober2008.pdf>, zuletzt geprüft am 16.07.2010.
- Creulzburg, Dietrich (2008): DGB verordnet sich neue Struktur. In: Handelsblatt, 04.11.2008. Online verfügbar unter <http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/dgb-verordnet-sich-neue-struktur;2080172>, zuletzt geprüft am 16.07.2010.
- csr-news (2010): Nachhaltiges Wirtschaften: Gemeinsamer Schritt nach vorn von Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften, 12.05.2010. Online verfügbar unter <http://csr-news.net/main/2010/05/12/nachhaltiges-wirtschaften-gemeinsamer-schritt-nach-vorn-von-nichtregierungsorganisationen-und-gewerkschaften/#more-18991>, zuletzt geprüft am 16.07.2010.
- Dörre, Klaus; Röttger, Bernd (2006): Im Schatten der Globalisierung. Strukturpolitik, Netzwerke und Gewerkschaften in altindustriellen Regionen. Wiesbaden.
- Eckey, Hans-Friedrich (1978): Grundlagen der regionalen Strukturpolitik. Eine problemorientierte Einführung. Köln.

- Europäische Kommission (2001): Grünbuch: Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen. KOM (2001) 366 endgültig. Brüssel.
- Feuchte, Beate (2009): Positionspapier der Hans-Böckler-Stiftung zu Corporate Social Responsibility. Hans-Böckler-Stiftung. Online verfügbar unter http://www.boeckler.de/pdf/mbf_csr_positionspapier_hbs.pdf, zuletzt geprüft am 16.07.2010.
- Geserick, Christine; Kapella, Olaf (2007): 15 Mal CSR. Familienrelevante Corporate Social Responsibility im österreichischem Unternehmensalltag. Ergebnisse einer qualitativen Studie. Österreichisches Institut für Familienforschung. (Nr. 60/2007). Online verfügbar unter http://www.oif.ac.at/aktuell/wp_60_CSRx15.pdf, zuletzt geprüft am 14.07.2010.
- Hälker, Juri (Hg.) (2007): Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung. 2., erw. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Hamann, Kerstin; Kelly, John (2007): Gewerkschaften als politische Akteure - Ein Rezept zur Neubelebung. In: Hälker, Juri (Hg.): Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung. 2., erw. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 97-103.
- Kilper, Heiderose (1994): Das Ruhrgebiet im Umbruch. Strategien regionaler Verflechtung. Opladen.
- Klönne, Arno; Reese, Hartmut (1989): Sozialstaat und Arbeitnehmermitbestimmung - ein Rückblick in die Gewerkschaftsgeschichte der letzten vier Jahrzehnte. In: Bremes, Hans-Erich; Schumacher, Maria (Hg.): Mit der Vergangenheit in die Zukunft. Felder gewerkschaftlicher Politik seit 1945. 1. Aufl. Münster, S. 11-22.
- Müller-Jentsch, Walther (1986): Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/Main.
- Müller-Jentsch, Walther (2007): Strukturwandel der industriellen Beziehungen. 'Industrial Citizenship' zwischen Markt und Regulierung. Wiesbaden.
- Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (2004): Lexikon der Politikwissenschaft. : Theorien - Methoden - Begriffe. 2., aktualisierte und erw. Aufl. München: Beck (Beck'sche Reihe, 1463).
- Roßmanith, Birgit (2003): Sozialinnovatives Wissen in der Wissensgesellschaft. 1. Aufl. München.
- ruhrmobil-E (2010): Netzwerk für elektrische Mobilität Bochum. Online verfügbar unter <http://ruhrmobil-e.de/>, zuletzt geprüft am 15.07.2010.
- Schenk; Christopher (2007): Gewerkschaften als Soziale Bewegung: Jenseits des Organisationsmodells. In: Hälker, Juri (Hg.): Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung. 2., erw. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 226-230.
- Schmidt, Eberhard (1989): Arbeit und Natur. Die Gewerkschaften vor der ökologischen Herausforderung. In: Bremes, Hans-Erich; Schumacher, Maria (Hg.): Mit der Vergangenheit in die Zukunft. Felder gewerkschaftlicher Politik seit 1945. 1. Aufl. Münster, S. 165-183.

