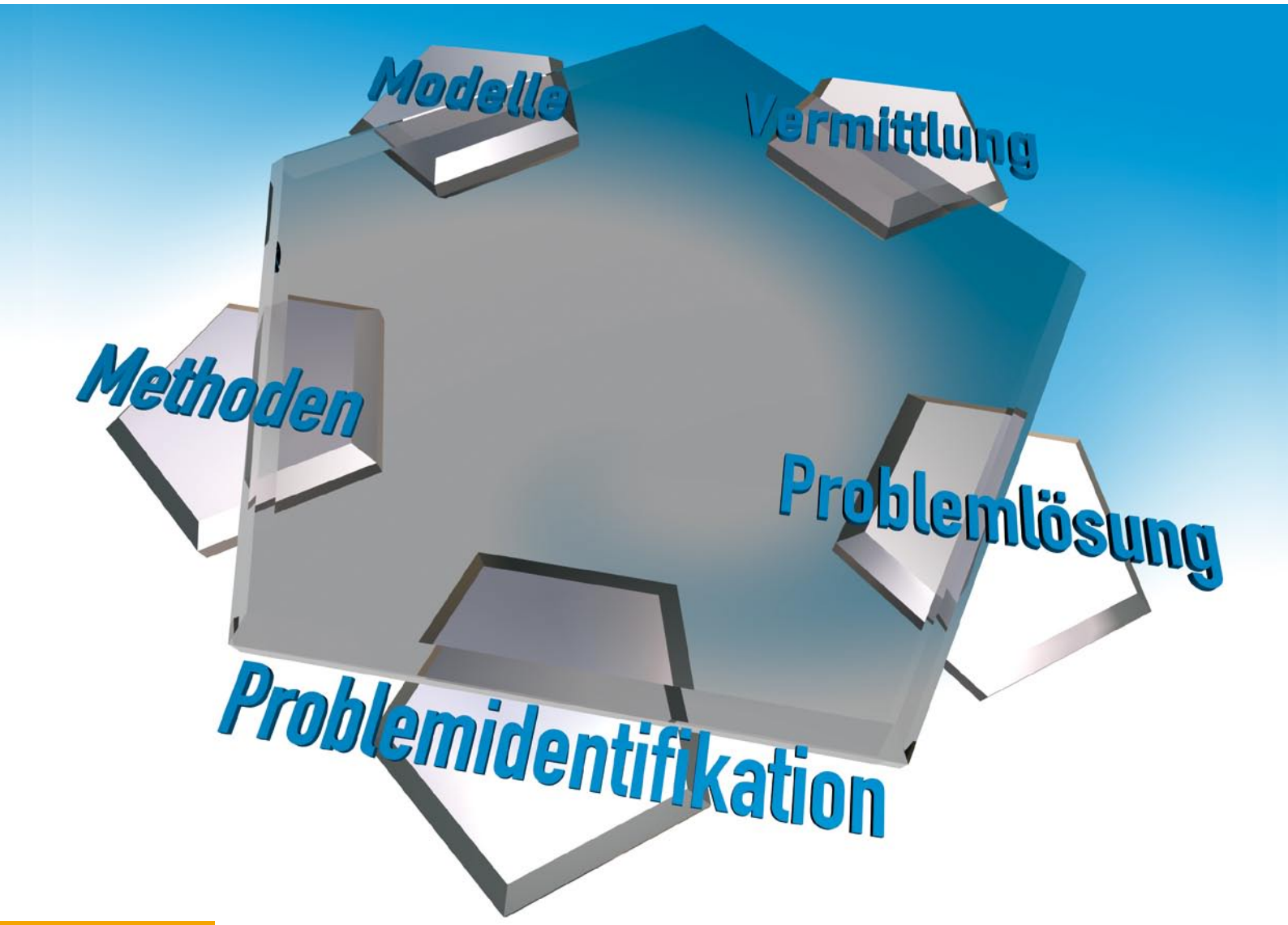
innovative
arbeitsgestaltung

Gefördert durch:
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Zukunftsfähige Arbeitsforschung

Arbeit neu denken, erforschen, gestalten



FORSCHUNG

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung

SOFI

Grenzen der Entgrenzung von Arbeit

Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung (KOPRA)

LeFo

Lernender Forschungszusammenhang Inderdisziplinäre Arbeitsforschung & Praxisberatung

Verbund Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung (NAR)

FQMD

Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt - Forschungs-Qualifizierungs-Modell Dresden

AUS § INNOVATIV

Rechtsfragen innovativer Arbeitsgestaltung

PIZA
Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung

Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung

wald
Wald / Arbeit / Land / Dienstleistung

Wald Arbeit Land Dienstleistung

Impressum

Herausgeber
Verbund "Zukunftsfähige Arbeitsforschung"

Redaktion
Prof. Martin Schmauder, Dipl.-Ing. Gritt Ott, Dipl.-Ing. Silke Paritschkow (FQMD)
Dr. Clarissa Rudolph, M.A. Alexandra Scheele (GendA)
Dr. Sabine Pfeiffer (KoprA)
M.A. Bianca Lißner, Dr. Kerstin Thönnessen (PIZA)
Prof. Manfred Moldaschl (NAR)
Prof. Joachim Ludewig (LeFo)

unter Mitarbeit von Ilona Kopp und Dr. Günter Neubauer
(Projektträger im DLR, "Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen")

Gestaltung
Satz und Layout: Speck, Obst & Gemüse, Dresden, www.spog.com
Titelgrafik: fessen+friends München www.fessen-friends.de

Dresden 2005

ISBN-Nummer
3-00-015908-8

Die dieser Veröffentlichung zu Grunde liegenden Vorhaben wurden mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Geleitwort

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Mit ihr verändern sich derzeit auch die Rahmenbedingungen der deutschen Arbeitsforschung: Europäische Institutionen gewinnen an Bedeutung und die Globalisierung erfordert eine starke Internationalisierung der Wissenschaft, insbesondere der angewandten Forschung. Mit der Förderinitiative "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" unterstützt das Bundesministerium für Bildung und Forschung die deutsche Forschung darin, für die zukünftigen Fragestellungen der Arbeitswelt gerüstet zu sein.

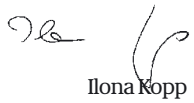
Ziel dieser Förderinitiative ist es, einen Selbstinnovationsprozess in der deutschen Arbeitsforschung anzuregen. Sie setzt an der vorhandenen Entwicklungskompetenz der Forschungsgemeinschaft an, bietet Gelegenheit, neue Impulse aufzunehmen sowie Ideen zu neuen und zukünftigen Organisationsformen in der Arbeitsforschung zu generieren und bis zur Umsetzbarkeit zu entwickeln. Hierzu wurden in den geförderten Projekten neue Arbeitsweisen der Arbeitsforschung erprobt, neue Forschungsverfahren und -methoden entwickelt und zukunftsweisende Trends in der Arbeitswelt identifiziert, wobei das vorhandene nationale und internationale Wissen als Basis genutzt wurde.

Im April 2002 starteten 17 Forschungs- und Entwicklungsprojekte, an denen maßgebliche Forschungsinstitutionen und Hochschulen beteiligt sind. Entsprechend der Komplexität der Fragestellungen an eine zukünftige Arbeitswelt und somit auch eine zukunftsfähige Arbeitsforschung wurden Vertreterinnen und Vertreter ganz verschiedener Disziplinen eingebunden, verbunden mit der Aufforderung einer intensiven disziplinübergreifenden Zusammenarbeit. Denn während die Wissenschaft für Unternehmen Konzepte für eine ganzheitliche Betrachtung ihrer Organisationen und Arbeitsabläufe, verbunden mit neuen, unternehmensübergreifenden Kooperationen zur Verfügung stellt, tun sich die Forscherinnen und Forscher mit der Überschreitung der Grenzen ihrer jeweiligen Fachdisziplinen eher schwer.

Nach drei Jahren Forschungs- und Entwicklungsarbeit in der Förderinitiative "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" fällt die Bilanz positiv aus. Über die einzelnen Projekte wurden etliche internationale und nationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Initiative eingebunden. Auch die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft war sehr intensiv und vielfältig. Die Öffentlichkeitsarbeit nahm und nimmt einen breiten Raum ein, wozu auch die Internetpräsentationen zählen.

Mit dieser Broschüre stellen die Partnerinnen und Partner der Förderinitiative ihre Ergebnisse zu einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung vor. Die Broschüre basiert auf einem intensiven Diskussionsprozess, sie will Anregungen geben und zu weiterem Dialog einladen.

Wir möchten allen, die an der Entstehung dieser Broschüre beteiligt waren, danken und hoffen, dass die Ergebnisse auf breites Interesse stoßen.



Dr. Günter Neubauer

Ilona Kopp

Projektträger im DLR
Projektträger des BMBF

Zukunftsfähige Arbeitsforschung

Arbeit neu denken, erforschen, gestalten

Kapitel 1
Einleitung 3

Kapitel 2
Arbeit neu denken 11

Kapitel 3
Arbeit neu erforschen 31

Kapitel 4
Arbeit neu gestalten 59

Literatur
Literaturnachweis 82

Anhang
Kurzdarstellung der Projekte 85

1. Einleitung

Zukunftsfähige Arbeitsforschung unterstützt Arbeitspolitik! ... 4

Eine erste Annäherung ... 4
Wie lässt sich die Zukunftsfähigkeit bestimmen? Zweite Annäherung ... 6
Aufgabenstellungen zukunftsfähiger Arbeitsforschung ... 7
- Arbeit neu denken: Modelle, Theorien, Indikatoren, Maßstäbe ... 7
- Identifikation von Optionen und Problemen ... 7
- Arbeit neu erforschen – Methoden ... 8
- Vermittlung ... 8
- Praktische Problemlösung ... 8

Kriterien zukunftsfähiger Arbeitsforschung ... 8
- Kundenorientierung ... 8
- Inderdisziplinarität ... 9
- Europäische /Internationale Orientierung ... 9
- Zukunftsorientierung und Integration des Bestehenden ... 9
- Gender mainstreaming ... 9

Kapitel 1

Einleitung

Zukunftsfähige Arbeitsforschung unterstützt Arbeitspolitik!

Setzen wir voraus: Ohne Arbeitspolitik geht es auch in Zukunft nicht. Arbeit und die sie gestaltende Arbeitspolitik beeinflussen alle Politikbereiche: von der Forschungs- bis zur Wirtschaftspolitik. Innovationsfähigkeit in einer globalisierten Welt kann nur erhalten werden, wenn grundlegende Änderungen in der Struktur und Organisation von Arbeit, von Unternehmen, intermediären Organisationen und in der Gesellschaft vorgenommen werden. Wirtschaft und Gesellschaft benötigen ganzheitliche und nachhaltige Konzepte, die technologieorientierte und arbeitsorientierte Qualitäts-, Innovations- und Beschäftigungsstrategien enthalten. Nur so wird ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt erreicht.

In diesem Rahmen einer weit verstandenen Arbeitspolitik gewinnt die Arbeitsforschung neue Möglichkeiten. Sie hat Chancen, Probleme und Vorschläge nach arbeitspolitischen, wirtschaftspolitischen aber auch innovationspolitischen Kriterien zu überprüfen. Sie kann der Arbeitspolitik Wege aufzeigen, wie die neuen Chancen genutzt werden können, und mit welchen Nebenfolgen neue Praktiken und Vorschläge verbunden sein können. Sie muss dazu aber auch ihre eigenen Problemdiagnosen schärfen bzw. ihre Diagnosefähigkeit entwickeln, und einige ihrer bisherigen Prämissen überprüfen. Neue Kontexte und Inhalte von Arbeit werfen für bisher als zukunftsfähig und wünschenswert geltende Arbeitsformen – also relativ autonome, qualifizierte und wissensbasierte Arbeit in Gruppen und dezentralisierten Organisationen – neue Probleme für Beschäftigte wie für die Betriebe auf. Die Arbeitsforschung muss ihre grundlegenden Gestaltungsprinzipien wie Autonomie und Partizipation, ihre arbeitswissenschaftlichen Wirkungsmodelle, Bewertungskriterien und Interventionskonzepte überdenken und mitarbeiterorientiert weiterentwickeln.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung wird sich sicher nicht als Schwerpunkt den Zugang zur Arbeit und die Einkommenssicherung wählen. Die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – insbesondere wenn die historische Scheidelinie zwischen Arbeit und Leben in beide Richtungen überschritten wird – , das lebenslange Lernen, das persönliche Wachstum und nicht zuletzt die Fragen einer wie auch immer institutionalisierten Interessenvertretung werden aber wichtige Gebiete sein.

Eine erste Annäherung

Was heißt nun in diesem Zusammenhang 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung'? Reicht das Gesagte schon als Bestimmung? Machen wir es einmal nicht auf die deutsche Weise und geben erst eine Definition, um erst dann auf deren Schwierigkeiten einzugehen. Als 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' (ZAF) bezeichnen wir eine Programmatik mit doppeltem Anspruch an die Erforschung von Arbeit in der (zunächst einmal) deutschen Gegenwartsgesellschaft. Der erste Anspruch verbindet sich mit dem Wort Arbeitsforschung, das bislang nicht gebräuchlich war. Es knüpft an am Leitbild einer transdisziplinären Arbeitswissenschaft, das vor allem in den 1970er Jahren formuliert worden war. Bislang aber hat sich nicht durchgesetzt, dass sich die mit Arbeit befassten Disziplinen als Teile einer integrativen Arbeitswissenschaft verstehen. Der Begriff Arbeitsforschung verlangt diese Identifikation nicht und schafft dennoch Raum für eine Arbeitsweise der Forschung, die ihren Ausgangspunkt nicht in akademischen Demarkationen nimmt.

Der zweite, eigentliche Anspruch verbindet sich mit dem Wort und dem Wert Zukunftsfähigkeit. Es geht darum, die Erforschung, Bewertung und Gestaltung von Arbeit stärker an der Zukunft auszurichten. Das klingt wohlfeil – aber was heißt das? Einer befriedigenden Antwort müssen wir uns schrittweise nähern. Zunächst lassen sich vier schlichte Kriterien formulieren: Erstens, von künftigen gesellschaftlichen Anforderungen her zu denken; zweitens, stärker in Potenzialkategorien

(Befähigungen) zu denken und praktisch auf diese zu achten; drittens, Arbeit im komplexer gewordenen gesellschaftlichen Zusammenhang zu verstehen (die angesprochene transdisziplinäre Arbeitsweise ist hierfür nur Mittel, kein Zweck); und viertens, aus eigenen Fehlern und Schwächen zu lernen. Dazu einige Erläuterungen.

+ Der gesellschaftliche Wandel hat auch im Feld der Arbeit an Tempo zugelegt. Wie bei schnellerer Autofahrt muss man daher weiter vorausschauen, um Anforderungen an Richtungs- und Geschwindigkeitsänderungen rechtzeitig erkennen und umsetzen zu können. Arbeitsforschung hat hier unter anderem die Aufgabe, einer falschen Reaktion auf diese Entwicklung entgegenzuarbeiten: der "Quartalsperspektive". Sie verbreitet sich immer mehr und fragt – da sich alles schnell ändert – nur nach dem schnellen Erfolg (Beispiele: die Forderungen und Maßnahmen zur 'Entberuflichung' als Antwort auf die sinkende 'Halbwertzeit' des Wissens; der Rückbau von Grundlagenforschung zugunsten der anwendungsorientierten). [1] Zukunftsfähige Arbeitsforschung ist daher allemal eine mit der Fähigkeit zur Weitsicht.

+ Ein Problem jeder zukunftsorientierten Arbeitsweise ist allerdings, dass Zukunft unsicher ist (it's hard to predict, especially the future, wie Churchill konstatierte). Wenn man nicht weiß, was kommen wird, und dennoch schnell fahren will (oder muss), dann muss man das eigene Reaktionsvermögen trainieren, bessere Bremsen haben, zusätzliche technische Hilfsmittel einsetzen, und so fort. Wenn unsicher ist, welche Anforderungen künftig auf Arbeitskraft, Wirtschaft und Gesellschaft zukommen werden, so muss man fragen: Welche Fähigkeiten oder Potenziale müssen heute gefördert (oder erhalten) werden, mit denen sich ein weites Spektrum möglicher künftiger Anforderungen ("flexibel") erfüllen lässt?

+ Arbeit wird gegenwärtig vor allem wieder als Kostenfaktor diskutiert – trotz aller Bekenntnisse zum Humankapital als Quelle der Wertschöpfung. Unternehmen aber, die alleine oder vorrangig auf Senkung der Arbeitskosten und Steigerung der Arbeitsproduktivität setzen, können längerfristig nicht bestehen, wenn sie nicht zugleich ihre internen Potenziale (weiter) entwickeln und Innovation generieren. Ähnliches gilt für arbeitende Menschen: dem dauernden Druck nur nachzugeben und sich nicht fortzuentwickeln, bedeutet längerfristig einen Verlust an Persönlichkeit.

[1] Wie es der Innovationsforscher Erich Staudt formulierte: "Für die Praxisnähe von Übermorgen ist die Praxisferne von heute ein notwendiger Preis."

Auch in der Wissenschaft, etwa der betriebswirtschaftlichen Strategie-, Organisations- und Personalforschung, oder der soziologischen Organisationsforschung, gibt es eine erstaunliche Tendenz zur Dethematisierung von Arbeit. Da sich das Institutionengefüge, Kultur und Bildung, Technologie und Rationalisierungsstrategien ständig ändern, muss Arbeitsforschung im gleichen Takt die wechselseitige Bedingtheit von Arbeitsvermögen, Personalpolitik, Techniknutzung, Weiterbildung etc. neu herausarbeiten. Und wenn ökonomische Begründungen für die Legitimierung von Handeln andere Maßstäbe immer mehr zurückdrängen, wird auch sie stärker an der Nachweisbarkeit des Zusammenhangs von Arbeitsqualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit arbeiten und zugleich auf den Grenzen einer rein ökonomischen Bewertung bestehen müssen.

+ Viele moderne Arbeitstätigkeiten erfüllen heute traditionelle arbeitswissenschaftliche Anforderungen: Ergonomie, Abwechslungsreichtum, Handlungsspielraum und Interaktionschancen sind vielfach gegeben. Und dennoch verweisen Befindensindikatoren, Gesundheits- bzw. Krankenstatistiken und nicht zuletzt qualitative empirische Studien auf bestehende und teils wachsende Probleme auch in diesen Bereichen "guter Arbeit". Offenbar reichen die bisherigen Wirkungsmodelle und Bewertungskriterien nicht aus, um diese Phänomene zu erklären. Daraus gilt es zu lernen.

