

## Angebote für Unternehmen

Auch Unternehmen, die bisher noch nicht dabei waren, können sich an den Maßnahmen des Projekts erga beteiligen (siehe [www.pro-erga.de](http://www.pro-erga.de)).

Wegen des Interesses an Qualifizierungsmaßnahmen wenden Sie sich bitte an

- ▶ Markus Reineremann, Akademie Überlingen, [m.reineremann@akademie-ueberlingen.de](mailto:m.reineremann@akademie-ueberlingen.de), 05971 929-461

Bei Praxisverbänden stehen Ihnen zur Verfügung:

- ▶ Ursula Schäfer-Rehfeld, TAT, [ursula.schaefer@tat-zentrum.de](mailto:ursula.schaefer@tat-zentrum.de), 05971 990-102 und
- ▶ Veit Hartmann, TAT, [veit.hartmann@tat-zentrum.de](mailto:veit.hartmann@tat-zentrum.de), 05971 990-113.

Die aktuellen Themen finden Sie auf unserer Website.

Wegen der Förderung des Projekts durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist die Teilnahme an den Maßnahmen für die Betriebe und ihre Mitarbeiter/innen in der Regel jetzt noch kostenlos.

## Evaluationsergebnis

Die Beratungs- und Seminarangebote des Projektes erga werden von den beteiligten Unternehmen durchweg positiv bewertet. Das ist eines der Hauptergebnisse der Evaluation des erga-Projektes durch das Duisburger Rhein-Ruhr-Institut. In den Evaluationsgesprächen hoben Vertreter/innen der beteiligten Unternehmen hervor, dass bei den Weiterbildungsangeboten Themen behandelt wurden, die sonst nicht Teil der Weiterbildungspraxis sind. Es wurden Angebote auch für Beschäftigten gemacht, die sonst nicht oder nur selten in den Genuss von Weiterbildung kommen. Positiv empfunden wurde der Verbundcharakter der Seminare. Die Zusammenarbeit mit Kolleg(inn)en aus anderen Unternehmen sei sehr fruchtbar gewesen. Es gab aber auch Kritik. Einige Seminare seien zu „theorielastig“ gewesen, und statt Tages- seien Halbtagesveranstaltungen sinnvoller. Bemängelt wurde zudem, dass einige

Seminare wegen mangelnder Beteiligung ausfallen mussten. Für die Zukunft erwarten die Unternehmen, dass die gebildeten Netzwerke über die Projektlaufzeit hinaus bestehen bleiben. Auch an entsprechenden Weiterbildungsangeboten sind die Unternehmen interessiert, selbst wenn diese nicht mehr über Projektmittel gefördert werden können.

## Veranstaltungshinweise

erga-Transferveranstaltung „Gewerkschaftliche Initiativen – Gute Arbeit“  
am 17.01.2014, Ort: DASA, Dortmund

erga-Veranstaltung „Zukunfts-Ressource Gute Arbeit“  
am 24. Januar 2014, Ort: TAT, Rheine

Bei Interesse an den Veranstaltungen melden Sie sich bitte bei [jessica.reekers@tat-zentrum.de](mailto:jessica.reekers@tat-zentrum.de). Sie erhalten dann eine Einladung mit Programm.



## Über erga kompakt

Der Informationsbrief erga kompakt berichtet regelmäßig über aktuelle Ereignisse im Projekt erga „Energie-Ressource Gute Arbeit“ und bei den beteiligten Projektpartnern. Er informiert über wichtige Hintergrundthemen und über Neuigkeiten aus dem Bundesnetzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Er lädt Sie ein, Gute Arbeit kompakt zu erfahren.

## Neues aus dem Projekt

...„das ist eine gute Praxis“!

Der erga-Projektpartner DGB-Bildungswerk NRW e. V. kann aus seiner Arbeit ein besonderes Ergebnis für erga hervorheben: In einem Betrieb des Garten- und Landschaftsbaus von mittelständischer Größe wurde das Thema „Gute Arbeit“, Gesundheit, Demografie und Nachhaltigkeit in einem beispielhaften Prozess mustergültig aufgegriffen.