- Schmidt, Matthias; Beschorner, Thomas (Hg.) (2008): Corporate Social Responsibility und Corporate Citizenship. 3., erweiterte und völlig überarbeitete Auflage. Mering.
- Spiegel Online (Hg.) (2010): Thema: Opel-Krise. Spiegel Online. Online verfügbar unter http://www.spiegel.de/thema/opel_krise_2009/, zuletzt geprüft am 17.07.2010.
- Steinmetz, Hans-Peter (1983): Die Koordinationsfunktion der Gemeinschaftsaufgabe "Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" - Anspruch und Wirklichkeit. Frankfurt am Main.
- Stelzer, Bertine (14.07.2010): Interview mit dem Regionsvorsitzenden des DGB Region Ruhr-Mark, Michael Hermund, zum gemeinnützigen Netzwerk für elektronische Mobilität Bochum, ruhrmobil-E. Interview mit Michael Hermund. Am 14.07.2010. Textdokument.
- Verein ruhrmobil-E (2010): ruhrmobil-E - Elektromobilität fördern. ruhrmobil-E. Bochum.
- Vitols, Sigurt (2007): Strategien für Gewerkschaften un einem europäischen System der Corporate Governance. In: Hälker, Juri (Hg.): Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung. Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung. 2., erw. Aufl. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 152-154.
- Welsch, Johann (1986): Gewerkschaften und Strukturwandel. Strukturberichterstattung d. Forschungsinst. Köln.

Anhang I

Interview mit dem Regionsvorsitzenden des DGB Region Ruhr-Mark, Michael Hermund, zum gemeinnützigen Netzwerk für elektronische Mobilität Bochum, ruhrmobil-E vom 14.07.2010

Das vorliegende Interview wurde am 14. Juli 2010 zwischen 10:30 Uhr und 11:30 Uhr per Telefon durchgeführt. Die Antworten wurden schriftlich skizziert. Die notierten Aussagen sind zumeist keine wortwörtlichen Aussagen sondern wurden inhaltlich zusammengefasst. Direkte Zitate sind als solche mit Anführungszeichen gekennzeichnet. Das Interview folgte ein halbstandardisierten Struktur. Die Fragen wurden aus einer theoretisch bereits erarbeiteten Thematik erstellt, lassen jedoch Spielraum zu Zwischenfragen um auch einen explorativen Zugang zur Thematik vollziehen zu können. Die Fragen wurden Herrn Hermund bereits im Vorfeld zugeschickt, sodass er sich auf die Befragung vorbereiten konnte. Das Interview wurde in drei Themenblöcke aufgeteilt, die auf Informationen zu den Hintergründen des Netzwerks und seine Entstehung, der Motivation des DGB Bochums zur Teilnahme in dem Netzwerk sowie Herausforderungen und Chancen des Netzwerks für die strukturpolitische Wirkung im Raum Bochum und im Ruhrgebiet abzielen.

I Block: Hintergründe, Vorstellung des Netzwerkes, Rolle des DGB Ruhr-Mark im Netzwerk

Wie sind sie (der DGB Bochum) auf das Netzwerk ruhrmobil-E gestoßen?

Der DGB war selbst Initiator des Projekts zusammen mit anderen lokalen Akteuren. Ein solches Netzwerk existierte vorher nicht. Es entstand vor allem in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Betriebsräten, insbesondere des Betriebsrats von Opel sowie der Elektronikfakultät der Fachhochschule Bochum. Dort wurde vor einiger Zeit ein Solarmobil konstruiert und erprobt, welches diverse Preise bekommen hat. Dann kam es zur Kontaktaufnahme von DGB (in Person Michael Hermund) und der ansässigen Professur. Dann kam die Opelkrise 2009 und der drohende Abbau einer Großzahl der Arbeitskräfte. Über den Betriebsrat gab es die Information, dass Opel ein neues Elektromodell auf der Genfer Automesse vorstellen würde, den Opel Ampera. Das ergab die Möglichkeit, die Kompetenz aus der Fachhochschule und die Produktion zusammenzubringen. Um ein Zeichen zu setzen hat der DGB das Ausstellungsmodell des Opel Ampera direkt nach der Genfer Ausstellung nach Bochum ins Gewerkschaftsgebäude geholt. Das hat ein großes Medien- und damit öffentliches Interesse geweckt, sodass mit der Ausstellung des Autos viele Interessenten angelockt wurden (z.B. Aral). Mit der hohen Interessentenzahl und der Aussicht auf eine gute Projektidee kam dann die Idee, einen Verein zu gründen, vor allem um für das Projekt notwendige Fördergelder akquiriert zu können. Den Verein gibt es nun seit Februar 2010.