Wie lässt sich Zukunftsfähigkeit bestimmen? Zweite Annäherung

Das ist freilich nur eine erste Näherung. Wenn wir zur Konkretisierung die Frage stellen, anhand welcher Kriterien wir die Zukunftsfähigkeit von Arbeitsforschung bestimmen sollen, zeigen sich die bereits angekündigten Schwierigkeiten.

+ Lässt sich Zukunftsfähigkeit überhaupt positiv bestimmen, oder nur ex negativo? Was wir nicht brauchen, lässt sich sicher leichter formulieren: nicht die 365. Studie über die Segnungen der Gruppenarbeit; nicht die 500. Bestätigung der Notwendigkeit von Partizipation; nicht den 999. Nachweis, dass Kompetenz mehr ist als Qualifikation. Allein das aber schafft keine Orientierung, und erst recht keine konstruktive Identifikation.

+ Wenn also positive Kriterien unverzichtbar sind, ist dann die Neuigkeit/Erstmaligkeit der Problemstellungen und/oder Lösungen ein geeignetes? Sähen wir das so, dann entginge uns die Masse der bereits erkannten Probleme von Arbeit und der entwickelten Lösungen, ohne deren Lösung bzw. Anwendung Zukunftsfähigkeit kaum vorstellbar ist.

+ Dann über den Zeithorizont? Soll sich zukunftsfähige Arbeitsforschung in Arbeitsteilung mit herkömmlicher Arbeitswissenschaft nur mit Problemen und Möglichkeiten befassen, die nach gegenwärtigem Wissen künftig virulent werden? Das wäre eine denkbar schlechte Arbeitsteilung. Nach unserer Auffassung muss sich jede öffentlich geförderte Forschung fragen lassen, was sie zur langfristigen Erhaltung individueller, sozialer und auch ökonomischer Handlungsfähigkeit beizutragen hat. Immerhin bleibt die Anforderung: auch über den Zeithorizont.

+ Soll man die Kriterien konzeptionell oder enumerativ bestimmen (oder beides)? Würden die drei oben genannten Kriterien (vorausschauend, potenzialorientiert, systemisch) als konzeptionelle gelten können? Oder müssten sie dazu erst konzeptionell entfaltet werden? Das ist denkbar und wird auch gemacht (in einem der Verbünde etwa für die Potenzialorientierung). Es kann aber eines kaum leisten, nämlich eine für verschiedene Forschergruppen und Arbeitsverständnisse verbind-

liche konzeptionelle Grundlage schaffen. Denn die Vorstellung einer gemeinsamen Theorie bzw. eines Konsenses über Theorie und Begriffe ist weder realistisch noch im Grunde wünschenswert.

So verstehen sich die hier präsentierten Ergebnisse als Beiträge zu einem pluralistischen Projekt, in dem jede Forschergruppe erstens bereichs- und themenspezifische Lösungsvorschläge vorlegt. Neben den zweitens schon genannten und noch zu ergänzenden gemeinsamen Essentials können die Beiträge drittens aber auch als Vorschläge für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung gelesen werden, die im Wettbewerb um die bessere Lösung stehen. Die Idee des Wettbewerbs weist auch einen Weg zur Bearbeitung dieses Dilemmas, dass ein pluralistischer Ansatz stets auch das Risiko der Beliebigkeit einschließt.

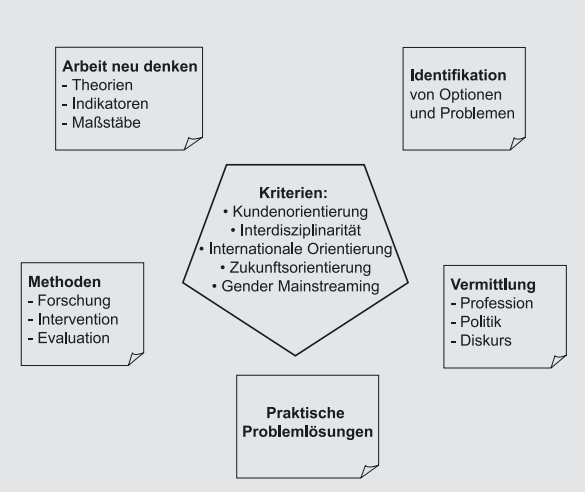


Abbildung: Aufgabenfelder einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung

Aufgabenstellungen zukunftsfähiger Arbeitsforschung

Will man Kriterien zukunftsfähiger Arbeitsforschung nicht zu eng bestimmen, sind zunächst verschiedenartige Aufgabenfelder und Adressaten zu umreißen – nicht alles kann an einer Elle gemessen werden. Die nachfolgend skizzierten Aufgabenfelder geben dem vorliegenden Bericht auch die Struktur (vgl. Abbildung).

Arbeit neu denken: Modelle, Theorien, Indikatoren, Maßstäbe:

+ Problemerkennung ist nicht denkbar ohne Instrumente der Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung von Arbeitswirklichkeit. Klassische arbeitswissenschaftliche Begriffe wie "Autonomie", "Partizipation", "Bindung" und "Bildung" etc. müssen theoretisch neu bestimmt werden, um Phänomene, die in der Praxis als Probleme empfunden werden (z. B. solche der Entgrenzung von Arbeit für die Arbeitskräfte) erklären zu können. Neue theoretische Ansätze, also Erklärungen und Wirkungsmodelle, sind insofern wichtige Projektergebnisse, die ferner zur Revision von Begriffen, Indikatoren und Bewertungsmaßstäben führen können, also zu anderen "Werkzeugen" der Bewertung und Gestaltung von Arbeit.

Identifikation von Optionen und Problemen:

+ Die Analyse der Handlungsmöglichkeiten und der Handlungsfolgen in der Nutzung von Arbeitsvermögen gehört zu den Hauptaufgaben. Leitfragen sind u. a.: Welche neuen Möglichkeiten etwa der Entwicklung von Arbeitsvermögen, des Belastungsabbaus, des Nachweises von Belastungskosten u. ä. blieben bislang unentdeckt oder ungenutzt? In welchen Arbeitsfeldern und bei welchen Praktiken tauchen neue Probleme auf? Worin unterscheiden sie sich von bekannten Problemen? Wo zeichnen sich problematische Trends ab (Früherkennung)?

Arbeit neu erforschen – Methoden:

+ Die Entwicklung neuer Forschungsmethoden ist ein wichtiges Aufgabenfeld, zumindest, soweit sich deren Nutzen nachweisen oder plausibel machen lässt (etwa weil nur mit ihnen neue Probleme in den Blick kommen). Dasselbe gilt für Interventions- und Evaluierungsmethoden. Bei letzteren ist insbesondere zu verdeutlichen, wie die "Zukunftsfähigkeit" von Arbeit bzw. von Strategien der Arbeitskraftnutzung operationalisiert und evaluiert wird.

Vermittlung:

+ Forschung ohne Vermittlung von Erkenntnissen und Vorschlägen sowie ohne Aufnahme von Problemsichten der Praxis führt zu nichts. Vermittlung ist daher mehrdimensional zu verstehen. Zum einen im üblichen Sinn als Vermittlung von (neuem) Wissen an Adressaten der Forschung. Ferner als Vermittlung zwischen Akteuren der Forschung und der Praxis, und gegebenenfalls auch zwischen den Adressaten. Einfluss auf den öffentlichen und den politischen Diskurs im weiteren Sinne ist ebenfalls eine Vermittlungsleistung, auch wenn sich diese gegebenenfalls selten direkt, sondern eher in "vermittelter" Form vollzieht.
Vermittlung von Forschungsergebnissen muss darüber hinaus auch in der jeweils eigenen Profession erfolgen. Das gilt nicht nur für das eigene Fach (z. B. Arbeitssoziologie, -psychologie) sondern gegebenenfalls auch für eine ganze Disziplin (etwa die BWL), und zwar im nationalen wie im internationalen Maßstab. In diesem Sinn kann auch die Zusammenführung bislang getrennt behandelter Problem- und Gestaltungsdimensionen (z. B. Controlling und Arbeitsgestaltung) als Vermittlung gesehen werden.

Praktische Problemlösungen:

Bezieht sich "Vermittlung" auf das Wie der Verbreitung von Forschungsergebnissen und Folgerungen, so geht es hier insbesondere um das Was. Und beim 'Was' gilt es, Praxis nicht zu eng zu verstehen. Arbeit findet nicht nur in Betrieben statt, und sie wird auch nicht allein betrieblich gestaltet, reguliert, innoviert. Arbeitsforschung richtet sich daher generell an alle hiermit befassten Akteure der Praxis, also neben Betrieben und Arbeitskräften an die Tarifparteien, gesetzgeberische Instanzen, Normungsinstanzen, Krankenkassen und andere Instanzen des Gesundheitssystems, öffentliche und private Einrichtungen des Aus- und Weiterbildungssystems, Berater, etc., und die entsprechenden Professionen bzw. die Professionellenvereinigungen derer, die in diesen Einrichtungen verantwortlich wirken.

Kriterien zukunftsfähiger Arbeitsforschung

Bereits in die Konstruktion des Forschungsprogramms waren einige Leitvorstellungen eingegangen, an denen sich zukunftsfähige Arbeitsforschung orientieren sollte, insbesondere die folgenden vier:

Kundenorientierung

+ Nach dieser Leitvorstellung sind u. a. folgende Fragen zu stellen: Wer sind die Kunden der Forschungsergebnisse und welche Bedürfnisse haben sie? Welche Dienstleistungen erbringt die Arbeitsforschung? Wie lassen sich neue Kundengruppen erschließen? Und wie können Kunden aktiv in den Forschungsprozess einbezogen werden? Und wie lässt sich Kundenorientierung mit unabhängiger Forschung vereinbaren? Diese Leitvorstellung hat aber auch Grenzen: Nach neuen Optionen oder nach Lösungen für Probleme, die noch nicht als solche erkannt sind, besteht in der Regel keine Nachfrage. Da ferner die Adressaten der Arbeitsforschung meist nicht in Form direkter Geldzahlungen bei ihr "einkaufen", sprechen wir im Folgenden von potenziellen Nutzern bzw. von Adressaten.

Interdisziplinarität.

+ Welche Arbeitsformen [der Forschung] überwinden die additive Zusammenarbeit von Disziplinen und ermöglichen die Entwicklung einer gemeinsamen Blickrichtung unterschiedlicher Disziplinen auf ein Forschungsthema? Interdisziplinarität als Maßstab sichert per se keine Qualität im Sinne von Relevanz oder Wirksamkeit. Das Zusammenwürfeln von Vertretern unterschiedlicher Disziplinen ist noch keine Leistung. Deshalb kann das eigentliche Kriterium nur sein, was als (neues) Gemeinsames geschaffen wurde: ein transdisziplinärer Ansatz, ein gemeinsames Instrumentarium, vereinbarte Prioritäten und anderes, was disziplinübergreifendes Arbeiten "nachhaltig" verbessert.

Europäische/Internationale Orientierung:

+ Wie lässt sich die deutsche Arbeitsforschung weiter im europäischen Kontext verankern? Wie können die Stärken der deutschen Arbeitsforschung europäischen Kunden zugänglich gemacht werden? Wie können internationale Forschungsergebnisse für deutsche und europäische Belange genutzt werden? Wie kann eine bessere europäische Zusammenarbeit erreicht werden?

Zukunftsorientierung und Integration des Bestehenden:

+ Über welche Früherkennungsmechanismen verfügt die Arbeitsforschung? Wie erkennt sie Entwicklungstrends? Wie integrieren sich die Errungenschaften der Vergangenheit mit den Trends und Anforderungen der Zukunft? In diesem Zusammenhang ist nochmals die Frage von altem und neuem Wissen aufzugreifen. Zukunftsfähige Arbeitsforschung soll hier, wie gesagt, nicht verstanden werden als eine, die sich nur mit aktuell neuen und antizipierten Chancen und Problemen von Arbeit befasst. Da viele "alte" Probleme ungelöst und bekannte Chancen ungenutzt blieben, soll sie auch neue Wege erforschen, wie das vorhandene Wissen besser angewandt bzw. in der Praxis wirksamer gemacht werden kann.

Gender Mainstreaming:

+ Bislang ist es erforderlich, Forschungsfragen und -aufgaben systematisch geschlechtsdifferenziert zu betrachten und zu bearbeiten. Wie kann erreicht werden, dass bei der Entwicklung von Forschungskonzepten und bei praktischen Problemlösungen in Forschungsvorhaben die Genderperspektive selbstverständlich wird? Wie kann diskriminierende oder geschlechterunsensible Forschung vermieden werden?

2. Arbeit neu denken

Arbeit neu denken ... 12

Neue Orte von Arbeit ... 13
Haushaltsbezogene Dienstleistungen ... 13
Medien- und Kulturindustrie ... 14
Natur und Landschaft ... 14

Neue Entgrenzungen – neue Verschränkungen ... 15
Normalarbeitsverhältnis ... 15
Betrieb – Beschäftigung ... 16
Betrieb und Netzwerk ... 16
Globalisierung – verteiltes Arbeiten ... 17
Informationsraum ... 17

Neue Dimensionen – kategoriale Neubestimmung des Arbeitsbegriffs ... 18
Nachhaltigkeit und Soziabilität ... 18
Qualität von Arbeit ... 19
Gendersensibler Arbeitsbegriff ... 20
Fokussierte Erweiterung des Arbeitsbegriffs ... 21

Neue Verhältnisse – neue Ansätze für Arbeitsforschung und -politik ... 23
Begrenzte Entgrenzungen, Subjektivierung und Selbststeuerung ... 23
Neues Verhältnis von Produktion und Reproduktion ... 24
Neue Verhältnisse – neue Ansätze ... 26
Arbeit, Politik, Geschlecht ... 28

Arbeit (immer wieder und) weiterhin: neu denken ... 29

Kapitel 2

Arbeit neu denken

Ausgangspunkt für den Forschungsverbund war die Auffassung, dass der Wandel von Arbeit neue (Forschungs-) Fragen aufwirft, für die neue Antworten gefunden werden müssen – Antworten, die dem zentralen gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit gerecht werden. Dazu ist eine Umorientierung der Arbeitsforschung notwendig, und zwar hinsichtlich der normativen Grundlagen, der Inhalte, Subjekte und Orte ihrer Forschung, sowie der Verfahren und Methoden. Eine zukunftsfähige Arbeitsforschung muss den Wandel von Arbeit prospektiv beschreiben, analysieren, deuten und mitgestalten. Sie soll dazu beitragen, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik zu verbessern, aber auch ein sinnvolles Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Lebensbereichen (von denen Arbeit nur einer ist) zu erreichen. Dieses Gleichgewicht soll nicht nur der ökonomischen, sondern auch der sozialen, geschlechtergerechten und ökologischen Nachhaltigkeit von Arbeit sowie der Employability und Workability der Erwerbspersonen dienen.

Arbeit neu denken ist keine Aufgabe, die Arbeitsforschung derzeit punktuell zu leisten hätte. Vielmehr steht zukunftsfähige Arbeitsforschung vor der Aufgabe, den Prozess des Neudenkens permanent zu bewältigen. Angesichts der anhaltenden Dynamik des Wandels geht es dabei jedoch nicht darum, mit jedem neuen empirischen Feld die "alten" Konzepte und Einsichten ungefragt über Bord zu werfen: ein ausgewogenes Maß des Umgangs mit den theoretischen Konzeptionen und Traditionen und der Bestimmung des Neuen (auf der empirischen wie auf der theoretischen Ebene) ist geboten, will Arbeitsforschung nicht beliebig die jeweils vorherrschenden Trends nur beschreiben.

Arbeit neu denken ist nicht nur immanent ein nicht abschließbarer Prozess. Auch dieses Kapitel kann nur einen groben Überblick über die Linien und Schwerpunkte des Neudenkens von Arbeit geben, wie sie im Rahmen des Forschungsverbundes "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" in den einzelnen Projekten bearbeitet wurden. Es will damit zur Diskussion und zum Weiterlesen anregen, vor allem aber zum Weiterdenken und Mit-uns-gemeinsam-neu-denken anstiften. Die hier notgedrungen gedrängte und verkürzte Darstellung der vielfältigen Projektergebnisse des gesamten Verbundes soll genau dazu anregen.

Die Projekte des Forschungsverbundes haben sich dem Anspruch "Arbeit neu zu denken" mit unterschiedlichen Inhalten, Methoden und Konzepten gewidmet. Im Folgenden sollen die Schwerpunkte dargestellt und maßgebliche Befunde zusammengetragen werden. Aus ihnen werden nicht nur die Transformationsprozesse ersichtlich, sondern auch die spezifischen Fragen und (ersten) Antworten zukunftsfähiger Arbeitsforschung. Dabei wird auch deutlich, dass im Bemühen um die Zukunftsfähigkeit eine Reihe von Diskussionsprozessen zwischen den Projekten sowie zwischen den Projekten und ihrem wissenschaftlichen Umfeld stattgefunden, diese aber nicht immer zu einer Einigung und Angleichung der spezifischen Fragen, Ansätze, Theorien und Konzepte geführt haben. Um diese Vielseitigkeit und deren Ausdifferenzierungen sichtbar zu machen, ist im Folgenden darauf verzichtet worden, bestehende Differenzen zu nivellieren bzw. eine scheinbare Einigkeit zu dokumentieren. Vielmehr besteht ein Kriterium der zukunftsfähigen Arbeitsforschung darin, dass sie Forschung auch als Prozess und als eine Form des Voneinanders-Lernens versteht. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekten GendA, KOPRA und NAR: Baatz u. a. 2004; Kurz-Scherf u. a. 2003; Knoblach u. a. 2004; Memorandum 2005; Moldaschl 2002; Rudolph 2005; Sauer 2003, 2004 und 2005).

Das Neudenken wird in diesem Kapitel in vier Abschnitten strukturiert: Zunächst werden neue Orte von Arbeit, d. h. neue und durch die reale Entwicklung notwendig gewordene Forschungsfelder aufgezeigt. Der zweite Abschnitt beschäftigt sich einerseits mit neuen Entgrenzungen vormals klar definierter Sphären der Gegenstände von Arbeitsforschung: Das (männliche) Normalarbeitsverhältnis und der Betrieb bspw. entgrenzen sich – allerdings nicht maßlos. Gleichzeitig finden sich neue Formen von Begrenzungen, aber auch neuartiger Verschränkungen: Der Informationsraum und das globale Netzwerk stehen für diese Entwicklung. Die beiden darauf folgenden Abschnitte thematisieren stärker die Folgen des Wandels des Forschungsgegenstandes: Was heißt der Wandel einerseits auf der Ebene von konzeptuellen Entwicklungen und der Re- bzw. Neubestimmung von Kategorien und Dimensionen einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung? Schließlich versucht der letzte Abschnitt eine Zusammenschau der geschilderten Entwicklungen unter der Perspektive von Konsequenzen für die Arbeitsforschung, aber auch für die Arbeitspolitik.