Es wurde zunächst ein Fragebogen für die Beschäftigten entwickelt, der quantitative und qualitative Aspekte verbindet, der es z. B. erlaubt, persönliche Anmerkungen einzufügen. Neben der Einbeziehung bestimmter INQA-Instrumente (SGA, CASA Bauen) war der Clou des Prozesses die intensive, methodische Zusammenarbeit von Geschäftsführung, Belegschaft, Betriebsrat und erga-Projektteam. Schon der Fragenkatalog wurde in mehreren Runden diskutiert, es wurden die Themenfelder bestimmt und das Procedere festgelegt. Es ist richtig: Der Betrieb zeichnet sich schon immer durch eine besondere Beteiligungs- und Mitbestimmungskultur aus. Dies hat das beschriebene Ergebnis sicher erleichtert; trotzdem ist festzuhalten, dass – je spezifisch modifiziert – das Vorgehen zu einem Muster ausgebaut werden kann. Deshalb ist auch eine Handreichung für Betriebsräte geplant.

### Die 7. von 8 Ausgaben informiert über:

- ▶ ...„das ist eine gute Praxis!“
- ▶ Schwerpunktthema: Gute Arbeit - Gute Produkte - Gutes Gewissen?
- ▶ Angebote für Unternehmen
- ▶ Evaluationsergebnis
- ▶ Veranstaltungshinweise



Für den Umsetzungsprozess, das spätere Maßnahmenpaket, ist wiederum eine enge Zusammenarbeit der Akteure geplant. Insoweit ist das hier kurz Beschriebene ein Zwischenergebnis im Projekt erga. Fortsetzung folgt.

### Information:

Sabine Katzsche-Döring | DGB-Bildungswerk NRW  
Tel. 0151 - 4670 9662  
E-Mail: [skatzsche-doering@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:skatzsche-doering@dgb-bildungswerk-nrw.de)



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der:



Projekträger:



## Gute Arbeit - Gute Produkte - Gutes Gewissen?

Am Anfang des Projekts erga stand die Frage: Wie können kleine und mittlere Unternehmen im ländlichen Raum sich im Wettbewerb um Fachkräfte besser positionieren?

Die Hypothese lautete: Dadurch, dass sie sich als attraktive Arbeitgeber weiterentwickeln und dies auch nach außen tragen. Unter den Schlagworten „Gute Arbeit“ oder „Neue Qualität der Arbeit“ wurden Vorschläge und Maßnahmen erarbeitet, und viele Firmen der Region haben sich aktiv beteiligt.

Es ging dabei fast ausschließlich um Arbeitsbedingungen und um Lebensbedingungen in der Region.

## Gute Arbeit kann vieles bedeuten

Obwohl ein Projektanlass der drohende Fachkräftemangel angesichts der Anforderungen der Energiewende war, spielte und spielt die Frage nach den Unternehmensprodukten (materielle Produkte oder Dienstleistungen) eine untergeordnete bis gar keine Rolle.

Die mancherorts erhobene Forderung nach einer Identifikation mit dem Produkt führt in die Irre. Einmal abgesehen davon, dass Identifikation unkritisch macht: Geschätzte neunzig Prozent aller Produkte (Endprodukte und Zwischenprodukte) sind für die Mitarbeiter/innen heute eher belanglos (Vertriebsmitarbeiter/innen vielleicht ausgenommen). Sicher gibt es am einen Ende Produkte, hinter denen die Mitarbeiter/innen nicht stehen. Und am anderen Ende gibt es Produkte, auf die ich als Mitarbeiter stolz bin, auch Innovationspreise, Designpreise, aber solche Auszeichnungen richten sich eher in Richtung Kund(inn)en und Öffentlichkeit. Das Produkt als Bestandteil der Attraktivität eines Arbeitsplatzes ist (noch) nicht Gegenwart. Ein Blick in Stellenanzeigen und auf Internetseiten (womit wirbt ein Unternehmen um Mitarbeiter/innen?) belegt diese Erfahrung empirisch.

Heute gilt zumeist: Das Produkt muss funktionieren, es muss sich am Markt positionieren und Bestand haben. Dazu muss es den Regeln entsprechen, darf nicht zu teuer sein (im Wettbewerb) und vieles mehr.

Gute Arbeit oder eine Neue Qualität der Arbeit sieht man meist nicht unmittelbar im Produkt. Sie muss kommuniziert werden: als bei Kund(inn)en positiv besetzte Produktionsbedingung, bis sie schließlich mit der Marke gleichgesetzt wird. Das ist schwierig, aber auf Dauer, so unsere Hypothese, auch nachhaltiger.

Neuerdings kommen nämlich immer stärker weitere Merkmale eines Produkts ins Bewusstsein der Kund(inn)en, die über das gesetzlich Vorgeschriebene hinausgehen, zum Beispiel seine Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Kommunikationskanäle sind Label, Zertifikate, Qualitätssiegel und vieles mehr, leider häufig bis zur Unüberschaubarkeit.