Handelt es sich bei dem Netzwerk um eine Initiative, die von einzelnen Personen initiiert wurde?

Ja, ohne einzelne Personen wäre der Aufbau eines solchen Netzwerks gar nicht möglich gewesen. Die Initiative ging von mir (Michael Hermund), Martin und dem Betriebsrat von Opel aus. Jetzt ist Martin

Rockel Pressesprecher des Vereins und gleichzeitig die „Spinne im Netz“, also dafür verantwortlich, Kontakte weiter auszubauen.

Wann haben Sie entschieden am Netzwerk teilzunehmen?

Die Netzwerkkategorie existiert seit ca. 2 Jahren und ist in diesem Jahr zu einem konkreten Ergebnis gekommen. Der Verein hat bisher 50 Mitglieder, Tendenz steigend. Der Verein wird stark zur Kenntnis genommen, vor allem auch von anderen Automobilherstellern. Das liegt sicherlich auch am Konkurrenzgedanken.

Wie gestaltet sich die Rolle des DGB innerhalb der Initiative? (aktiv, passiv? Wie äußert sich das?)

Aktiv übernehmen wir verschiedene Aufgaben. Die wichtigste ist den Zugang zu Betrieben, Betriebsräten und Beschäftigten herzustellen und damit die einzelnen Akteure zusammenzubringen. Uns obliegt die Aufgabe durch Informationsarbeit die Beschäftigten mitzunehmen und mit dem Thema vertraut zu machen. Für ein solches Projekt brauchen wir vor allem unter den Beschäftigten einen Ausbau der Qualifikationen. Hierbei unterstützen wir mit Zugängen zu entsprechenden Weiterbildungsprogrammen durch Kontakte zu Arbeitsagenturen, die eine solche Weiterbildung fördern. Auch die Einwerbung der Fördergelder bei der EU und den Ministerien gehört zu unseren Aufgaben.

Passiv sind wir natürlich, wenn es um die technische Umsetzung geht. Das übernehmen dann die Fachhochschulen, bzw. die Firmen. Die können das natürlich besser bearbeiten.

Wie sucht man sich die Akteure für ein solches Projekt?

Beginnen tut man meist mit Akteuren, mit denen man schon mal was gemacht hat und die Zusammenarbeit erfolgreich war. Natürlich spielt es da eine Rolle, mit wem man so kann und mit wem nicht. Wichtig bei unserem Netzwerk war es, es nicht von der örtlichen Wirtschaftsförderung dominieren zu lassen. Die Erfahrung hier in Bochum hat gezeigt, dass es schwierig für die Umsetzung einer Projektidee ist, wenn die örtliche IHK zu viele Aufgaben übernimmt und auch übernehmen möchte, da sie dann auch den Anspruch haben, als alleiniger Umsetzer des Projekts zu gelten. Wir wollen aber, dass alle mit der gleichen Stimme sprechen. Die IHK ist natürlich bei dem Projekt dabei, aber sie ist nicht der bestimmende Akteur, sondern jeder Akteur hat eine gleichwertige Stimme gegenüber den anderen Akteuren. So kann niemand zum „Bremsen“ werden. Ohne die IHK hätte das Projekt aber auch keine Glaubwürdigkeit, da sie vor allem auch starkes Gehör auf Bundesebene haben. Wir haben sowohl große Unternehmen, als auch kleine und mittelständische Unternehmen (z.B. eine Taxiinnung mit nur rund 20 Mitarbeitern) in unserem Netzwerk. Da jeder gleiches Stimmrecht hat, gibt es natürlich viele Diskussionen, aber bisher verlief die Zusammenarbeit sehr konstruktiv, da jeder ein starkes Interesse an der Thematik hat. Die Taxiinnung gehört übrigens auch zu den Akteuren, die sich von sich aus bei uns gemeldet haben und in das Netzwerk integriert werden wollten.