Neue Orte von Arbeit

Der Wandel von Arbeit hat sich seit einigen Jahrzehnten beschleunigt und intensiviert. Die Inhalte und Theorien der sog. traditionellen Arbeitsforschung resultierten bisher vor allem aus den Betrieben der industriellen Produktion. Schließlich waren die Arbeitsbedingungen in diesem ökonomisch dominanten Sektor ein Fundus für Kritik und Gestaltungsanforderungen. Damit wurde im gleichen Maße eine spezifische historische Form von Lohnarbeit ins Zentrum der Forschungsperspektive gestellt wie andere Formen gesellschaftlicher Arbeit und ihr Zusammenspiel aus dem Blick gerieten: untersucht wurde überwiegend männliche und großbetrieblich verfasste abhängige Industriearbeit. Diese Engführung weist mindestens zwei Probleme auf. Zum einen wurde die soziale Organisation und Konstruktion von Arbeit und Geschlecht weitestgehend ignoriert und zum anderen reicht ein derart am Taylorismus geschulter Blick nicht mehr aus, um die heutigen Ambivalenzen der gesellschaftspolitischen Folgen des Wandels von Arbeit angemessen zu erfassen. Vieles, was als positives Gegenbild zur restriktiven Arbeit formuliert wurde, entpuppt sich nun selbst als ein Moment neuer Rationalisierungs- und Steuerungsformen. Individualisierung und Subjektivierung, Autonomie und neue Verschränkungen von Arbeit und Leben sind Entwicklungen, die nun auch ihre Kehrseiten sichtbar werden lassen. Kehrseiten, die in der Vergangenheit nicht angemessen berücksichtigt wurden. Zunächst verhalten und teils skeptisch gegenüber der tatsächlichen Neuartigkeit der Entwicklungen hat Arbeitsforschung auf die Entwicklungen reagiert und sich mit ihrem Gegenstand gewandelt. Dies zeigt sich an einer Ausdifferenzierung von Forschungsfeldern, Ansätzen und Methoden und mittlerweile in einer neuen Unübersichtlichkeit der Arbeitsforschung – sowohl bezogen auf ihre Ergebnisse als auch auf ihre Prognose- und Gestaltungsfähigkeit. Arbeit wandelt sich nicht mehr nur auf der Ebene neuer Kompetenzanforderungen, neuer Organisationsformen und/ oder technischer Rahmenbedingungen innerhalb der traditionellen Orte von Arbeit (also im industriellen Produktionsbetrieb). Wo – also in welchen gesellschaftlichen Sphären und Räumen – Arbeit stattfindet oder nicht (mehr) stattfindet ist selbst zu einer Frage der Arbeitsforschung geworden – einer Frage, die längst nicht mehr pauschal mit dem Dienstleistungssektor beantwortbar ist. Arbeitsforschung hat begonnen, diese Frage an das "Wo" zu stellen und sie wird diese zukünftig dauerhaft und immer wieder aufs Neue stellen. Die Heterogenität der neuen Orte von Arbeit auch nur annähernd einzufangen, kann in einer Broschüre nicht gelingen. Exemplarisch dargestellt werden hier drei so neue wie unterschiedliche Orte von Arbeit, die im Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" untersucht wurden.

Haushaltsbezogene Dienstleistungen

Einer dieser neuen Arbeitsorte wurde von der traditionellen Arbeitsforschung sozusagen per Selbstverständnis als Un-Gegenstand der Arbeitsforschung gesehen, als dem eigenen Forschungsgegenstand der Arbeit gegenüber – und im Schatten – liegender Bereich: der private Haushalt. Feministische Forschung nimmt die Reproduktionssphäre zwar bereits frühzeitig in den Blick, fokussiert dabei aber vor allem die Bedeutung und Qualität nicht bezahlter und überwiegend von Frauen geleisteter Arbeit im privaten und familialen Bereich. Der private Haushalt ist heute aber darüber hinaus zu einem wesentlichen Sektor der Dienstleistungsbranche geworden: In rund 3 Millionen Haushalten wird Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege ganz oder zum Teil von Hausangestellten, Reinigungskräften, Betreuungspersonen etc. als bezahlte Arbeit geleistet. Überwiegend werden diese Arbeiten von Migrantinnen und teilweise auch von Migranten erbracht und viele der Arbeitsverhältnisse sind angesiedelt in der Illegalität bzw. Halblegalität – geringe Entlohnung und prekäre Konditionen sind die Folge. Haushaltsbezogene Dienstleistungen sind ein überwiegend weibliches Beschäftigungsfeld, als Ersatz für die meist nicht vorhandene formale Qualifikation wird die Geschlechtszugehörigkeit als Eignungskriterium unterstellt (weibliches Arbeitsvermögen). Diese Arbeitsverhältnisse sind höchst prekär und dereguliert (oftmals ohne arbeitsvertragliche Bindung, Kündigungsschutz, sozialversicherungsrechtliche Absicherung, tarifliche Regulierung, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit) – gerade durch die Ansiedelung in der Privatsphäre entziehen sie sich zudem den herkömmlichen Mechanismen von Regulierung. Arbeitspolitische Maßnahmen sowie steuerliche Anreize förderten und fördern die Zunahme haushaltsbezogener Dienstleistungen voraussichtlich auch zukünftig. Auch erste Regulierungs- und Professionalisierungsinitiativen (z. B. über Dienstleistungspools) sind zu beobachten. Für die Arbeitsforschung ergeben sich hierdurch einerseits konzeptionelle Chancen: wird in der Beobachtung dieses Sektors doch angeknüpft an einen erweiterten, die feministische Forschung aufgreifenden Arbeitsbegriff. Gleichzeitig ergeben sich neue Aufgaben und Herausforderungen: Die Trennung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die Schnittstelle von Privatheit und Öffentlichkeit gilt es anhand der Kategorien Geschlecht, Klasse und Schicht, Ethnizität und Nationalität neu zu analysieren. Auf der empirischen Ebene steht insbesondere die Verbesserung der Datenlage zu haushaltbezogenen Dienstleistungen auf der Agenda sowie neue Verfahren, die Qualität der Arbeit(sbedingungen) systematischer in den Blick zu nehmen und politisch-praktische Ansätze zu ihrer Verbesserung zu unterbreiten. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt GendA: Lepperhoff 2003 und 2005; Satilmis 2005).

Medien- und Kulturindustrie

Ein Sektor, der sich nicht im privaten sondern im öffentlichen Raum entwickelt hat, ist der "Trendsektor" der neue Medien- und Kulturindustrie, der erst mit seiner zunehmenden Industrialisierung und Kommerzialisierung und im Kontext der Verbindung unterschiedlichster Medien als übergreifender Sektor wahrgenommen wird. Er umfasst einerseits neue Betriebs- und Beschäftigungsformen an den Schnittstellen von Informationstechnik, Telekommunikation und Medien (wie Internet und Multimediadienstleister), andererseits ältere Medien (TV-Produktion, Printmedien etc.) sowie traditionsreiche Berufe und Beschäftigungsverhältnisse von Künstler/innen, Publizist/innen und Wissenschaftler/innen in Theatern, Opernhäusern, Kulturprojekten oder Museen. Dienstleistungen in den "creative industries", also im Kultur- und Medienbereich, zeichnen sich durch Merkmale aus, die in der traditionellen Arbeitsforschung kaum Thema waren. Charakteristisch sind hier künstlerisch-ästhetische Normen und Ansprüche, wie sie vor allem Dienstleistungsproduzenten an ihre Arbeit richten. Diese stehen potenziell in einem Spannungsverhältnis zu den wirtschaftlichen Verwertungs- und den Kontrollinteressen der Dienstleistungsunternehmen einerseits und den Kunden ihrer Produkte andererseits. Dieser Sektor avancierte nicht nur – vor allem im Zusammenhang mit der "New Economy" der zweiten Hälfte der 90er Jahre – zum arbeitsmarktpolitischen Hoffnungsträger, sondern hier lassen sich auch eine ganze Reihe prototypischer Merkmale neuer Arbeitsformen bereits im Stadium der Reife studieren. So finden sich in den älteren Segmenten des Medien- und Kulturbereichs, aber auch in der TV-Produktion seit langem Organisations- und Beschäftigungsformen, welche aus heutiger Sicht die inzwischen zu Leitbildern erhobenen projektförmigen Strukturen und flexiblen Arbeitsverhältnisse (Stichwort: "Arbeitskraftunternehmer") gleichsam vorwegnehmen. Die rasante technologische Entwicklung und Kommerzialisierung der neuen Medien verstärkt und dynamisiert diesen Trend weiter. Indem Arbeitsforschung solche Arbeitsverhältnisse systematisch in den Blick nimmt, erweitert sie unser Bild möglicher "Zukünfte" von Arbeit und kann dadurch für andere Sektoren prognostische Kompetenz entwickeln. Insbesondere der Zusammenhang zwischen "individualisierten" Erwerbsformen in der Grauzone zwischen abhängiger und selbständiger Arbeit und den Geschlechterarrangements in Partnerschaft bzw. Familie (und Beruf) kann hier prototypisch ausgeleuchtet werden. (Ausgewählte Literatur aus den Forschungsprojekten „Grenzen der Entgrenzung" und KOPRA: Abel et al. 2005; Boes, Marrs 2003; Henninger 2004; Manning 2004; Manning, Sydow 2005; Marrs 2002; Marrs, Boes 2002 und 2003; Mayer-Ahuja, Wolf (Hrsg.) 2004; Mayer-Ahuja, Wolf 2004).

Natur und Landschaft

Die Bedeutung von Natur und Landschaft gestaltenden und nutzenden Arbeitsbereichen liegt nicht nur in der Arbeitsforschung, sondern auch im öffentlichen Diskurs nicht so vordergründig auf der Hand wie der Zukunftsbezug der Kultur- und Medienindustrie. Arbeit in ländlichen Räumen wurde von der traditionellen Arbeitsforschung, die sich als Teil der Industriegesellschaft verstand, primär unter dem Gesichtspunkt der Verfahrensgestaltung betrachtet. Hier haben sich die Verhältnisse nicht nur in großen Teilen industrialisiert (wie bspw. in Sektoren der Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion), sondern es zeigt sich zunehmend auch ein dienstleistungsorientierter Strukturwandel. So hat sich bspw. die Arbeit in der Forstwirtschaft qualitativ stark verändert. Ursache ist vor allem das Outsourcing von Tätigkeiten aus dem produktiven Bereich der Rohstofferzeugung (Holzernte und -transport), die vormals weitgehend in der Hand von großen staatlichen, kommunalen oder privaten Forstbetrieben lagen. Dies führt zu einem privaten Dienstleistungsangebot, das durch kleinstbetriebliche Strukturen und daher durch vielfältige Abhängigkeitsverhältnisse gekennzeichnet ist: In Unternehmen, die in der Holzernte und im Holztransport arbeiten, liegt die durchschnittliche Unternehmensgröße bei 3,5 arbeitenden Personen. Bei neu entstehenden Tätigkeiten rund um Waldbewirtschaftung und Holzproduktion, insbesondere in den Bereichen Naturschutz, Rekreation und Bildung sind Ein-Personen-Betriebe keine Seltenheit. Die Rückbindung dieser neuen Akteure in bereits vorhandene Netzwerke rund um die Arbeit mit Natur, Wald und Landbesitz sowie in regionale ländliche Interaktionsbeziehungen wird zum Erfolgskriterium ihres ökonomischen und sozialen Überlebens. Entwicklungschancen bestehen nur dann, wenn sie durch vielfältige soziale und ökonomische Rahmenbedingungen in die jeweiligen ländlichen Regionen eingebunden bleiben oder neu eingebunden werden, und wenn dadurch regionale Wertschöpfungsketten aufgebaut werden, die wiederum Arbeit schaffen und sichern. Arbeit rund um den Wald entwickelt sich in einem Spannungsfeld aus globalisierten Marktprozessen und regionaler standortgebundener Produktion. Eine immer wichtiger werdende Dimension der Forschung ist hier, dass Arbeit in immer kleineren Organisationsformen sehr großen Auftraggebern (insbesondere zentralisierter Holzverarbeitungsindustrie) gegenübersteht. Hier wird deutlich, dass entscheidende Einflüsse auf die Arbeitsbedingungen aus der ökonomischen Situation der Kleinstbetriebe resultieren. Gestaltungsanforderungen für die Umsetzung der bekannten und bewährten Arbeitsgestaltungsmaßnahmen liegen daher immer mehr auf Seiten der ökonomischen Rahmenbedingungen.

In den Wandlungsprozessen im Arbeitsraum "Wald" zeigt sich aber auch, dass bestimmte Entwicklungen ohne eine ernsthafte, d. h. auch kategorielle und konzeptuelle Einbindung der Genderperspektive von Arbeitsforschung gar nicht mehr wahrgenommen würden. Exemplarisch zeigt sich dies anhand der im Forschungsverbund untersuchten (fast reinen) Männerdomäne der Forstwirtschaft: Erst durch die bewusste Suche nach "Frauenarbeitsplätzen" wurde die Bedeutung von jenen, teilweise neuen Tätigkeitsfeldern rund um Wald sichtbar, die bisher als unwesentlich und peripher galten. Gerade die Hereinnahme von neuen Arbeitsfeldern im Naturschutz, in der Waldpädagogik und Naturtourismus – also im Bereich der Rekreation – hat die Forschungsperspektive weg von der reinen Rohstoffproduktion hin auf Waldfunktionen geöffnet, die als Brücke in den ländlichen Raum hinein wirken. Gleichzeitig wurde erst durch die Integration einer erweiterten Vereinbarkeitsperspektive (s.o.) die Qualität der selbstständigen Arbeit in den vorherrschenden Klein- und Kleinstbetrieben offenkundig. Zum dritten zeigt sich, dass die Nutzungsausweitung von Wald und der Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit zusammenhängen. Wenn es Arbeitsplätze für beide Geschlechter geben soll, müssen im Wirtschaftssystem Wald neben rein produktiven Nutzungen auch die für die Gesellschaft so wichtigen Bereiche wie Naturschutz und Pädagogik, Erholungsräume und kommunikative Angebote vertreten sein. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt WALD: Hahne u. a. 2004, Westermayer 2004, Wonneberger 2004)

Neue Entgrenzungen – neue Verschränkungen

Nicht nur das Spektrum an Erwerbsarbeitsbereichen ändert sich und neue bzw. veränderte Tätigkeitsformen bilden sich heraus, sondern auch die Arbeitsstrukturen und -verhältnisse selbst sowie die damit zusammenhängenden Arrangements befinden sich im Wandel. Bislang konstitutive und strukturbildende Grenzziehungen zwischen Unternehmen und Markt, zwischen Arbeitskraft und Person bzw. Arbeitsvermögen und zwischen Arbeits- und Lebenswelt geraten in Auflösung. Zu beobachten sind jedoch nicht reine Erosionserscheinungen, sondern Wandlungsprozesse, die sich in einem Spannungsfeld von neuen Entgrenzungen und neuen Verschränkungen bewegen. Mit der Entstandardisierung und der Erosion institutionell standardisierter Grenzen von Arbeit und Leben entstehen sowohl neue Optionen als auch neue Risiken, die die Arbeitsforschung vor neue Herausforderungen stellen. Die Projekte des Verbundes beschäftigten sich mit unterschiedlichen Teilausschnitten von Entgrenzungsprozessen, von denen nachfolgend einige zentrale Entgrenzungsprozesse bzw. neue Verschränkungsprozesse exemplarisch dargestellt werden. Die themenzentrierte Darstellung darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese einzelnen Prozesse miteinander zusammenhängen, sich überlappen und teils sozusagen in "Tateinheit", teils in widersprüchlichen und/oder gegenläufigen Verhältnissen zueinander stehen.

Normalarbeitsverhältnis

Das im Fordismus konsolidierte so genannte Normalarbeitsverhältnis – verstanden als unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung – befindet sich im Wandel. Die Aussagen über dessen Intensität und Reichweite changieren zwischen der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und dessen Ausfransen an den Rändern. Empirische Ergebnisse zeigen, dass für einen großen Teil der Männer und für viele Frauen – ohne Kinder bzw. vor oder nach der Familienphase – das Normalarbeitsverhältnis weiterhin das gängige Beschäftigungsverhältnis ist. Zugleich kommt es aber im Zuge einer "Feminisierung der Arbeit" zu einer steigenden Zahl erwerbstätiger Frauen in oftmals prekären Beschäftigungsverhältnissen und zunehmend diskontinuierlichen Erwerbsverläufen von Männern jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. Das Spektrum dieser Beschäftigungsformen reicht von (geringfügiger) Teilzeitarbeit über befristete bzw. Leiharbeitsverhältnisse, (Schein-)Selbständigkeit bis hin zu Vollzeitarbeit im Niedriglohnbereich; sie weisen gegenüber dem vergleichsweise sicheren und regulierten Normalarbeitsverhältnis ein höheres Maß an Prekarität auf. Diese Hierarchisierung schlägt sich auch in der geschlechtspezifischen Verteilung nieder. Das Normalarbeitsverhältnis war und ist für die Mehrheit der Frauen nicht die Normalität. Frauen sind weitaus häufiger als Männer in prekären Verhältnissen beschäftigt, die keine eigenständige Existenzsicherung ermöglichen. Neu ist, dass das Normalarbeitsverhältnis zunehmend auch für Männer nicht mehr die Normalität darstellt. Die damit einhergehende Verschiebung, Pluralisierung (medial, soziokulturell und funktional) und begrenzte Verschränkung von Arbeit und Leben führt zwar zu einer Erosion des Modells der in Westdeutschland dominanten männlichen Alleinversorgerehe, nicht aber zu einer generellen Neuordnung des Geschlechterverhältnisses im Sinne einer realen Gleichberechtigung der Geschlechter oder eines schon sich konsolidierenden neuen Reproduktionsmodells – neben einer teilweisen Enthierarchisierung findet sich auch die Zementierung alter und die Ausbildung neuer Hierarchien (beispielsweise auch unter Frauen). (Ausgewählte Literatur aus den Forschungsprojekten GendA und KOPRA: Baatz u. a. 2004; Correll, Janczyk 2005; Janczyk u. a. 2003; Kratzer 2003; Kratzer, Lange 2004; Kurz-Scherf u. a. 2005; Scheele 2004).