## CSR - Ein Anstoß zur Verbindung von Arbeit und Produkt

Seit etlichen Jahren wird in diesem Zusammenhang die Verbindung von Arbeit und Produkt über das Thema „Soziale Verantwortung von Unternehmen“ (CSR - Corporate Social Responsibility) diskutiert. Es geht für Organisationen und Unternehmen, sehr kurz gesagt, darum, freiwillig gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen über die rechtlichen Pflichten hinaus. Das Konzept wird selbstverständlich kontrovers diskutiert. Dabei ist festzuhalten: CSR ersetzt nicht politisches Handeln, nicht Gesetzgebung, nicht tarifvertragliche Regelungen. Aber CSR bietet - auch für Mitarbeiter/innen - die Chance, weitergehende politische Ziele zu verfolgen und Standards erst einmal zu setzen.

Die zugehörige DIN ISO 26000 nennt sieben Kernthemen, zu denen drei gehören, die auch in der Liste der Kriterien für „Gute Arbeit“ vorkommen:

- ▶ Organisationsführung,
- ▶ Arbeitspraktiken und
- ▶ Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken.

Hinzu kommen:

- ▶ Konsumentenangelegenheiten
- ▶ Einbindung in Entwicklung und Gemeinschaft,
- ▶ Umwelt und
- ▶ Menschenrechte,

welche zu einem großen Teil (auch) über die Produkte definiert werden.

Dabei geht es trotz des Namens „Soziale Verantwortung“ am wenigsten um Altruismus oder Moral. Auch der häufig nahegelegte Vergleich mit dem Begriff des „ehrbaren Kaufmanns“ trägt

nicht weit genug. Für Unternehmen geht es heute darum, dass da neue Anforderungen als Unternehmen auf sich internationalisierenden Märkten auf sie zukommen.

„The business of business is business“: Dieses Credo hat sich überlebt. Soziale und ökologische Belange spielen für den Erfolg eines Unternehmens eine zunehmend wichtige Rolle - heißt es in vielen Broschüren.

Sie spielen zukünftig eine wachsende Rolle unter anderem

- ▶ durch die Anforderung von Kunden (nicht nur Endkunden, sondern auch mitten in der Wertschöpfungskette),
- ▶ durch Normen, die sich auf nationaler und vor allem internationaler Ebene deutlich abzeichnen (öffentliches Beschaffungswesen, Berichtswesen etc.) und
- ▶ zum Zweck der kontinuierlichen Reduzierung von internationaler Konkurrenz mit Dumpingpreisen auf der Basis von Dumpinglöhnen und sonstigen miserablen Arbeitsbedingungen sowie Umweltzerstörung und nicht zuletzt
- ▶ zum Risikomanagement, wenn zum Beispiel ein Unternehmen wegen Nichteinhaltung von CSR-Kriterien „schlechte Schlagzeilen“ macht, Prozessrisiken (Schadensersatz) hat, Investitionen nicht am Markt realisieren kann und vieles mehr.

Wegen der hohen gesetzlichen und tariflichen Standards wird das Thema zurzeit in Deutschland noch mit einiger Verwunderung bis Skepsis beobachtet. Aber die Globalisierung wird es hereintragen. Das ist nur noch eine Frage der Zeit. Deshalb bietet das Projekt erga in den folgenden Wochen eine entsprechende Informations-

veranstaltung und - bei Bedarf - ein Praxisverbundprojekt an, das Unternehmen bei der Einführung von CSR-Konzepten und -Maßnahmen unterstützt; auch zugunsten der Arbeitsplatzattraktivität.

Robert Tschiedel, TAT

Dass die (frühzeitige) Berücksichtigung von CSR (auch über die unmittelbaren Arbeitsbedingungen hinaus) durchaus von Vorteil für Mitarbeiter/innen ist, bedarf noch einiger Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit. Der widmet sich ein Parallelprojekt zur Förderung von gesellschaftlicher Verantwortung mittelständischer Unternehmen des DGB Bildungswerks NRW e.V., an dem auch das TAT beteiligt ist, unter dem Titel „MIT.Drei - Mitbestimmung und Mitverantwortung und Mittelstand“ (vgl. [www.mitdrei.de](http://www.mitdrei.de)).

### Information:

Nikolaus Bley | DGB-Bildungswerk NRW  
Tel. 02361 906 38 11  
E-Mail: [nbley@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:nbley@dgb-bildungswerk-nrw.de)