II Block: Gründe für die Partizipation im Netzwerk

Welche Motivation gab es von Seiten des DGB Ruhr-Mark an der Initiative teilzunehmen?

Nach dem Verlust von 2500 Arbeitsplätzen bei Nokia Bochum und einer drohenden ähnlichen Situation während der Opelkrise war dem DGB klar, dass Streiks und Proteste nicht ausreichen

werden, um eine solche Krise zu verhindern. Das Problem ist ja, Handys oder Autos kann man überall herstellen, dazu bedarf es keiner ausgesprochen hohen Arbeitsqualifizierung. Die Frage war jetzt, wie geht man eine solche Gefahr, des Verlustes von Arbeitsplätzen bei Opel, nun strategisch an? Was kann man produzieren, was andere nicht produzieren können? Da wurde klar, man braucht ein neues Produkt, eine Innovation, die andere nicht haben. Die Voraussetzungen für eine Innovation ohne großen infrastrukturellen Aufwand im Vorfeld betreiben zu müssen, waren da. Wir haben den Produktionsstandort und die Beschäftigten, die Zulieferer und die Forschung im Raum Bochum vorhanden. Also fiel es relativ leicht, die Elektromobilität als Innovationsfeld ins Auge zu fassen.

Spielte Nachhaltigkeit und Klimaschutz in den Überlegungen ebenfalls eine Rolle?

Zugegebenermaßen stand das nicht an erster Stelle. Der Gedanke an Nachhaltigkeit und Klimaschutz ist erst im zweiten Gedankengang gekommen. Aber natürlich liegt dieser Gedanke nahe. Das Ruhrgebiet ist auch verkehrstechnisch ein Ballungsgebiet mit viel Abgasentwicklung. Natürlich spielt dann Klimaschutz und Nachhaltigkeit auch für dieses Projekt eine große Rolle. Fragen, die dahingehend noch zu klären sind, sind bspw. die, die die Stromproduktion betreffen, also welcher Strom zum Aufladen des Autos genutzt wird. Letztlich ist der Nachhaltigkeitsaspekt auch wichtig für die Mitgliedergewinnung im Netzwerk. Ohne diese Gedanken hätten wir beispielsweise vielleicht auch nicht die GLS Bank gewonnen, eine ökologisch ausgerichtete Bank, die unser Projektvorhaben finanziell unterstützen möchte.

Warum ausgerechnet Elektromobilität? (und nicht erneuerbare Energien?)

Wie bereits gesagt, die Elektromobilität verspricht einen schnelleren Erfolg als die Entwicklung eines komplett neuen Produkts. Die komplette Infrastruktur für die Automobilindustrie ist vorhanden, genauso wie die Forschung. Die Komponenten herkömmlicher Autos können genutzt werden. Neu bleiben der Antrieb und Batterie.

Ebenfalls eine Rolle spielt auch die Politik. Sowohl die EU als auch die Bundesrepublik haben der Entwicklung von Elektromobilität Prioritäten zugesagt. Die Entscheidung für unsere Initiative im Ruhrgebiet fiel damit sehr klar aus. Wir wollen das bei uns in Bochum durchsetzen.

Nimmt der DGB an ähnlichen, weiteren Projekten teil (ist die Teilnahme in solchen Projekten überhaupt üblich)?

In meiner Region nicht. Es ist eher ein „Glücksfall“ solche Projekte zu initiieren. Örtliche Akteure sind nur schwer zu überzeugen.