Betrieb – Beschäftigung

Die tendenzielle Erosion des Normalarbeitsverhältnisses hat nicht nur Auswirkungen auf die vormals klareren Grenzziehungen zwischen Arbeits- und Lebenswelt, sondern auch auf den Umgang der Unternehmen mit dieser Heterogenität der Beschäftigungsformen. In den letzten 15 Jahren gehört ein deutlich gestiegener Anteil flexibel Beschäftigter zur Normalität (fast) jedes Unternehmens. Die "flexible Beschäftigungsorganisation" ist – in unterschiedlichen Ausprägungen – die institutionelle Antwort auf die damit einher gehende widersprüchliche Anforderung einer "stabilen Flexibilität". Flexible Beschäftigung ist nicht das einzige Flexibilisierungsinstrument auf der Ebene der Beschäftigungsorganisation: die Auslagerung von Funktionen, die Vergabe von Aufträgen an Subunternehmer, die Kooperation mit anderen Firmen bzw. Selbständigen u. a. führen zur Herausbildung (teils auch internationaler bzw. transnationaler) "virtueller Gesamtbelegschaften". Organisatorische Vernetzung und personalwirtschaftliche Flexibilisierung überlagern sich zunehmend. Die erhöhte quantitative und qualitative Anpassungsfähigkeit von Unternehmen durch die flexible Gestaltung der Belegschaft über die Grenzen interner und externer Arbeitsmärkte hinweg erzeugt zugleich neue Anforderungen an eine Stabilisierung der Verfügbarkeit von Arbeitskraft und der Absicherung der ökonomischen Erträge bzw. Potenziale. Dem strategischen Mix aus verschiedenen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Instrumenten (Outsourcing, Offshoring, Dezentralisierung, Vernetzung, flexible Beschäftigung etc.) steht ein ebenso breites Instrumentarium an Maßnahmen zur Re-Stabilisierung gegenüber: Von der Begrenzung der Marktzugänge über die technische Re-Konstruktion "interner" Beschäftigung bis hin zum gezielten Auf- und Ausbau informell stabilisierter Netzwerke. In der "flexiblen Beschäftigungsorganisation" wird nicht Bindung durch Autonomie, Stabilität durch Flexibilität ersetzt, sondern wird in neuer Weise und auf neuer institutioneller Basis versucht, beides in eine ausbalancierte Beziehung zueinander zu bringen. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA: Boes, Schwemmle 2005; Boes u. a. 2004; Kratzer 2005; Kratzer u. a. 2004).

Betrieb und Netzwerk

Betriebe entgrenzen sich nicht nur in Bezug auf ihre Rekrutierungsstrategien und ihr Personalmanagement; zu beobachten ist auch eine gleichzeitige Ausdehnung (Entgrenzung) und Eingrenzung der Unternehmen gegenüber ihren marktlichen Umwelten. Die Form "Betrieb" als kapitalistische Produktionsorganisation verliert ihren ursprünglich hegemonialen Status und wird ergänzt – nicht ersetzt – durch eine Vielzahl konkurrierender Modelle und Organisationsformen in weiterhin selbstständig agierenden Unternehmen, aber darüber hinaus auch in verteilten Arbeitsstätten (Telearbeit, Teleservice, Call Center, Freelancer), disaggregierten Outsourcingstrukturen sowie vor allem vertikalen und horizontalen Kooperationen. Die Potenziale moderner Informations- und Kommunikationssysteme ermöglichen es, Organisationsstrukturen zu dezentralisieren und gleichzeitig zentrale Entscheidungsstrukturen aufrechtzuerhalten, während die immer differenzierteren Kennziffernsysteme das entscheidende Steuerungs-, Koordinations-, vor allem aber auch Bewertungsinstrument dezentral organisierter, vernetzter Wertschöpfungsprozesse bilden. Diese Entwicklung geht einher mit einer neuen Qualität von Informatisierung: Mit Hilfe integrierter betriebswirtschaftlicher Systeme (SAP /R3 u. Ä.) gelingt zunehmend eine direkte Anbindung einzelner Betriebe und deren Kostenstellen an die globale Logik der Finanz- und Kapitalmärkte sowie globaler Konzernstrategien. Einzelne Unternehmen(seinheiten) werden heute beliebig zerlegt, neu geschnitten und – wie Legosteine – wieder gruppiert. Durch Informatisierungssysteme bleibt die Anschlussfähigkeit auf der Ebene von Kontroll- und Kennzahlensystemen gewahrt. Damit verändert sich die Autonomie- und Strategiefähigkeit einzelner Unternehmen: Diese bestimmen zunehmend nicht mehr alleine über innerbetriebliche Rationalisierungsprozesse, sondern werden selbst zum Objekt von globalen Rationalisierungsstrategien; der Einzelbetrieb ist nicht mehr nur Herr über seine Daten, er wird zunehmend selbst "Datum". Es kommt zu einer Rationalisierung hoch drei: auch Managementprinzipien und die Unternehmensinteraktionen und -kooperationen werden Gegenstand übergeordneter Rationalisierungsinteressen. Diese Entwicklung hat immense und zum Teil normierende und standardisierende Auswirkungen auf die konkrete Arbeit, auf die Reichweite innerbetrieblicher organisatorischer Spielräume und selbst auf die Entscheidungsautonomie des Managements. Und wo immer so informatorisch und organisatorisch gestützt die "unsichtbare Hand" der Shareholder-Value-Logik sozusagen bis in die letzten betrieblichen Winkel strahlt, verändern sich die Gestaltungsoptionen der betrieblichen Interessenvertretung ebenso wie die einer gestaltungsorientierten Arbeitsforschung und Arbeitspolitik. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA: Boes 2004; Kratzer 2005; Meil u. a. 2003; Pfeiffer 2003, 2004 und 2005; Sauer u. a. 2004; Schmierl, Pfeiffer 2005).

Globalisierung – verteiltes Arbeiten

Jenseits der hier nur kursorisch gezeichneten Herausforderungen auf nationaler Ebene, führen die wirtschaftlichen Transformationsprozesse, die sich im Zusammenhang mit Globalisierung und der EU-Erweiterung ergeben, im Arbeitsfeld zu höheren Anforderungen im Umgang mit interkulturellen Unterschieden. Kulturunterschiede durchdringen die gesamte Arbeitswelt zunehmend und müssen im Arbeitsalltag konkret und situativ bewältigt werden. Globalisierung ist nicht nur ein anonymer Sachzwang, Globalisierung wird tagtäglich an Arbeitsplätzen weltweit bewältigt und hergestellt. Managing Diversity ist nicht mehr nur eine Herausforderung für Firmeninhaber und Führungskräfte, die konstruktive Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Stereotype und Standards wird künftig jeden arbeitenden Menschen betreffen. Die Analysen betrieblicher Umstrukturierungsprozesse werden in bisherigen Ansätzen der Arbeitsforschung zumeist dominiert von einzelnen Faktoren, etwa dem Einfluss neuer Technologien, der Flexibilisierung von Arbeitsprozessen oder den Gestaltungsanforderungen aufgrund neuer Arbeitszeitsysteme. Ebenfalls kennzeichnend ist eine weitgehend auf die innerbetriebliche Situation zentrierte Untersuchungsperspektive, in der veränderte Außenanforderungen – etwa Einflüsse des Arbeits- und Technikmarktes, des beruflichen Aus- und Weiterbildungssystems oder des Weltmarkts – zwar registriert, aber häufig nur selektiv berücksichtigt werden. Allerdings zeigen die Anforderungen und Problemstellungen, die in einer wachsenden Zahl von Unternehmen zu beobachten sind, dass die Zusammenarbeit in länderübergreifend ausgerichteten Wertschöpfungsketten und in Projektgruppen über verschiedene Unternehmensbereiche hinweg immer wichtiger wird. Aufgrund zunehmender Systemintegration und neuer Produktinnovationsprozesse stehen die Unternehmen vor der Herausforderung, die Vermittlung von Wissen und Know-how nicht nur innerbetrieblich über die Abteilungsgrenzen, sondern auch über die national gebundenen Betriebsgrenzen hinweg in jeweils unterschiedlich strukturierten internationalen Kontexten zu organisieren. Damit treten neue horizontale Allianzen der Unternehmen und zwischenbetriebliche Netzwerke mehr und mehr an die Stelle der vormals vorherrschenden, tayloristisch-fordistisch geprägten Betriebsgrenzen. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA: Behr, Knoblach 2003; Meil, Heidling 2004 und 2004a; Reudling, Meil 2004).

Informationsraum

Die hier exemplarisch beschriebenen Formen neuer Entgrenzung und Verschränkung wären nicht denkbar ohne eine neue Qualität des Prozesses der Informatisierung. Das wird besonders augenfällig anhand des Informationsraums, der sich erst auf der Basis des Internets global herausbilden konnte. Mit dem Informationsraum entsteht ein sozialer Handlungsraum, über den man zunehmend etwas wissen muss, wenn man über das Verhältnis von Arbeit und Lebensweisen berichten will. Auch im Internet existieren Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben, zwischen Beruf und Familie usw.; diese lassen sich aber gerade nicht mehr an vertrauten institutionellen oder eben auch zeitlich-räumlichen Grenzen festmachen. Im Netz sind in neuartiger Weise Arbeit und Leben verbunden und über das Netz können beide Sphären des Alltagslebens in neuer Form verbunden werden. Das Internet wird zunehmend und von immer mehr Menschen beruflich und privat genutzt, die rein private Nutzung dagegen stagniert. Dies ist ein Indiz dafür, dass das Internet in zunehmendem Maße beide Bereiche des Alltagslebens durchdringt. Das Internet liefert damit auch die Basistechnologie für neue Formen der raumzeitlichen Verteilung von Arbeit und Leben. Das gilt mit Blick auf weltweit vernetzte Unternehmensstrukturen genauso wie mit Blick auf das individuelle Verhältnis von Arbeit und Leben. Ein Beleg dafür ist die steigende Verbreitung von Telearbeit, allein zwischen 1999 und 2002 hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in Telearbeit mehr als verdoppelt. Das größte Wachstum verzeichnet dabei die “supplementäre Telearbeit”, also eine Telearbeitsform, bei der flexibel und alternierend auch von zu Hause aus gearbeitet wird. Diese wiederum institutionalisierten Formen und – durch wenige Betriebsvereinbarungen partiell regulierten – Verschränkungen von Arbeit und Leben werden zunehmend ergänzt um informelle, alltäglichere, kaum organisierte Verschränkungsformen von Arbeit und Leben über das Internet: Im selben Maße wie der betriebliche PC zunehmend auch für private Zwecke genutzt wird, wird der private PC zu Hause und das Internet für berufliche Zwecke genutzt. Nicht nur bei Selbständigen zeigen sich sehr hohe Anteile dieser wechselseitigen Verschränkung, auch fast 40 % der Beamten und 30 % der Auszubildenden und Angestellten nutzen das Internet von zu Hause aus beruflich. Welche Konsequenzen die Verschränkung von Arbeit und Leben im Informationsraum hat, das ist noch kaum abzusehen und mit vorliegenden Daten auch kaum abschätzbar. Ob die Chancen überwiegen, also etwa eine neue Vereinbarkeit von Arbeit und Leben möglich wird, oder die Risiken, etwa die Vereinnahmung der Privatsphäre, das ist noch offen. Deutlich wird allerdings – wie auch qualitative Befunde zeigen – dass die Individuen selbst stärker gefordert sind, die Grenzen zwischen

Arbeit und Privatleben zu ziehen. Durch das Zusammengehen von Internettechnologien und mobilen Hardwaregeräten (eMobility) wird sich diese Entwicklung und das damit immanent einher gehende Vakuum der arbeitspolitischen Regulierung weiter verstärken. Arbeitsforschung steht zunehmend vor der Herausforderung, die Subjekte selbst bei der an sie individualisiert delegierten Regulierung zu unterstützen. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA: Boes 2004; Kratzer 2004; Pfeiffer 2002).

Neue Dimensionen – kategoriale Neubestimmung des Arbeitsbegriffs

Die aufgezeigten Schwerpunkte und Zielrichtungen zukunftsfähiger Arbeitsforschung verweisen einerseits auf neue Bewertungsdimensionen von Arbeit und erfordern andererseits eine Erweiterung und gleichzeitige Präzisierung des Arbeitsbegriffs. Für beides gilt: Sowohl bei den neuen Bewertungsdimensionen von Arbeit als auch bei einer kategorialen Neubestimmung eines erweiterten Arbeitsbegriffs kann es angesichts des derzeitigen Wandels nicht um starre Definitionen gehen. Vielmehr geht es darum, Fragen und Forschungsperspektiven entlang der veränderten Gegenstandsbereiche und Problemlagen zu formulieren und dabei Dimensionen und kategoriale Bestimmungen aufzuzeigen, die sich auch für einen fortgeführten Wandel als erweiterungsfähig erweisen. Arbeitsforschung erweitert also den Blick auf neue Felder von Arbeit und beschäftigt sich gleichzeitig mit der inhaltlichen Neubestimmung von Arbeit, sowie ihrer Bedeutung für das Subjekt und für Subjektivierungsprozesse.

Neue, auch normative Dimensionen einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung, die gleichzeitig Grundlage einer "eigensinnigen" Arbeitspolitik sein können, sind Nachhaltigkeit und Soziabilität sowie übergreifend die Qualität von Arbeit. Eine kategoriale Neubestimmung bzw. fokussierte Erweiterung des Arbeitsbegriffs ergibt sich einerseits aus der Einbeziehung der Geschlechterdimension, andererseits aus der Notwendigkeit, Interkulturalität und Interaktivität und den Bezug des Menschen zu Arbeit sichtbar zu machen.

Nachhaltigkeit und Soziabilität

Mit dem Ziel, die Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung zu bestimmen, erweitert zukunftsfähige Arbeitsforschung die Dimensionen zur Bewertung von Arbeit. Das gilt weniger für die Wissensarbeit, die mittlerweile vielerorts als zukunftsrelevanter Gegenstand erkannt und erforscht wurde bzw. wird. Mit der Verflüssigung aller arbeitsorganisatorischen Regularien wird Arbeit zunehmend projektförmiger und Projektarbeit etabliert sich als eine neue, in wissensintensiven Bereichen mittlerweile dominante Organisationsform von Arbeit. Der Wandel von Arbeit erfordert zunehmend, dass Arbeitsforschung sich kritisch mit Themen auseinandersetzt, die sie bislang fast ausschließlich der Betriebswirtschaftslehre überlassen hat; dazu zählt u. a. die Kernkompetenz von Unternehmen sowie Ansätze des Behavioral Accounting und anderer Controlling-Ansätze. Hier geht es zum einen darum, das Verhältnis von Human Ressources und den Kernkompetenzen von Unternehmen zu untersuchen und diese meist getrennt behandelten Themen zusammenzubringen. Zum anderen hängt die Realisierbarkeit jeder Form neuer, anderer, kreativerer, zukunftsfähiger Arbeitsgestaltung davon ab, ob in der betrieblichen Wirtschaftlichkeitsbewertung ein Nutzen nachweisbar ist – und ob und wie dieser überhaupt erfasst werden kann. Neue Ansätze einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung beziehen dazu die Analyse des Sozialkapitals von und in Unternehmen (u. a. in den Arbeitsbeziehungen) ein. Mit dem Begriff der "Nachhaltigkeit" verbindet sich eine Metafrage über die genannten Dimensionen der Arbeitsforschung hinweg und zugleich ein Vorschlag zur inhaltlichen Bestimmung des Wortes "Zukunftsfähigkeit". Der Verbund wird seinem Namen gerecht, indem er diese Themen verbindet über einen ressourcen- oder potenzialorientierten Ansatz, dessen zentrale Fragestellung lautet: Ist der Umgang mit den humanen, sozialen und symbolischen Ressourcen im Arbeits- und Verwertungsprozess in dem Sinne nachhaltig, dass er die genutzten Ressourcen erhält oder vermehrt? Oder ist er es nicht, vermindert und verbraucht er also vielmehr die genutzten Ressourcen? Der hier erarbeitete Nachhaltigkeitsansatz ist im Wesentlichen sozioökonomischer und sozialökologischer Natur und greift auf Denkfiguren des ökologischen ("grünen") Nachhaltigkeitsdiskurses zurück.

Um den Ambivalenzen der unterschiedlichen aktuellen Wandlungsprozesse gerecht zu werden, ist zudem ein neues Leitbild von Arbeit notwendig, mit dessen Hilfe sowohl Neuorientierungen als auch Verstetigungen im Verhältnis von Arbeit und Geschlecht erfasst werden können. Dieses Leitbild dient der Wahrnehmung, Interpretation und Bewertung von Arbeitswirklichkeit in einer genderkompetenten Perspektive. Die drei Dimensionen interne Soziabilität, externe Soziabilität und gesellschaftlich-demokratische Soziabilität erfassen Bedingungen von Arbeit und geben gleichzeitig Hinweise für ihre Gestaltung und Gestaltbarkeit ("soziable Arbeit"). Bei der internen Dimension geht es um die Soziabilität in der Arbeit, je nach dem zu untersuchenden Arbeitsbereich kann es sich dabei um Erwerbsarbeit, Hausarbeit etc. handeln. In der externen Dimension von Soziabilität geht es um das Verhältnis zwischen verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen und ihre wechselseitige Durchdringung, hinsichtlich ihrer (zeitlichen) Organisation, aber auch hinsichtlich ihrer Funktionslogiken.

Die gesellschaftlich-politische Dimension schließlich trägt der Tatsache Rechnung, dass Arbeit in modernen Demokratien ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Teilhabe, der Inklusion, Exklusion und Marginalisierung ist. Arbeit bleibt eine demokratierelevante Kategorie. Es geht insbesondere um das Verhältnis von Arbeit und der Teilhabe an sozialen und gesellschaftlichen Prozessen. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt GendA: Correll et al. 2004, Correll/Janczyk 2005, Janczyk/Correll 2003, Kurz-Scherf et al. 2003, Kurz-Scherf 2004)

Qualität von Arbeit

Mit dem Prozess der Subjektivierung von Arbeit wachsen auch die Anforderungen des Subjekts an die Qualität seiner Arbeit – vorausgesetzt, es hat Arbeit. Im wachsenden Spannungsfeld zwischen Arbeitstätigkeit und Arbeitslosigkeit stehen die Arbeitenden vor zunehmenden qualitativen und quantitativen Forderungen an ihre Subjektivität in der Bewältigung ihrer Arbeit. Partiell erst ermöglicht durch moderne Informationstechnologien bestimmen Entscheidungsspielräume, Flexibilität und Autonomie nicht nur die Arbeitstätigkeit Einzelner, sondern auch die Produktivität und Innovationsfähigkeit von Unternehmen und Branchen sowie der Wirtschaft insgesamt. Gefährdung und Entwicklung der psychophysischen Gesundheit liegen in einer modernen Arbeitswelt sehr eng zusammen. Pauschalcharakterisierungen "gut und schlecht" verlieren an Bedeutung, das Normative in der Arbeit ist schwer bestimmbar geworden. Was die einen als gesundheitsfördernd und persönlichkeitsentwickelnd empfinden, wirkt auf andere belastend und gefährdend. Damit steigt die Bedeutung des Subjekts in Prävention und Gesundheitsförderung. Umso wichtiger ist es, die Diskussion über die Qualitätsstandards von Arbeit als notwendige Voraussetzung für individuelle Entwicklungsmöglichkeiten offensiv (wieder) aufzunehmen und voranzutreiben.

Dazu eignet sich in besonderem Maße das Konzept der Salutogenese, also die Prozesse der Gesundheitsentwicklung und -erhaltung. Salutogenese orientiert sich nicht nur am Ziel der Gefährdungsbeseitigung und -minderung in der Arbeitstätigkeit, sondern zielt auch auf die Entwicklung von Ressourcen im betrieblichen Umfeld – sowohl in der Gestaltung von Anforderungen als auch in den biopsychosozialen Voraussetzungen und Möglichkeiten des Individuums. Salutogenese in Einheit mit Prävention realisiert einen ganzheitlichen Ansatz von Verhältnis- und Verhaltensprävention. Zukünftig werden gesundheits- und krankheitsrelevante Faktoren von Arbeit nicht mehr eindeutig zu trennen sein von Einflüssen der materiellen und sozialen Umwelt und vom Freizeitverhalten. Erhalt und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit sind nicht mehr nur auf die Arbeit konzentriert. Dies erfordert neue ganzheitliche Konzepte. Gesundheitskriterien, wie Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit werden nicht nur in ihren individuellen und gesellschaftlichen Werten steigen, sondern Maßstab und Messkriterium der Arbeitsqualität wie auch der Lebensqualität werden. Diesen Anforderungen hat sich eine zukünftige Arbeitsforschung zu stellen.

Die Frage der Qualität von Arbeit bleibt letztlich eine normative. Es kann demnach keine "objektiven Kriterien" geben, um Qualität zu spezifizieren. Arbeitspolitische Forderungen lassen sich nicht mehr funktionalistisch aus dem Beitrag ableiten, den die Arbeit für die Ökonomie, für das Unternehmen, für das Wachstum leistet. Die Begründung arbeitspolitischer Forderungen gilt es zunehmend aus den subjektiven Interessen der Arbeitskraft zu entwickeln, die – gegen die Forderung des Marktes – die Reproduktion von Arbeitskraft, die individuelle Existenzsicherung und die Entfaltung des Individuums ins Zentrum setzen. Dies gilt nicht nur für die Formulierung von Mindeststandards (wie z. B. Mindesteinkommen) und Widerstandslinien (z. B. in der Frage der Begrenzung von Arbeitszeiten), sondern tendenziell für die gesamte Arbeitspolitik. Die einer Vermarktlichung immanente Maßlosigkeit erzwingt diese grundsätzliche Umorientierung von Arbeitspolitik. Die Perspektive einer "eigensinnigen" Arbeitspolitik, die von den individuellen Reproduktionsinteressen ausgeht, bringt zugleich eigensinnige Perspektiven der "Arbeitssubjekte" ins Spiel. Wenn die individuellen Interessenlagen der Beschäftigten nicht nur wichtiger werden, sondern sich die Interessen stärker als früher mit lebensweltlichen Maßstäben aufladen, dann gerät die private Lebensgestaltung in den Fokus von Arbeitsforschung und -politik.

Die Auseinandersetzung sowohl mit den europäischen als auch den nationalen Konzepten und Leitlinien zur Qualität von Arbeit (Lissaboner Strategie, Beschäftigungspolitische Leitlinien, INQA etc.) zeigt zudem den dringenden Bedarf einer Einbeziehung der Dimension "Geschlecht". Schließlich hat das Geschlechterverhältnis maßgeblichen Einfluss auf die Organi-sation von Erwerbsarbeit und zugleich wird der größte Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit unbezahlt und überproportional von Frauen geleistet, so dass die "objektive" und die "subjektive" Beschreibung von Arbeit als qualitativ "gute" damit zusammenhängt, wie Arbeit als ganze im Hinblick auf ihre geschlechtliche Dimension organisiert, bewertet und bezahlt wird. (Ausgewählte Literatur aus den Forschungsprojekten GendA, KOPRA und WALD: Kastenholz/Lewark 2005, Lepperhoff u. a. 2005; Sauer 2004, 2005 und 2005a; Scheele 2005; Scheele, Kurz-Scherf 2004).

Gendersensibler Arbeitsbegriff

Die feministische Kritik an dem bislang vorherrschenden Arbeitsbegriff gewinnt vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels von Arbeit eine weit über die geschlechterpolitischen Dimensionen hinausreichende Bedeutung. Gleichzeitig ergibt sich die Notwendigkeit eines neuen Grundverständnisses von Arbeit aber gerade auch aus der Verschränkung des aktuellen Wandels der Arbeits- und der Geschlechterverhältnisse. Während die Veränderungen in der Erwerbsarbeit partiell zu einer Angleichung der Arbeitserfahrungen und -biographien von Frauen und Männern führen, reproduziert sich die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in alten und neuen Formen. Von einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter am (sich wandelnden) Erwerbsleben sind wir unverändert weit entfernt. Reproduzieren sich aber trotz des Wandels der modernen Arbeits- und Lebenswelten die anachronistischen Asymmetrien patriarchaler Geschlechterverhältnisse – in alten und neuen Formen – bleibt die Zukunftsfähigkeit der sozialen Organisation und Konstruktion von Arbeit in modernen Gesellschaften fragil. Arbeitsforschung muss daher Formen der unbezahlten Arbeit ebenso in den Blick nehmen wie den Wandel der Erwerbsarbeit und die damit verbundenen, partiell neu entstehenden Arbeitsformen und ihre Folgen für das Geschlechterverhältnis. Dies erfordert einen Arbeitsbegriff, der sowohl an Desiderate und Konzepte der feministischen Arbeitsforschung anknüpft wie auch Überlegungen und Ergebnisse aus der eher (industrie)-soziologisch orientierten Arbeitsforschung aufnimmt.

Traditionell basierte Arbeitsforschung auf Annahmen der Trennung zwischen Arbeit und anderen Tätigkeiten und der weitgehenden Gleichsetzung von Arbeit und Erwerbsarbeit. Arbeit wurde überwiegend als rein ökonomisch motiviert betrachtet. Auch wenn mittlerweile die dominante Forschungsfokussierung auf männlich dominierte Industriezweige zunehmend aufgebrochen wird – zum Beispiel durch den Einbezug empirischer Felder im Bereich neuer und personenbezogener Dienstleistungen – wird dabei häufig implizit oder explizit noch von einem Arbeitsbegriff ausgegangen, der an männlicher Industriearbeit orientiert ist. Unbezahlte Arbeit bleibt weiterhin weitgehend außerhalb der Betrachtung bzw. wird in die Zuständigkeit anderer Disziplinen delegiert; Arbeitstätigkeiten und -bedingungen am unteren Ende des geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktes finden kaum Beachtung. Trotz allen Wandels und aller Öffnungen der Disziplin(en): Die Kontinuität des male bias in der Arbeitsforschung macht sich auch daran fest, dass die wechselseitige Durchdringung von "Arbeit" und "Leben" und der Zusammenhang von "Arbeit" und "Politik" zwar zunehmend thematisiert, aber bei weitem nicht ausreichend konzeptionalisiert und erforscht ist. Gerade im Hinblick auf den der Arbeitsforschung zugrunde liegenden Arbeitsbegriff mangelt es nach wie vor an einer systematischen Integration der Kategorie Geschlecht in ihre Konzepte und Methoden.

Die feministische Arbeitsforschung weist schon lange darauf hin, dass ein auf Erwerbsarbeit reduzierter Arbeitsbegriff zu kurz greift. Diese Sichtweise wird zunehmend von der kritischen und/oder subjektorientierten industriesoziologisch geprägten Arbeitsforschung und mittlerweile auch von der Disziplin der Arbeitswissenschaft aufgenommen. Wenn aber die zur Haus- und Familienarbeit gehörenden Tätigkeiten knapp 60 % des Volumens der im bezahlten und unbezahlten Sektor geleisteten Arbeitsstunden ausmachen, zeigt sich die anhaltende Schieflage der Arbeitsforschung, die diese Formen von Arbeit und Arbeitsverhältnissen weitgehend nicht als ihr Forschungsfeld sieht. Eine rein additive Erweiterung des Arbeitsbegriffs jedoch, die nahezu alle Bereiche menschlicher Tätigkeit (Beziehungsarbeit, Erziehungsarbeit, Sorgearbeit etc.) zu Arbeit zählt ist analytisch (und politisch) problematisch. Ein derart ausufernder Arbeitsbegriff verwischt gerade die unterschiedlichen Bewertungsdimensionen, Ausgestaltungsoptionen, geschlechtsspezifischen Segregationen und deren Wechselwirkungen mit den Geschlechterverhältnissen. Auch konzeptionell wäre ein solcher Arbeitsbegriff nur bedingt tragfähig, weil eine Aufhebung aller unterschiedlichen Lebens- (und Arbeits-)bereiche weitgehende Folgen für das Verhältnis von Ökonomie und Gesellschaft sowie Staat und Gesellschaft hat.

Im Forschungsverbund "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" wurde ein Gender Dialog konzipiert und initiiert, der sich den o. a. Fragestellungen gestellt hat. Erste konzeptuelle Annäherungen der verschiedenen Teildisziplinen konnten erreicht werden: So wurde im Rahmen der Forschungs- und Konzeptarbeiten zu "Interaktiver Arbeit" die Gender-Perspektive in das Konzept der interaktiven Arbeit integriert. Anknüpfend an die Konzeption des Doing Gender, die die permanente Hervorbringung von Geschlecht in Interaktionen thematisiert, wurde das Konzept des Working Gender entwickelt. Dieses begreift die Prozesse des interaktiven Hervorbringens von Geschlechtlichkeit als Bestandteile interaktiver Arbeit. Im Rahmen der Arbeiten zu „Informatisierter Arbeit" wurde die Kategorie des Arbeitsvermögens als operationalisierte Kategorie entwickelt, die sowohl in der Erwerbsarbeit wie in der Lebenswelt trägt und eine Verbindung zwischen beiden Sphären kategorial und empirisch ermöglicht. Die Kategorie des Arbeitsvermögens ermöglicht es, Zustand und Wandel von Arbeit qualitativ zu fassen. Damit kann das Arbeitsvermögen als kategorielles Bindeglied wirken, das zukünftig eine koevolutionäre und transdisziplinäre Forschung beider Disziplinen und damit eine neue Qualität emanzipationsorientierter und nach Autonomie-

spielräumen suchender, kritischer Analyse von Arbeit und Leben ermöglicht.

Gleichwohl ist das Projekt einer gendersensiblen Neu-Konzeptualisierung von Arbeit weiterhin unvollendet und hat eine hohe Priorität für die zukunftsfähige Arbeitsforschung. Das Verhältnis zwischen verschiedenen Formen von Arbeit wie auch zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen muss dabei neu bestimmt werden. Das ist auch deshalb so wichtig, weil Arbeit auch in modernen Gesellschaften ungebrochen das bedeutsamste Medium gesellschaftlicher Teilhabe (gesellschaftlicher Inklusion und Exklusion) darstellt. "Arbeit neu bestimmen" darf schließlich nicht als ein rein definitorisches Projekt der Arbeitsforschung angelegt, sondern muss in die Auseinandersetzung mit sozialen Konflikten und politischen Kontroversen um Arbeit und deren Zukunft eingebettet werden. Dem Zusammenhang zwischen der Organisation von Arbeit und der Konstruktion von Geschlecht muss dabei eine sehr viel höhere Aufmerksamkeit als in der Vergangenheit gewidmet werden, wobei dieser Zusammenhang nicht auf die sogenannte Frauenfrage beschränkt werden darf, sondern tatsächlich als Geschlechterproblem – d. h. auch als ein Männer-problem und als ein allgemeines Problem gleichermaßen hierarchischer wie zwanghafter Geschlechterkonstrukte – thematisiert werden muss. (Ausgewählte Literatur aus den Forschungsprojekten GendA und KOPRA: Baatz u. a. 2004; Correll u. a. 2004; Dunkel, Rieder 2004; Janczyk, Correll 2003; Janczyk u. a. 2003; Kurz-Scherf 2002 und 2003; Kurz-Scherf u. a. 2003; Kurz-Scherf u. a. 2005; Lepperhoff 2003 und 2005; Pfeiffer 2004a; Rudolph 2005; Scheele 2004, Wonneberger 2005)

Fokussierte Erweiterung des Arbeitsbegriffs

Mit den vielfältigen Wandlungsprozessen von Arbeit wird zunehmend auch eine inhaltliche Neubestimmung von Arbeit innerhalb von Erwerbsarbeit wichtiger. Im Forschungsverbund "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" wurde mit der Inblicknahme unterschiedlicher neuartiger Arbeitsformen auch eine inhaltliche Erweiterung des Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung begonnen.

Die Differenz zu einer industriesoziologischen Arbeitsforschung traditionellen Stils zeigt sich schon darin, dass die Beobachtungsperspektive sich zunächst auf der Ebene der empirischen Untersuchungsfelder erweitert, ein Teil vormals "blinder Flecken" einer industrie-soziologischen Arbeitsforschung damit zum expliziten Gegenstand geworden ist. Dabei fungiert die Berücksichtigung neuer Trends im Wandel von Arbeit nicht nur als Orientierung für die Lokalisierung neuer empirischer Felder; gleichzeitig geht es darum, diese empirischen Befunde für eine konzeptionelle Erweiterung des Arbeitsbegriffs zu nutzen und so, Mosaikstein für Mosaikstein, zu einer kategorialen Neubestimmung von Arbeit insgesamt beizutragen. So wurden im Forschungsverbund in Zusammenhang mit Tertiarisierungsprozessen Aspekte "interaktiver Arbeit", in Beziehung zu Globalisierungsprozessen Dimensionen "interkultureller" und "verteilter" Arbeit, im Rahmen einer neuen Qualität von Informatisierungsprozessen "informatisierte Arbeit" und im Kontext von Individualisierungsprozessen Aspekte „entgrenzter Arbeit" jeweils neu bestimmt.

Neben bisherigen blinden Flecken auf der Ebene empirischer Felder der Arbeitsforschung werden damit auch Dunkelfelder in der Forschungsperspektive konstatiert. Vor allem eines der Dunkelfelder traditioneller Arbeitsforschung erlangt unfraglich eine herausragende Rolle – das Subjekt: als Gestaltungsakteur entgrenzter Arbeit, als "Grenzgängerin" interkultureller Arbeit, als Schnittstellenakteur verteilter Arbeit, als Subjekt/ Objekt informatisierter Arbeit oder als Produzentin/ Co-Produzentin in interaktiven Arbeitsprozessen. Arbeitsforschung hat mittlerweile auf die historische Veränderung ihres Gegenstandsbereichs reagiert – und zwar vor allem, indem sie ihr Forschungsspektrum deutlich erweitert hat und früher zu recht kritisierte blinde Flecken (wie z. B. Dienstleistungsarbeit, Subjekt) breiter und selbstverständlicher in den Blick nimmt.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung braucht aber nicht nur mehr Erweiterung (also mehr Empirie, mehr Differenzierung usw.), sondern auch wieder mehr Fokussierung – und zwar nicht im Sinne einer Reduktion, sondern im Sinne einer theoretisch wie empirisch gestützten Zusammenführung und Deutung von Befunden. Das bedeutet für die Arbeitsforschung gleichzeitig Erweiterung und Fokussierung: Erweiterung ihrer Dimensionen, Kategorien und empirischen Felder einerseits, Fokussierung auf zentrale Prozesse und Logiken der gegenwärtigen Entwicklung andererseits. Das lässt sich exemplarisch besonders gut an den Dimensionen der interkulturellen und der interaktiven Arbeit zeigen:

+ Im Zuge der Globalisierung der Wirtschaft nimmt das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Kulturen in der Arbeit auf exponentielle Weise zu. Das hat nicht nur erhebliche Auswirkungen auf Formen und Möglichkeiten betrieblicher Mitbestimmung, sondern die kulturelle Geprägtheit von Arbeit erhält einen neuen und nicht mehr zu vernachlässigenden Stellenwert. Arbeitsforschung reagiert, indem sie eine Perspektivenerweiterung hinsichtlich der Interkulturalität in der Arbeit vornimmt. Die Frage nach der "neuen Qualität" der Arbeit im internationalen Kontext lässt sich nur noch unter Einbezug der interkulturellen Kommunikation als neue Arbeitsaufgabe beantworten. Als neue Felder für

die Arbeitsforschung sind – unter Bezug auf Erkenntnisse der Kultur- und Kommunikationsforschung – die Anforderungen an internationalisierten Arbeitsplätzen zunehmend auch in kleineren und mittleren Unternehmen, die Arbeitsbedingungen in multikulturellen Arbeitsgruppen und bei internationalen Kooperationen größerer Wirtschaftseinheiten zu nennen, in denen neue Formen des Kommunizierens, neue Bedeutungskontexte für die Arbeit kreiert werden, aber auch neue, aus der Bewältigung kultureller Differenzen resultierende Belastungen entstehen.

+ Industriesoziologische Arbeitsforschung war in ihrer Analyse von Arbeitsprozessen primär auf den Umgang mit materiellen wie auch immateriellen "Objekten" ausgerichtet. Diese Perspektive greift jedoch zu kurz, will man die sich verändernden Anforderungen, die an Erwerbstätige gestellt werden, adäquat erfassen. Notwendig wird hier eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs um die Dimension der interaktiven Arbeit. Gemeint ist damit die soziale Dimension von Arbeitshandeln, die darin besteht, dass Arbeitskräfte sich im Prozess der Arbeit mit anderen Subjekten abstimmen müssen. Die interaktive Dimension wurde im Forschungsverbund anhand von zwei empirischen Feldern untersucht und konzeptionell entfaltet: dem Feld der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit und dem Feld abteilungsübergreifender Kooperation und des Austausches von Wissen in Industrieunternehmen. Fasst man personenbezogene Dienstleistungsarbeit als Interaktion zwischen Dienstleistungsgeber und Kunde auf, werden die Anteile der Arbeit sichtbar, in denen es um die soziale Abstimmung zwischen Akteuren geht, die unterschiedliche Interessen verfolgen können. Dabei zeigt sich zum einen die Relevanz der interaktiven Dimension von Arbeit für den Arbeitserfolg, zum anderen aber auch zunehmender Leistungsdruck, der aus den Versuchen von Dienstleistungsunternehmen erwächst, die Prozesse sozialer Abstimmung zwischen ihren Beschäftigten und ihren Kunden in ihrem Sinne zu steuern. Wachsende Anforderungen an Kooperation kennzeichnen nicht nur den Dienstleistungsbereich, sondern auch die Industrie. Hier werden inzwischen unterschiedlichste Kooperationsanforderungen an die Mitarbeiter herangetragen. Organisatorisch werden diese durch die Einführung abteilungs- und unternehmensübergreifender Projekt-, Planungs- und Koordinationsgruppen sowie die Einrichtung von Meetings etc. zu lösen versucht. Interaktive Arbeit wird hier über die Dezentralisierung von Planungen und die stärker denn je geforderte Mobilisierung von Wissen in neuem Ausmaß eingefordert. Dies geht einher mit neuen Formen der Belastung. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA: Behr, Knoblach 2003; Behr, Semlinger 2004; Böhle u. a. 2004; Dunkel 2004 und 2004a; Dunkel, Voß 2004; Knoblach, Sauer 2003; Knoblach u. a. 2004; Kratzer 2003; Meil, Heidling 2004a; Pfeiffer 2004; Porschen 2002; Porschen, Bolte 2004; Schmierl 2004; Weihrich, Dunkel 2003).