III Block: Chancen und Risiken der Netzwerkteilnahme

Ist der DGB Ruhr Mark bei der Entscheidung zur Netzwerkmitgliedschaft auf Widerstand gestoßen?

Ja. Es gab vor allem eine Menge interne Kritiker. Sie sehen die Rolle des DGB noch sehr traditionalistisch und sehen die Unternehmen in einer solchen Initiative als skeptisch. Sie äußern Bedenken, dass sich der DGB durch diese Unternehmen vereinnahmen lässt. Sie wollen bei solchen Aktionen lieber außen vor bleiben und von außen kritisieren. Dabei ist dieses Netzwerk eine große Chance für den DGB Bochum. Wir haben schon viele Leute kennengelernt und konnten diese Bekanntschaften alle über das Thema Elektromobilität verknüpfen. Deswegen haben wir (die Initiatoren) einige Informationskampagnen innerhalb des DGB durchgeführt.

Auf Seiten der Arbeitnehmer gab es sehr schnell Zustimmung zu dem Projekt. Da hat der Betriebsrat von Opel sehr viel Informationsarbeit geleistet und die Beschäftigten sehr schnell überzeugen können.

Also es kann hier ganz klar gesagt werden, dass eher die Gewerkschaften selbst zu den größten Skeptikern gehörten.

Wie konnte gegebenenfalls dieser Widerstand überwunden werden?

Durch lange Diskussionen unter Einbeziehung fachkompetenter Akteure. Dazu gehörten Diskussionsrunden mit den Professoren aus der Fachhochschule oder die Ausstellung des Opel Ampera bei uns im Haus. Man muss den Leuten klar machen, dass es keine Feinde oder Gegner in einem solchen Netzwerk gibt. Wir wollen Arbeitsplätze erhalten und Qualifikation fördern, die anderen wollen ihre Autos verkaufen, die Stadtwerke wollen ihren Strom verkaufen. Dieses Netzwerk ist kein Widerspruch zu unseren individuellen Anliegen, sondern ergänzt diese hervorragend. Letztlich war der Beschluss zur Netzwerkteilnahme dann einstimmig, da dann auch alle gesehen haben, dass diese Aktion Sinn hat.

Wie können Kernmitglieder der Gewerkschaft vorsichtig in neue Richtungen geführt werden, ohne dass eigene Ansprüche aufgegeben werden müssen?

Wir haben jedes Treffen mit unseren Mitgliedern genutzt um unser Vorhaben thematisch vorzustellen. Dazu gehörte auch, die Elektromobilität in unser Bildungsprogramm zu integrieren. Egal zu welcher Veranstaltung ich eingeladen wurde, ich habe den Schwerpunkt bei Veranstaltung immer auf Elektromobilität gesetzt. Gerade die älteren wollen immer was zur Rente hören, aber ich bin da hartnäckig geblieben. Zudem muss man versuchen, möglichst viele einzubinden, die über das Thema positiv berichten können. Als eine Aktion haben wir zum Beispiel eine Messe bei uns veranstaltet, bei der Produkte aus dem Elektromobilitätsbereich vorgestellt und ausprobiert werden konnten und für die wir unsere Mitglieder eingeladen hatten. Auch das hilft bei der Überzeugungsarbeit.

Würden Sie dieses Projekt als eine Art Pionierschritt von Seiten des DGB bewerten/stellt die Teilnahme in einem solchen Netzwerk einen besonderen Schritt aus Sicht des DGB Bochum dar, wenn ja, warum?

Da mir wie gesagt kein ähnliches Projekt zumindest in unserer Region bekannt ist, kann man sagen ja. Es gab in den 70er Jahren schon mal einen ähnlichen Ansatz, als es bezüglich der Rüstungsindustrie um die Frage einer Produktionskonversation hin zur Zivilproduktion ging. Da spielten die Gewerkschaften in Hamburg eine Rolle.