Neue Verhältnisse – neue Ansätze für Arbeitsforschung und -politik

Spätestens seit Ende der 1980er Jahre erleben wir in vielen Sektoren der traditionellen Branchen wie auch in neuen Arbeitssegmenten ein vormals ungeahntes Maß an Autonomie, Flexibilität, Verantwortung und Selbstorganisation, die den Beschäftigten zugestanden, aber auch abverlangt wird. Neben den innerorganisatorischen Veränderungen wird dieser Trend durch zweifache Außenbedingungen zusätzlich forciert: Einerseits durch die in Zusammenhang mit Trends der Individualisierung und Subjektivierung einher gehenden neuen und qualitativ anderen Ansprüche der Individuen an das Selbstverwirklichungspotenzial von Arbeit; andererseits durch ökonomisch bedingte Trends der Globalisierung und Vermarktlichung und damit auch Rationalisierung bis in die private Sphäre und die Gestaltung der individuellen Biografien hinein. Diese widersprüchliche Entwicklung hat sich zunehmend dynamisiert und beschleunigt, ein Ende ist derzeit nicht abzusehen. Und sie wird flankiert durch neue Polarisierungstendenzen, die immer mehr Menschen für immer längere Phasen von jeder Option an der Teilhabe von Arbeit ausschließt. Aktuelle Debatten um "Ende der Arbeit" und "Arbeiten ohne Ende" oder um die Frage nach "Hauptsache Arbeit?!" bringen diese neuen Formen der Polarisierung ebenso zum Ausdruck wie die Phänomene eines Digital Divide. Entgegen manchen einseitigen Prognosen münden diese Prozesse weder in einem neuen, sozusagen reflexiv-modernen "Reich der Freiheit" noch in einer Neuauflage eines entfesselten Kapitalismus, der alle Arbeits- und Lebensbereiche kontrollierend seinem ökonomischen Kalkül unterwirft. Aus der Vielfalt der möglichen Partialdiagnosen, die Arbeitsforschung und speziell die einzelnen Projekte im Forschungsverbund "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" zusammengetragen haben, können nachfolgend nur wesentliche und als besonders umfassend und bedeutsam eingestufte Entwicklungstrends sowie Ansätze zu ihrer forschungstheoretischen und arbeitspolitischen Bewältigung dargestellt werden.

Begrenzte Entgrenzungen, Subjektivierung und Selbststeuerung

Rund um Arbeit sind viele vormals fest scheinende Grenzen von Erosions- zumindest aber von partiellen Auflösungserscheinungen ergriffen. Alles scheint sich derzeit zu entgrenzen: Arbeitszeiten, individuelle Biografien, Arbeits- und Lebenswelt etc. – die empirischen Ergebnisse der Arbeitsforschung dazu sind mittlerweile kaum übersehbar. Immer klarer wird aber auch – und auch dazu hat der Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung" neue Ergebnisse beigetragen – , dass diese Entgrenzungsprozesse keine beliebige Erweiterung im Sinne einer ständigen Zunahme von Entropie erfahren. Im Forschungsverbund konnten neuen Formen einer begrenzten Entgrenzung nachgezeichnet werden, die sich gerade nicht auszeichnen durch eine Stabilisierung oder gar Institutionalisierung neuer Grenzziehungen. Sie sind vielmehr Ausdruck neuer Kontroll- und Steuerungsverfahren, die auf Flexibilität und Entgrenzungsprozesse reagieren, d. h. deren produktives Potenzial für das Unternehmen nutzen ohne dabei Kontrollintentionen aufzugeben.

Formen einer begrenzten Entgrenzung lassen sich bspw. zeigen auf der Ebene der zeitlichen Verfügbarkeit von Arbeitskraft in der "kontrollierten Arbeitszeitflexibilität", deren geradezu paradigmatische institutionelle Form Arbeitszeitkonten sind. Mit Arbeitszeitkonten als einer Form der (noch bzw. wieder) begrenzten Flexibilisierung verlieren Schwankungen der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ihren regulativen Ausnahmecharakter und werden – unabhängig von der tatsächlichen Variabilität – als Normalfall reguliert. Mit ihnen erhält der Umbruch der Arbeitszeitregulierung – kurz: von der standardisierten, kollektiv regulierten und fremd organisierten Arbeitszeit hin zur flexiblen, selbstorganisierten und individuellen Arbeitszeit – eine adäquate institutionelle Form. Sie stehen in zumindest dreifacher Hinsicht für eine "begrenzte Entgrenzung": Erstens wird hier die flexible Entgrenzung der individuellen Arbeitszeit institutionell ermöglicht, zugleich aber auch (z. B. im Volumen) begrenzt. Zweitens sind sie kein Beispiel für einen deregulierten Zugriff auf die zeitlichen Ressourcen der Arbeitskräfte, sondern ein Instrument der durch kollektivvertragliche Re-Regulierung und teilweise auch den Einfluss von Betriebsräten oder Gewerkschaften begrenzten Entgrenzung. "Kontrollierte Arbeitszeitflexibilisierung" bedeutet andersherum – und drittens - aber auch, dass die Betriebe die zeitliche Verausgabung der individuellen Arbeitskraft größtenteils weiterhin erfassen und eben auch weiterhin kontrollieren. Gleichzeitig kommt es zu einer begrenzten Entgrenzung des Arbeitssubjekts im Rahmen einer "indirekten Steuerung": Institutionelle Basis des Prozesses der Subjektivierung sind die

neuen Formen einer "indirekten Steuerung", die neuen Arbeitsformen selbstorganisierter und kooperativer Arbeit (selbstorganisierte Einzelarbeit, Projektarbeit, Gruppenarbeit), die neue Arbeitszeitorganisation einer "kontrollierten Flexibilisierung" sowie neue leistungspolitische Konzepte und Instrumente, die sich mit dem Begriff der "Ergebnisorientierung" auf einen Nenner bringen lassen. "Indirekte Steuerung" ist der Oberbegriff für eine institutionelle Restrukturierung der Arbeits- und Leistungsorganisation, die den Arbeitssubjekten weitergehende Autonomie, unternehmerische Verantwortung und Entscheidungskompetenzen einräumt, gleichwohl aber deren Nutzung steuert und begrenzt. D. h., einer wachsenden Autonomie in der Arbeit im Hinblick auf die zeitliche und zum Teil auch inhaltliche Verausgabung der Arbeitskraft, stehen Marktanforderungen bzw. Kundenwünsche, Kooperationsbeziehungen, fremdbestimmte Ziele und Ergebnisdefinitionen sowie nicht zuletzt eine zunehmende Unsicherheit gegenüber, die die Autonomie der Subjekte wieder einschränkt und begrenzt. Indirekte Steuerung bedeutet daher immer Doppeltes, prinzipielle Ambivalenz: Für das Unternehmen eine zwar erweiterte Verwertung subjektiver Potentiale und Ressourcen, die aber zugleich durch die Autonomie der Beschäftigten begrenzt wird und für die Beschäftigten eine zwar erweiterte, aber nach wie vor gesteuerte und deshalb ebenfalls begrenzte Autonomie. Subjektivierung ermöglicht und erfordert Entgrenzung – und umgekehrt. Begriffe wie Entre- und Intrapreneurship sowie die Figur des Arbeitskraftunternehmers stehen für die wachsenden Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich der Übernahme von (Eigen-)Verantwortung. Damit verbunden sind Herausforderungen, die vom selbständigen Erkennen von Beschäftigungsmöglichkeiten (Selbstorientierung) über Selbstmotivierung, Selbststeuerung, Selbstkontrolle (Evaluation) bis hin zu Selbsterziehung und selbst gesteuertem Lernen reichen. Der Erhaltung der eigenen körperlichen und seelischen Gesundheit als Basis berufsbezogener Handlungsfähigkeit kommt dabei besondere Bedeutung zu. Im Forschungsverbund wurde der subjektive Umgang mit "Ergebnissteuerung" als neuer Form der betrieblichen Steuerung von Arbeit untersucht und gezeigt, dass moderne Arbeitsformen systematisch in wesentlich verstärkter Qualität als bislang den aktiven Einsatz der "Subjektivität" von Beschäftigten erfordern ("Subjektivierung von Arbeit"). Dazu gehört zunehmend die Fähigkeit zum Umgang mit "entgrenzten" Arbeits- und Beschäftigungsformen sowie die Fähigkeit zur "Selbstorganisation" nicht nur der eigenen Arbeit sondern auch des Alltags einschließlich der "Balancierung" des immer komplizierteren Verhältnisses von "Arbeit" und privatem "Leben". Das schließt auch Kompetenzen zur individuellen Planung und Organisation der eigenen Bildung und Weiterbildung oder zum aktiven Umgang mit den eigenen Arbeits- und Berufsmotivationen bzw. der auf Arbeit bezogenen individuellen Sinnbestimmungen und emotionalen Befindlichkeiten (einschließlich der dabei entstehenden Krisen) ein. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA und dem Projektverbund "Grenzen der Entgrenzung": Boes, Trinks 2004; Henninger 2004; Henninger, Gottschall 2005; Kratzer 2003; Kratzer u. a. 2004 und 2004a; Kratzer, Sauer 2004 und 2004a; Marrs, Boes 2003; Mayer-Ahuja, Wolf 2004; Sauer u. a. 2004)

Neues Verhältnis von Produktion und Reproduktion

Der Prozess der Entgrenzung lässt sich in drei Etappen darstellen: Nach einer Phase der Verschiebung von Grenzen im Rahmen des strukturbildenden "industriellen bzw. fordistischen Zeitarrangements" schließt eine Phase der Pluralisierung von (Arbeits-) Zeitmustern an. Beide Formen und Stufen der Entgrenzung bilden heute ein komplexes Muster wechselseitiger Überlagerung. Die Verschränkung von Arbeit und Leben bildet die am weitesten reichende Form der Entgrenzung. Obwohl dieser Prozess mit der Pluralisierung der Arbeitszeitstrukturen sowie Tendenzen einer stärkeren Individualisierung und auch Polarisierung ein bislang ungekanntes Ausmaß erreicht hat, gibt es Anzeichen für eine weitergehende Verschränkung beider Lebensbereiche: Von der sequenziellen Telearbeit und manchen Formen der Vertrauensarbeitszeit bis zu den fast alltäglichen Grauzonen, in denen insbesondere die qualifizierten Beschäftigten nicht mehr so recht unterscheiden können (und/oder wollen), ob eine konkrete Tätigkeit nun Arbeit oder Privatvergnügen ist. Dabei kommt es in verschärfter Form zu Spannungsverhältnissen zwischen arbeits- und lebensweltlichen Anforderungen und Bedürfnissen sowie zwischen Produktions- und Reproduktionserfordernissen. Ein zentrales Kennzeichen der fordistischen Organisation von Arbeit war es, dass die Reproduktion der Ressourcen institutionell, zeitlich und räumlich von ihrer Vernutzung getrennt war. Diese Trennung galt geradezu als Voraussetzung für gelingende Reproduktion.

Werden diese zeitlichen, räumlichen und institutionellen Grenzen zwischen den Sphären der Produktion und Reproduktion flüssiger und durchlässiger, stellt sich die Frage nach der zukünftigen Ausgestaltung des Verhältnisses von Verausgabung und Reproduktion. Empirisch lassen sich einerseits Momente zusätzlicher Belastungen und Gefährdungen (durch überlange Arbeitszeiten, Vereinbarkeitsprobleme etc.) und eine extensivere Verausgabung individueller und sozialer Ressourcen konstatieren; andererseits finden sich auch Indizien für neue Optionen der Reproduktion auch innerhalb der Arbeitswelt – sei es als "recreation center" im (hyper)modernen "New Economy"-Betrieb, als Spezifikum von Wissensarbeit, sei es als

Erholung von Reproduktionsarbeit oder durch neue Arbeitsformen, die mehr Selbstbestimmung ermöglichen und persönliche Entfaltung begünstigen um nur einige wenige Beispiele zu nennen.

Pendant des industriellen Zeitarrangements war die Institutionalisierung des bürgerlich-fordistischen Familientyps, der ebenfalls einer anhaltenden Erosionstendenz unterliegt. Analog zum Umbruch in der Arbeitswelt kommt es auch hier zu einer Pluralisierung, deren hervorstechendstes Merkmal die Entstandardisierung und teilweise auch Ent-Normierung von Familienmodellen und Lebensführungskonzepten ist. Für beide Entwicklungsstränge gilt: Sie münden in eine Gegenwart, die zunächst durch Unübersichtlichkeit und Uneindeutigkeit geprägt ist. Empirisch zeigt sich dies in einem Nebeneinander von alten und neuen Zeitordnungen ebenso wie von "alten" (kollektiv-institutionellen) und "neuen" (individuell-kollektiven) Akteuren. Es deutet sich an, dass mit der zunehmenden zeitlichen Verschränkung von Produktions- und Reproduktionssphäre nicht gleichzeitig oder im selben Maße von einer Verschränkung ihrer jeweiligen Logiken ausgegangen werden kann. Gesichert ist derzeit nur: wir befinden uns in einer Übergangsphase, deren Richtung noch nicht eindeutig bestimmt werden kann. Nur eines ist klar: Zurück wird es nicht gehen. Sowohl aus ökonomischen als auch aus individuellen Gründen ist eine Restauration des fordistischen Zeitarrangements und des fordistischen Familienmodells als "Normalform" schwer vorstellbar. Die weitere Entwicklung ist kein Selbstlauf, sondern wahrscheinlich mehr denn je ein Gestaltungsprojekt: Ein gesellschaftliches sowieso, aber eben auch – nolens volens – vermehrt ein familiales und individuelles. Und damit auch ein Projekt, das nicht mehr von Teildisziplinen der Arbeitsforschung bewältigt werden kann. Das neue Verhältnis von Produktions- und Reproduktionssphäre erfordert eine interdisziplinär integrierte Forschungsperspektive, die jeweils die Untersuchung der Produktions- oder Reproduktionssphäre als Kernkompetenz betreiben und wechselseitig Elemente und Logiken des einen im anderen entdecken können. Quer und übergreifend dazu ist diese Forschungsperspektive aufs Engste verknüpft mit einer gendersensiblen Forschung; schließlich sind nicht nur beide Sphären, sondern auch das Verhältnis zwischen ihnen doch geschlechtsspezifisch strukturiert.

Durch den aktuellen dramatischen Wandel in beiden Sphären erfährt auch der Zusammenhang von "Arbeit" und "Leben" selbst eine grundlegende Neustrukturierung. Die daraus resultierenden Anforderungen an die Arbeitsforschung gilt es daher neu zu verknüpfen und in erweiterte Fragestellungen überzuleiten. Ziel ist ein Leitbild, das die Dichotomie von Arbeit und Leben überwindet, um damit den vielfältigen Arbeits- und Lebensrealitäten und ihren Verstrickungen gerecht zu werden. Die aktuellen Debatten und vielfältigen empirischen Ergebnisse zur Subjektivierung, zur Entgrenzung von Arbeit und Leben sowie rund um damit zusammenhängende neue Herausforderungen an die Vereinbarkeit zeigen deutlich, dass sich die Arbeits- und Lebenswirklichkeiten auf höchst komplexe und spannungsreiche Weise wechselseitig durchdringen: Einerseits zeigen sich zeitliche, räumliche und inhaltliche Verflüssigungen und Momente der wechselseitigen Abhängigkeit aber auch der Inkompatibilität der mit "Arbeit" und "Leben" assoziierten Strukturkomponenten und Handlungslogiken; andererseits zeigen sich auch auf der Subjektebene Phänomene physischer, psychischer und emotionaler Durchdringungen.