Also, wenn es darum geht, dass Gewerkschaften sich überhaupt um die Frage neuer Produkte unterhalten und damit über zukünftige Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen, das ist relativ selten der Fall. Insofern hat unser Projekt schon einen gewissen Pioniercharakter. Als Interessensvertreter reagieren wir ja primär auf Missstände. Das hat so eine gewisse Beamtenmentalität, wir sind quasi Interessensverwalter, so könnte man die Gewerkschaften auch definieren. Aber das reicht nicht mehr aus in der heutigen Zeit. Ohne den DGB wäre die Elektromobilität hier in der Region kein Thema geworden.

Halten Sie den DGB als Dachverband als geeigneter als die Einzelgewerkschaften, um ein solches Projekt umzusetzen?

Die Einzelgewerkschaften sehen meistens das Arbeitsproblem und reagieren darauf mit Demonstration, Resolutionen und Warnstreiks. Andere Formen der Einbringung und Hilfestellungen finden meistens nicht statt. Sie haben meist einfach nur die Sicht der Belegschaft, aus dem sie auf Veränderungen reagieren. Der Dachverband hingegen muss auch unter den Fachgewerkschaften Überzeugungsarbeit leisten, auch auf außerbetriebliche Entwicklungen aufmerksam machen. Der DGB hat sozusagen den „Überblick“. Es geht zum Beispiel bei unserem Netzwerk nicht nur um Opel, sondern auch um die Struktur unserer Stadt, um Steuereinnahmen für die Stadt, etc. Insofern kann man die Frage zumindest in Bezug auf unser Netzwerk bejahen.

Was verfolgt der DGB mit der Teilnahme in dem Projekt vor allem in Bezug auf die strukturpolitische und strukturwirtschaftliche Entwicklung der Region? Die Profilierung als strukturpolitischer Akteur; Innovationsmotor; nachhaltige Entwicklung, die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen ...?

Jeder Punkt ist wichtig. Natürlich steht an erster Stelle immer die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen, das ist und bleibt unsere Hauptaufgabe. Davon ausgehend kümmern wir uns aber auch um den Rest, sonst wäre es reiner Selbstzweck. Natürlich wollen wir auch Innovationsmotor sein und damit strukturpolitisch in unserer Region wirken. Wir versuchen durch dieses Netzwerk Ideen anzustoßen, zu motivieren, sich mit Zukunftsthemen auseinander zu setzen. Das entspricht einer Aufforderung, neue Ideen umzusetzen. Jetzt, wo es soweit ist, dass sich das Netzwerk auch institutionell als Verein verfestigt hat, könnte es auch ohne den DGB existieren, aber es wäre falsch, da jetzt auszusteigen. Immerhin fehlt es auch immer noch an Komponenten, z.B. die Batterieproduktion. Wir haben das freie Nokiagelände, viele Arbeitslose und Bedarf an weiteren qualifizierten Leuten. In Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften können wir versuchen, eine solche Produktionsstätte hier aufzubauen. Dafür benötigen wir wieder Kontakte und so bleibt unsere schon zuvor beschriebene Aufgabe im Netzwerk auch weiter bestehen.

Und ist diese Initiative nicht auch letztlich ein Versuch neue Mitglieder zu werben?

Auch das ist ein Ziel. Der aktuelle Stand ist ja der, dass die Studenten, Professoren und auch anderes Personal der Fachhochschule in Bochum noch nie was von Gewerkschaften gehört haben. Die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft in dem Netzwerk bringt nun auch Kenntnisse über uns und baut Hemmungen ab. Der DGB hat zugegebenermaßen das „Image als verknöchertes Laden“. Nun werden beispielsweise die Studenten darauf aufmerksam, dass eine Gewerkschaft ja auch ihre Interessen vertreten könnte und solche Projekte doch sehr interessant sind. Aber hier ist noch eine Menge zu tun. Zugleich bringt uns die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Elektromobilitätsbereich natürlich auch neue Mitglieder, dann natürlich aber die traditionellen Mitglieder aus der Industrie.

Haben Sie zum Abschluss noch Fragen, Anmerkungen, Ergänzungen zu unserem Gespräch?

Nein. Wir haben denk ich über sehr viele wichtige Dinge gesprochen.

Vielen Dank für das Interview.