Das stellt Arbeitsforschung mehr als bisher vor die Aufgabe, dieses komplexe Verhältnis zwischen "Arbeit" und "Leben" und den sich darin vollziehenden Wandel angemessen zu erfassen sowie darauf aufbauend auch gestaltungspolitische Vorschläge zu offerieren. Erste Schritte in diese Richtung sind bereits unternommen worden. Die Kritik an der bisher dominanten Ausrichtung der Forschung auf die (industrielle) Erwerbsarbeit zeigt, dass eine solche Fokussierung zu einer analytisch verengten Perspektive führt, der es nicht gelingt, Erwerbsarbeit angemessen in den Blick zu nehmen, weil sie vor allen Dingen die Interdependenzen, Verwobenheiten und Abhängigkeiten von "Arbeit" und "Leben" nicht in den Blick bekommt. Aus einer genderkompetenten Arbeitsforschungsperspektive erscheint daher gerade die Frage der Vereinbarkeit als adäquate Analyseperspektive. Vereinbarkeit gilt es dabei jedoch in einer veränderten, neuen Weise zu fassen. Empirische Untersuchungen, die im Rahmen des Verbundes im Bereich von Stadtverwaltungen gemacht wurden – und damit in einem Bereich, der vergleichsweise gute Vereinbarkeitsmöglichkeiten bietet – bestätigen die neue und virulente Bedeutung von Vereinbarkeit für die Beschäftigten. Mit dem Verwischen der Grenzen zwischen Arbeit und Leben wachsen die Anforderungen einer permanenten und oft nur situativ zu bewältigenden Abstimmung beruflicher mit lebensweltlichen Anforderungen und Bedürfnissen. Dabei geht es nicht nur um Zeitinkompatibilität – auch die Diskrepanz zwischen erlebten (Un-)Möglichkeiten und persönlichen Bedürfnissen und Vorstellungen eines "guten" Lebens wird zunehmend als psychische, psychosoziale und gesundheitliche Belastung erlebt. Angesichts der Pluralität der Lebensentwürfe und individualisierten Lebenslagen stellt sich nicht mehr nur oder in erster Linie die Frage der Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Vereinbarkeitsansprüche beziehen sich zunehmend auf das "ganze Leben": auch die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit ehrenamtlichem Engagement, Eigenarbeit, Hobbys und sozialen Kontakten wird zum Thema. Auch wenn sich die Frage der Vereinbarkeit heute ebenso für Männer zunehmend stellt: die

Vereinbarkeitsproblematik unterliegt trotz sich wandelnder Lebens- und Geschlechterarrangements nach wie vor einer geschlechtsspezifischen Prägung. Durch die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer Arrangements bezüglich der häuslichen Arbeitsteilung bleiben Frauen weiterhin unmittelbarer betroffen. Angesichts seiner steigenden Virulenz hat das Thema Vereinbarkeit in der Arbeitsforschung in den vergangenen Jahren zwar neuen Aufwind erfahren – allerdings aber mit einer reduzierenden Perspektive auf die zeitliche Vereinbarkeit (mit der "Standardlösung" Teilzeitarbeit). Eine solche Fokussierung wird der skizzierten Komplexität der Vereinbarkeitsfrage nicht gerecht und ist nicht zeitgemäß. Aufgabe einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung ist nicht nur die verstärkte Erforschung der praktischen und geschlechtsspezifischen Ausprägungen der Vereinbarkeitsfrage sowie der sich entwickelnden subjektiven Bewältigungsstrategien oder auch strukturellen Maßnahmen. Notwendig ist vielmehr ein umfassenderes Konzept von Vereinbarkeit zu entwickeln, das nicht auf den traditionellen Rahmen von Familie und Beruf und auf Frauen begrenzt ist, sondern der faktischen Komplexität des Problems angemessen Rechnung trägt. Im Forschungsverbund wurden mit dem Begriff der Soziabilität (s. o.) erste Schritte in diese Richtung unternommen. (Ausgewählte Literatur aus dem Forschungsprojekt KOPRA und GendA: Janczyk u. a. 2003; Correll u. a. 2004; Kratzer, Lang 2004).

Neue Verhältnisse – neue Ansätze

Arbeit wandelt sich – die empirischen Befunde aus allen Teildisziplinen der Arbeitsforschung belegen mittlerweile variantenreich und vielfältig die Diagnose von Heterogenität und Uneindeutigkeit, Ambivalenz und Unübersichtlichkeit, von Pluralisierung und Widersprüchlichkeit usf. Auch der Forschungsverbund "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" hat diese Generaldiagnose bestätigt und in vielen Einzelprojekten zu einem erweiterten Fundus entsprechender empirischer Ergebnisse beigetragen. Nicht nur die reale Entwicklung ist heterogen und unübersichtlich geworden, auch Aussagen der Arbeitsforschung spiegeln dies wider. So sehr die Forschung selbst, aber auch ihre Kunden aus Arbeitspolitik, Sozialpartner und Wirtschaft auch darum ringen: die Zeiten sind vorbei, in denen mit Hilfe klarer theoretischer Forschungskonzepte empirische Ergebnisse produziert und aus diesen wiederum eindeutige Gestaltungs- und Politikempfehlungen abgeleitet werden konnten. Der postmoderne Schluss griffe aber zu kurz, Theoriearbeit wie Gestaltungsansprüche ersatzlos aufzugeben. Das würde die Aufgabe von Arbeitsforschung auf die Beschreibung des Aktuellen, die der Arbeitspolitik auf die retrospektive Folgenabmilderung reduzieren. Dabei ist der reale Bedarf nach Gestaltung stärker denn je – nur die Antworten sind (theoretisch und empirisch) schwerer zu finden und politisch schwieriger durchzusetzen.

Eine Aufgabe zukunftsfähiger Arbeitsforschung wird es sein, immer wieder aufs Neue Ansätze und theoretische Konzepte zu entwickeln, die angesichts der realen Unübersichtlichkeit Erkenntnis ermöglichen. Konzepte, die einerseits Widersprüchliches fassen können und andererseits fähig sind, Dynamik abzubilden; Konzepte, die Vergleiche disparater Branchen, Tätigkeiten, Entwicklungen, gesellschaftlicher Sphären etc. erleichtern; und schließlich Konzepte, die Verlauf und Veränderung erfassen helfen und damit eine historische Perspektive ebenso ermöglichen wie eine Anschlussfähigkeit an Ergebnisse und Befunde traditioneller Arbeitsforschung – und sei es nur zum Zwecke einer (dann aber fundierten) Abgrenzung. Arbeitsforschung hat ihre Konzepte, theoretischen Grundüberzeugungen und empirischen Methoden überwiegend im Fordismus – also einer extrem stabilen Phase kapitalistischer Entwicklung – herausgebildet. Um sich ihrer Aufgabe als zukunftsfähige Arbeitsforschung zu stellen, ist die Entwicklung von Ansätzen und Theorien nötig, die mit der Permanenz des Wandels kategorial ebenso umgehen können wie mit Widersprüchen und Ungleichzeitigkeiten. In vielen Einzelprojekten des Forschungsverbundes wurde diese große und letztendlich nur interdisziplinär zu leistende Aufgabe begonnen. Die Vielfalt dieser Ansätze und insbesondere deren teils differenziert ausgearbeitete theoretische Tiefe kann hier nur gestreift werden. Der hier dargestellte Ausschnitt ergänzt die auch unter den Abschnitten zu neuen Dimensionen von Arbeitsforschung und einem erweiterten Arbeitsbegriff dargestellten Ansätze, die ebenfalls konzeptueller Natur sind.

+ Arbeit bleibt die entscheidende Quelle gesellschaftlicher Wertschöpfung. Das ist und bleibt die Annahme einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Sie steht damit im Gegensatz zu sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Konzeptionen, die etwa im Wissen die zentrale Ressource sehen. Der Ressourcenansatz des Verbunds macht dagegen deutlich, dass nichtmaterielle Ressourcen erst durch Arbeit (und damit ist auch gemeint: Bildungsarbeit, Aneignungstätigkeit) erzeugt werden. Dabei ist nicht der Ressourcenbestand entscheidend, sondern ihr Gebrauch. Eine verknüpfte Betrachtung der Ebenen Subjekt, Unternehmen und Gesellschaft bei der Produktion und Verwertung zentraler Ressourcen wird damit in neuer Form möglich; denn – fokussiert auf den Arbeitsprozess – wird diese entschlüsselt über die Analyse von Strategien (und Optionen) der Produktion und des Gebrauchs von Humanressourcen und Sozialkapital. Aus dieser Perspektive können dann auch

mit Hilfe eines ressourcenorientierten Belastungskonzepts "Widersprüchliche Arbeitsanforderungen", die in den Subjektivierungsprozessen steckenden Widersprüche und die (Grenzen der Möglichkeit) ihrer Bewältigung untersucht werden. Damit kann nicht nur "Subjektivierung" als strukturelle Konsequenz und als subjektive Verarbeitung von Entgrenzungsprozessen untersucht werden. Gleichzeitig öffnet sich der Blick auch auf eine differenziertere Analyse der Entgrenzungsprozesse selbst, die, bedingt durch Vermarktlichung zum einen die Entgrenzung von Innen und Außen des Unternehmens, zum anderen die Entgrenzung von Arbeitskraft- und Managementfunktion unterscheiden.

+ Um Entgrenzungsprozesse angemessen analysieren zu können, geht es zunehmend auch darum, ihre Grenzen – und zwar stofflicher, ökonomischer und sozialer Art – zu beschreiben. Es geht dabei einerseits um Prozesse und Phänomene der Institutionalisierung neuer sozialer Strukturen wie neuer Regulierungsformen der Arbeit, andererseits auch um neue Leitvorstellungen und Normen der Handlungsorientierung und der Lebensführung. Insbesondere diese gilt es auch normativ-politisch – und zwar gemessen an den Bedürfnissen und Interessen von Beschäftigten wie Unternehmen – zu bewerten sowie im Hinblick auf mögliche Gestaltungschancen zu betrachten. Diese Analyse- und Bewertungsperspektive wurde im Forschungsverbund im Fadenkreuz des Begriffspaares Autonomie und Bindung entwickelt: Die Aufhebung oder starke Flexibilisierung der bisher geltenden Grenzen von Organisation, von zeitlicher, räumlicher und sachlicher Arbeits- und Lebensgestaltung bedeutet einerseits für die Beteiligten (Beschäftigte wie Unternehmen) ein Mehr an Selbstorganisation und Handlungsoptionen. Andererseits entsteht gleichzeitig das Problem, dass die autonomisierten Untereinheiten alte Formen der Einbindung (z. B. in Kontrollstrukturen, Berufe, rechtliche Normen) aufrechterhalten bzw. neue Bindungen (z. B. in Netzwerken, Vertrauensstrukturen, Geschlechterarrangements) eingehen müssen, um den weiterhin wirksamen systemischen wie lebensweltlichen Imperativen gerecht zu werden. Mit dem Spannungsverhältnis von Autonomie und Bindung, so versucht der Verbund mit seinen empirischen Studien im Sektor "Neue Medien und Kulturindustrie" zu zeigen, ist daher ein wichtiger Zusammenhang benannt, der auf verschiedenen Ebenen von Arbeit, Organisation und Regulierung heute allenthalben neu austariert und definiert wird. (Ausgewählte Literatur aus dem Projekt "Grenzen der Entgrenzung": Abel et al. 2005; Henninger 2004; Henninger, Gottschall 2005; Manning 2004; Manning, Sydow 2005; Mayer-Ahuja, Wolf (Hrsg.) 2004; Mayer-Ahuja, Wolf 2004; Wolf, Mayer-Ahuja, 2002).

+ Zunächst für die Analyse der qualitativen Auswirkungen von Informatisierungsprozessen wurde der Begriff des Arbeitsvermögens aufgegriffen und zu einer empirisch verwendbaren Kategorie entwickelt. Die Perspektive der traditionellen Arbeitsforschung hat – wie ihr Gegenstand selbst auch – allzu oft das Subjekt reduziert auf seine formalen Aspekte, auf die Tauschwertseite seiner Arbeitskraft. Mir der "Entdeckung des Subjekts" in der arbeits- und industriesoziologischen Forschung ist diese Perspektive zwar aufgebrochen worden, "Subjekt" wird meist jedoch verwendet als unklare Kategorie für all das, was jenseits der Warenförmigkeit von Arbeitskraft angesiedelt ist. Darunter leiden nicht nur eine klare Analytik und der kritische Blick, sondern es fehlt auch ein Andockpunkt für mögliche Utopien. Da Arbeitskraft Warencharakter hat, sind ihre Strukturmerkmale quantifizierbar, formalisierbar und mit ökonomischen Prinzipien kompatibel. Das entgegengesetzte Pendant der Arbeitskraft im Subjekt zeichnet sich dagegen aus durch per se qualitative, nichtformalisierbare und nicht-ökonomisierbare Aspekte. In diesem Sinne sind bspw. Leiblichkeit, Stofflichkeit und Erfahrungswissen Phänomene des Arbeitsvermögens. Mit der inneren Widersprüchlichkeit zwischen Arbeitskraft und Arbeitsvermögen können damit die widersprüchlichen Anforderungen, die Entgrenzungs- und Subjektivierungsprozesse den Beschäftigten abverlangen und die Prozesse zwischen Selbststeuerung und Autonomie im Subjekt besser untersucht werden. Außerdem erleichtert die Kategorie des Arbeitsvermögens einen interdisziplinären Brückenschlag, weil sie an normative Konzepte der Nachhaltigkeit oder Soziabilität ebenso anknüpfbar ist wie an einen erweiterten und gendersensiblen Arbeitsbegriff. (Ausgewählte Literatur aus den Projekten KOPRA und GendA: Pfeiffer 2004, 2004b und 2005, Correll/Janczyk 2005).

Arbeit, Politik, Geschlecht

Wenn auch die Subjektivierungsprozesse einerseits und die Subjekte andererseits an Bedeutung gewinnen, so muss die (gesellschafts-)politische Dimension von Arbeit weiter im Fokus der Arbeitsforschung bleiben bzw. stärker betont werden. Denn sowohl in der sozialen Konstruktion von Geschlecht wie auch in der sozialen Organisation von Arbeit und in der Vermittlung von Arbeit und Geschlecht spielt neben der Kultur vor allem die Politik eine wichtige Rolle. Politik fungiert dabei nicht nur als zusätzliche Variable in der Gestaltung von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen, sondern als zentrale Wirkungsweise und als ein wesentlicher Vergesellschaftungsmodus. Die Forschungs- und Handlungsperspektive einer multidimensionalen, Ressort- und Disziplin übergreifenden "Arbeitspolitik" ist keine neue Forderung, stellt aber nichts desto trotz nach wie vor ein uneingelöstes Desiderat dar. Mit der Transformation der Arbeitsgesellschaft stellt sich diese Herausforderung immer dringlicher an Wissenschaft und politische Praxis. Arbeitspolitik umfasst alle arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen (Staat, Tarifparteien, arbeitspolitische Institutionen), vor allem aber auch die durch Politik vermittelten Arbeitsverhältnisse selbst, wofür eine Konzeption von Arbeit als politischem Feld hilfreich sein kann. Eine krisenhafte und dauerhaft prekäre Entwicklung der Arbeit ist kaum ohne erhebliche Demokratierisiken denkbar. Eine zukunftsfähige Arbeitsforschung kann die Frage nach der Zukunft der Arbeit nicht ohne die Frage nach der Zukunft der Demokratie stellen – geschweige denn beantworten. Gerade in Zeiten der sog. Globalisierung mit der darin enthaltenen Tendenz zu einem Bedeutungswandel demokratisch legitimierter Politikstrukturen auf nationalstaatlicher Ebene stellt sich nicht nur die Frage nach neuen Formen und Möglichkeiten der demokratischen Legitimation, sondern auch die nach neuen Formen und Möglichkeiten der Entwicklung, Konsolidierung und Qualifizierung demokratischer Mitwirkung und Beteiligung "von unten" – auch und möglicherweise insbesondere in der Form von Arbeit. Relevant sind in diesem Zusammenhang nicht nur Demokratiepotenziale der Dezentralisierung von Arbeitsorganisationen und der Verselbständigung von Arbeitsformen und -verhältnissen, sondern auch eine neue Kultur der unentgeltlichen Tätigkeit insbesondere in der Form des bürgerschaftlichen Engagements oder auch ein neues Verständnis der Berufstätigkeit als einer Form nicht nur des ökonomischen oder instrumentellen sondern auch des politischen Handelns. Während in der feministischen Forschung der Zusammenhang zwischen Arbeit und Politik bzw. Demokratie im Kontext des Geschlechterverhältnisses in das Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt ist, zeichnet sich die – noch junge und allgemeine Debatte um Arbeit und Demokratie noch durch einen starken gender gap aus. Dabei liegt gerade in diesem Kontext die Relevanz der Geschlechterperspektive auf der Hand: nicht nur hinsichtlich eines neuen, um unentgeltliche Tätigkeit erweiterten Arbeitsbegriffs, sondern auch hinsichtlich der Neubestimmung der qualifizierten Erwerbsarbeit als einer Form der demokratischen Mitwirkung und Beteiligung. Für die Zukunft der Arbeitsforschung ist hinsichtlich deren blinder Flecken insofern ein zweifacher Perspektivenwechsel zu fordern: Zum einen bedarf es der Verankerung der politischen Dimension in der Arbeitsforschung und zum anderen muss der Geschlechteraspekt konsequent einbezogen werden. Diese Re-Vision ist vor allem deshalb von Relevanz, als daran auch die Frage der Entwicklung demokratischer Konzepte und Perspektiven in einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft geknüpft ist. (Ausgewählte Literatur aus dem GendA-Projekt: Kurz-Scherf 2002 und 2003, Scheele 2005).

Arbeit (immer wieder und) weiterhin: neu denken

Die Vorherrschaft in der gesellschaftspolitischen Diskussion über Arbeit haben (wieder) allgemeine Diagnosen und Prognosen, die von einzelnen Phänomenen auf übergreifende Entwicklungstrends schließen oder/ und theoretisch-spekulative Entwicklungsszenarien als Realität präsentieren. Begonnen hat dies mit der nahezu begierig rezipierten These vom Ende der Arbeitsgesellschaft und findet seine Fortsetzung in der Diagnose der Dienstleistungs-, der Informations- und Wissensgesellschaft. Was den konkreten Wandel von Arbeit betrifft, so fehlt es hier nicht nur an empirischen Kenntnissen, sondern es zeigen sich auch erhebliche theoretisch-konzeptuelle Defizite. Die allzu schnellen und pauschalen Neudeutungen des Wandels von Arbeit überdecken, wenn nicht verhindern, was eigentlich notwendig wäre: einen differenzierten Blick auf die realen Entwicklungen, theoretisch geschult, gendersensibel und offen für neue empirische Erscheinungsformen und Bereiche von Arbeit. Die einfache Frage "wie entwickelt sich Arbeit" ist heute aktueller und zugleich offener denn je. Diese Frage muss ernst genommen werden, bevor sie vorschnell schon beantwortet wird. Es wird deutlich, dass die neuen Herausforderungen für die Arbeitsforschung nicht primär in der Rolle des Geburtshelfers für den Wandel liegen. Die eigentlich neue Herausforderung besteht vielmehr darin, die vielfältigen Erscheinungsformen des Wandels von Arbeit und die Ambivalenzen des Neuen aufzuzeigen. Die bekannte Frage nach den Risiken und Chancen ist aktueller denn je und muss sowohl neu gestellt als auch beantwortet werden. Und es gilt dabei zugleich nicht stehen zu bleiben. Ganz wesentlich und Voraussetzung für neue Lösungs- und Gestaltungskonzepte ist der Bezug auf gesellschaftspolitische Themen: dazu zählt die Verbindung der Mikro- und Mesoebene mit der Makroebene gesellschaftlicher Entwicklung; dazu zählt die Gegenüberstellung subjektiver lebensweltlicher Ansprüche; dazu gehört die Gesamtschau von Arbeit und Leben ebenso wie die von Arbeit, Geschlecht und Demokratie.

Die Qualität der Arbeit steht derzeit nicht auf der Agenda – diese Feststellung führt kaum zu kontroversen Diskussionen. Eher schon die Frage, ob Chancen bestehen, sie wieder auf die Agenda zu setzen. Eine Arbeitsforschung, die sich selbst als zukunftsfähig konzeptionalisiert, kann dies nur bejahen – aber diese Chancen sind nicht einfach abgreifbar. Die Aufdeckung der gesellschaftspolitischen Brisanz der Qualität der Arbeit trotz oder gerade wegen des Rückgangs der Beschäftigung ist selbst eine neue Herausforderung an die Arbeitsforschung.

Angesichts dieses Wandels von Arbeit gilt es, die Kategorien und Konzepte der Analyse von Arbeit und ihrer Organisation zu überdenken und neu zu fassen. Die vom BMBF und vom Projektträger "Innovative Arbeitsgestaltung" eingeleitete Initiative "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" setzt hier ein deutliches Signal. Im Forschungsverbund wurde Arbeit neu gedacht – und konkrete Ansätze zur Umsetzung und Gestaltung entwickelt und angewandt. Diese sind Gegenstand der folgenden Kapitel.

3. Arbeit neu erforschen

Forschungsfragen, Untersuchungsfelder und Zielgruppen der Arbeitsforschung verändern sich ... 32
Veränderte Forschungsfragen ... 32
Veränderte Untersuchungsfelder und Zielgruppen ... 34

So wurde zusammengearbeitet ... 34
Zukunftsfähige Arbeitsforschung bezieht weitere Disziplinen ein ... 34
Zukunftsfähige Arbeitsforschung arbeitet interdisziplinär ... 37
Zukunftsfähige Arbeitsforschung nutzt effektive Arbeitsformen ... 43
Arbeitsforschung arbeitet international ... 46

So wurde geforscht ... 49
Zukunftsfähige Arbeitsforschung agiert prospektiv und dynamisch ... 49
Zukunftsfähige Arbeitsforschung setzt neue Methoden ein ... 51
Zukunftsfähige Arbeitsforschung führt Theorie und Praxis zusammen ... 54

Kapitel 3

Arbeit neu erforschen

Forschungsfragen, Untersuchungsfelder und Zielgruppen der Arbeitsforschung verändern sich

Da sich – wie bereits in Kapitel 2 beschrieben – die Arbeit als Forschungsfeld der Arbeitsforschung wandelt, muss sich auch die Arbeitsforschung an die veränderten Rahmenbedingungen und Forschungsaufgaben anpassen. Das ist auf verschiedenen Ebenen erforderlich. Neben dem kritischen Hinterfragen der fachlichen Zusammensetzung der Arbeitsforschung sowie den notwendigen Anpassungen der methodischen Ansätze bedarf auch die Organisation ihrer Forschungsarbeit eines grundsätzlichen Überdenkens. In diesem Abschnitt wird zunächst beschrieben, inwiefern sich Forschungsfragen, Untersuchungsfelder und Zielgruppen ändern und welche Folgen sich daraus für die Arbeitsforschung ergeben.

Veränderte Forschungsfragen

Alle Projekte des Verbundes mussten und müssen sich weiterhin mit den heterogenen Entwicklungen in der Arbeitswelt auseinander setzen. Daraus ergibt sich ein breites Spektrum an Forschungsfragen und unterschiedlichsten Lösungsansätzen, die in ihrer konkreten Umsetzung im Rahmen des Verbundes auf der inhaltlichen Ebene in Kapitel 2 beschrieben wurden. Auf organisatorischer Ebene bedeutet das ebenfalls, methodische Befähigungen und Modelle zu schaffen, die eine zeitlich und inhaltlich angemessene Reaktion auf den permanenten Wandel der Aufgabenstellungen für die Arbeitsforschung gestatten.

Zusammengefasst ergibt sich für die veränderten Forschungsfragen und Untersuchungsfelder folgendes Bild:

Im Zuge gegenwärtiger Individualisierungsprozesse wird die Rolle der Akteure zunehmend bedeutender. Daher sollte Arbeitsforschung neben der strukturellen Dimension auch die subjektive Dimension der Akteure im Transformationsprozess aufgreifen. Dazu finden sich in den Projekten beispielsweise folgende Ansätze zu den festgestellten Sachverhalten wieder:

+ Revidierter Kriterienkatalog zur Beurteilung "humaner" Arbeit (Projekt "KOPRA")
+ Überdenken von Wirkungsmodellen und Bewertungskriterien (Projekt "NAR")
+ Arbeitsbewältigungsfähigkeit (Projekt "PIZA")
+ Typische Rechtsfragen aus der Praxis (Projekt "AuS-innovativ")
+ Subjektorientierung im Hinblick auf die Erfahrungswelten betrieblicher Akteure (LeFo)

Die Komplexität und Entwicklungsgeschwindigkeit der Transformationsprozesse von Arbeit verlangen ein Mehr an Offenheit und Flexibilität der Forschungsperspektiven. Beispiele hierzu sind:

+ Fallorientierung (Projekt "LeFo")
+ Dialogische Methoden (Projekt "PIZA")
+ Ressourcentheoretischer Ansatz (Projekt "NAR")
+ Komplexografische Portraits (Projekt "FQMD")

Innovative Arbeitsforschung muss über geeignete methodologische Grundlagen verfügen, um Handlungsprobleme der Praxis von Beginn an systematisch in den Forschungsprozess zu integrieren. Hierzu werden folgende Beispiele dokumentiert:

+ Überdenken von Interventionskonzepten (Projekt "NAR")
+ Frühhinweismodelle (Projekt "PIZA")
+ Lernender Forschungszusammenhang (Projekt "LeFo")
+ Forschungswerkstätten (Projekt "GendA")

Die disziplinäre Bearbeitung der komplexen Probleme in der Arbeitswelt muss aufgehoben werden. Deshalbsetzen sich alle Projekte mit verschiedenen Formen disziplinübergreifender Zusammenarbeit auseinander.

Im Zuge der Globalisierung wird sich zukunftsfähige Arbeitsforschung auch auf regionale und nationale Kulturunterschiede beziehen müssen.

Arbeit ist nicht geschlechtsneutral. Der Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht, der sich in der Arbeitsforschung bisher ungenügend niederschlug, spielt im Projekt "GendA" eine ganz entscheidende Rolle.

GENDA:
ZUSAMMENHANG ZWISCHEN ARBEIT UND GESCHLECHT

Die feministische Arbeitsforschung hat schon seit geraumer Zeit theoretisch und empirisch die Verwobenheit von Arbeit und Geschlecht nachgewiesen: Arbeit ist geschlechtsspezifisch strukturiert und wirkt umgekehrt auch auf das Geschlechterverhältnis ein. Dies gilt sowohl im Rückblick als auch in der Analyse aktueller Veränderungen, wobei es hier zunehmend zu ambivalenten Entwicklungen kommt: Der derzeitige Wandel von Arbeit und der Geschlechterverhältnisse führt teilweise zu einer Auflösung der traditionellen Arbeitsteilung und von antiquierten Geschlechterrollen, teilweise verstärkt er diese und bringt darüber hinaus neue Ungleichheiten hervor, die quer zu geschlechtlichen Ungleichheiten liegen. Mit Leitbildern von Arbeit, die auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung hinsichtlich bezahlter und unbezahlter Arbeit, Art der Tätigkeit, der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, der Verteilung und Bewertung von Arbeit und ihrem gesellschaftlichen Stellenwert basieren, ohne sie jedoch in die Analyse einzubeziehen, können diese Entwicklungen nicht oder nur lückenhaft erfasst werden. Auch eine Orientierung an vornehmlich männlich geprägten Arbeits- und Lebenswelten und die damit einhergehende Ausklammerung der Eingebundenheit des Menschen in ein Netzwerk von Beziehungen und Abhängigkeiten, kann zwar möglicherweise im mainstream der aktuellen „Krise der Arbeit" mitschwimmen, kaum aber zukunftsfähige Perspektiven entwickeln.
Damit stehen wir vor der Problemstellung, genderorientierte Fragestellungen und Analysen in die zukunftsfähige Arbeitsforschung zu integrieren, feministische Ansätze weiter zuentwickeln und Antworten auf alte Gewissheiten und neue Ambivalenzen zu finden.

Die festgestellten Veränderungen in der Arbeitswelt fordern von der Arbeitsforschung innovative Mitgestaltung über die bisherigen Systemgrenzen hinaus. Eine Einschränkung der Analyse und Gestaltung auf den Arbeitsplatz bzw. die Prozesse in Unternehmen schließen externe Einflussfaktoren wie z. B. rechtliche Rahmenbedingungen auf Unternehmensprozesse und die Folgen der Entgrenzung von Arbeit aus der Betrachtung aus und führen teilweise zu quasioptimalen Ergebnissen. Ein Beispiel für eine diesbezüglich weitergehende Betrachtungsweise von Arbeit stellt das Projekt "Wald" dar.

WALD: BEZUG AUF SOZIALRÄUMLICHE BEDINGUNGEN DER ARBEIT IN LÄNDLICHEN RÄUMEN

Die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen kleinster und kleiner Unternehmen, ihre Einbettung in ländliche Netzwerke und regionale Zusammenhänge sowie die Balance zwischen verschiedenen Lebensbereichen werden integrierend berücksichtigt. Dies bedeutet, dass sich die Forschung nicht mehr überwiegend, wie dies in der traditionellen sektoralen Arbeitswissenschaft der Fall war, auf arbeitsplatzbezogene Gestaltungsanforderungen konzentriert, sondern dass die ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen, unter denen die Akteure als Kleinstunternehmer oder Beschäftigte in Kleinstunternehmen arbeiten, einbezogen werden. Denn hier werden fördernde und hemmende Bedingungen für die Anpassung an den strukturellen Umbruch der Arbeit und für die Gestaltung "guter Arbeit" identifiziert.

Veränderte Untersuchungsfelder und Zielgruppen

Eng verbunden mit den neuen Forschungsfragen sind auch Veränderungen in den Untersuchungsfeldern. In Abkehr von der bisherigen ausschließlichen Konzentration auf Erwerbsarbeit, spielen auch Non-profit-Organisationen und Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit für die Arbeitsforschung eine Rolle (z. B. Ehrenamt – Projekt "FQMD"). Auch bisher wenig berücksichtigte Berufsgruppen (z. B. Lehrer und Ärzte – Projekt "FQMD") oder andere Arbeitsbereiche rückten nunmehr deutlicher in den Fokus, z. B. die Medienbranche als Untersuchungsbereich im Projekt "KOPRA" und die forstwirtschaftlichen Dienstleistungen im Projekt "Wald".

Die Arbeitsforschungsprojekte haben weiterhin entsprechend ihres formulierten Anspruchs zur neuen Qualität der Arbeitsforschung spezifische Zielgruppen ihrer Untersuchungsergebnisse definiert. Nach Entstehungsgeschichte und Anspruch unterscheiden sich diese Zielgruppen. Zielgruppen bedeutet in diesem Sprachgebrauch, dass ihnen nicht nur Ergebnisse der Forschung zugänglich gemacht werden, sondern sie als Auftraggeber, als Ko-Forschende, als Beteiligte an Lösungsprozessen beteiligt sind.

Für alle Projekte entscheidend für die Umsetzung ihrer Forschungsergebnisse sind die Unternehmen in ihrer Funktion sowohl als Untersuchungsfeld als auch als Transferpartner. Zunehmend rücken auch andere Zielgruppen als Transferpartner in den Fokus der Arbeitsforschung. So zeigt sich, dass die Politik in ihrer Verantwortung für die Gestaltung von Rahmenbedingungen von Arbeit ein wesentlicher Transferpartner der Arbeitsforschung sein muss. Ambivalenz ist insofern festzustellen, ob Arbeitsforschung aktiv oder auf Anforderung gegenüber der Politik wirken soll (Neutralitätsgrundsatz der Wissenschaft). Auf jeden Fall wird die Arbeitsforschung immer mehr und intensiver als bisher der Politik Problembeschreibungen bzw. Lösungsansätze vorlegen, damit diese mit äquivalenten Rahmenbedingungen reagieren kann.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung heißt aber auch, verstärkt mit Beschäftigten, Betrieben, Organisationen, intermediären Instanzen usw. zusammenzuarbeiten. Dabei werden Aktivitäten auf mindestens den beiden Ebenen Zusammenarbeit im Forschungsprozess und weiterentwickelte Methoden des Erkenntnistransfers entwickelt und erprobt. Beispiele solcher entwickelten Instrumentarien zeigt Abschnitt "Zukunftsfähige Arbeitsforschung führt Theorie und Praxis zusammen". Konkrete Umsetzungsbeispiele und Lösungen zu innovativen Vermittlungsaktivitäten zeigt das Kapitel "Arbeit neu gestalten". Weiterhin diskutieren besonders die universitären Projekte derzeit den Umfang der Intervention in die Praxis im Ergebnis ihrer erzielten Forschungsresultate. Multiplikatoren/Intermediäre (z. B. Beraterfirmen und Verbände) erhalten in diesem Zusammenhang ein deutlich höheres Gewicht für den Transfer von Forschungsergebnissen und Praxisanforderungen.

So wurde zusammengearbeitet

In diesem Abschnitt wird erläutert und anhand von Beispielen aus den Projekten des Verbundes gezeigt, warum zukunftsfähige Arbeitsforschung weitere Disziplinen integrieren muss, wie diese interdisziplinäre Arbeit funktioniert (aber auch, wo ihre Grenzen sind), wie effektive Arbeitsformen der Arbeitsforschung aussehen können und inwiefern Arbeitsforschung international tätig ist.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung bezieht weitere Disziplinen ein

Die komplexen Fragestellungen, die vor der Arbeitsforschung stehen, können nicht mehr durch eine einzelne wissenschaftliche Institution oder Disziplin bewältigt werden. Gesellschaftliche Probleme sind keine disziplinären Probleme. Die Befähigung und Leistungsfähigkeit der einzelnen Wissenschaft genügt nicht mehr zur Bewältigung der Anforderungen, sondern es müssen vielmehr kooperative Formen der Erkenntnisgewinnung zum Einsatz gebracht werden. Neue Formen der Wissensgenerierung und Wissensvermittlung sind zu entdecken, in ihrer Anwendbarkeit auszuloten und anzuwenden.

Die Grenzen bisheriger disziplinärer Bearbeitung zeigen sich beispielsweise im Setzen von Systemgrenzen auf Arbeitsplatz- und Unternehmensebene, Reduktion komplexer Fragestellungen auf fachliche Einzelaspekte z. B. Nichtbeachtung oder Nichtbeherrschung von Rechtsfragen, sicherheitstechnische Aspekte, ergonomische Betrachtung ...

Die Realisierung ganzheitlicher Betrachtungsansätze und das Überschreiten von Unternehmensgrenzen erfordern äquivalente Analyse- und Gestaltungsinstrumentarien. Die Entwicklung kooperativer Interdisziplinarität stellt daher eine vordringliche Aufgabe zukunftsfähiger Arbeitsforschung dar, bestehende Erkenntnisse im Rahmen multiperspektivischer Theoriearbeiten werden weiterentwickelt und disziplinäre Perspektiven verschränkt.

Die Orientierung auf kooperative Prozesse ist nicht nur für die Wirtschaft, sondern zunehmend auch für die Wissenschaft eine entscheidende Bedingung, die anstehenden Probleme lösen zu können, ohne die eigene Existenz zu gefährden. Spezialisierung und Kooperation ist immanenter Bestandteil der Existenz von wissenschaftlichen Einrichtungen unter Wettbewerbsbedingungen. Die Einbeziehung von weiteren Disziplinen erfolgt auf der gesamten Bandbreite – von Koope-

ration bis zur interdisziplinären oder auch transdisziplinären Zusammenarbeit. Wie können nun aber so viele verschiedene Disziplinen – darunter durchaus auch Disziplinen, die vorher eher nicht in das Arbeitsfeld einbezogen waren – zusammenarbeiten?

Zum einen werden klassische Forschungsgebiete um zeitgemäße Arbeitsforschungsprobleme erweitert, zum anderen reagieren Projekte des Verbundes, indem sie geeignete, der Problemlage entsprechende Ansätze verschiedener Wissenschaftsdisziplinen aufgreifen und auf unterschiedliche Arten in die Problemlösung einbeziehen. Ein Beispiel hierfür ist das Projekt "GendA", welches sowohl die Geschlechterperspektive als auch die Gesellschaftsperspektive aufnimmt:

GENDA: ARBEIT UND POLITIK: ERWEITERUNG UND VERSCHRÄNKUNG VON PERSPEKTIVEN

In den sich gegenwärtig vollziehenden grundlegenden Transformationen moderner Gesellschaften unterliegt nicht zuletzt auch die soziale Organisation und Konstruktion von Arbeit einem ebenso tiefgehenden wie weitreichenden Wandel. Dieser Wandel tangiert nicht nur den inneren Zusammenhalt moderner Gesellschaften und die Dynamik der sich in ihnen vollziehenden sozialen Umbrüche; er betrifft vielmehr auch die Grundlagen der wohlfahrtsstaatlich verfassten modernen Demokratien; er beinhaltet bislang nur unzulänglich bewältigte und zum Teil auch noch nicht hinlänglich reflektierte Herausforderungen politischen Handelns. Die Frage nach der Zukunft der Arbeit verbindet sich in der diesbezüglichen Debatte nicht nur mit der Frage nach der Zukunft des Wohlfahrts- bzw. Sozialstaats, sondern auch mit der nach der Zukunft der Demokratie. Die Politikwissenschaft ist mit dem Gegenstand "Arbeit" sowohl auf der Ebene der Politikfeldforschung und der politischen Soziologie wie aber auch auf der Ebene der politischen Theorie und Philosophie befasst. Der politische und wissenschaftliche Diskurs um den Wandel der Arbeit und deren Zukunft wird jedoch bislang von anderen Disziplinen, wie insbesondere der (Industrie)Soziologie, den Wirtschaftswissenschaften und der (Sozial)Philosophie dominiert – mit der Folge einer vergleichsweise geringen Repräsentanz politikwissenschaftlicher Kompetenz. Dies ist allerdings auch die Folge der scharfen Trennung zwischen "Arbeit" und "Politik", wie sie in den unterschiedlichen Theorietraditionen und in den maßgeblichen "Schulen" der politischen Wissenschaft aus unterschiedlichen Gründen vorgenommen wird. Im Ergebnis hatte und hat dies allerdings die gemeinsame Konsequenz der Vernachlässigung von Theorie- und Forschungslinien, die – wie etwa Max Webers "Politik als Beruf", Hannah Arendts "Vita Activa" oder auch Iring Fetschers "Arbeit und Spiel" – auf den Zusammenhang und das Verhältnis zwischen "Arbeit" und "Politik" fokussieren. Insofern knüpft GendA hier an Überlegungen an, wie sie in den 1980er Jahren unter dem Stichwort "Arbeitspolitik" u. a. von Frieder Naschold angestellt und kürzlich von Axel Honneth im Hinblick auf die aktuelle Krise der Arbeit und unter dem Stichwort "kooperative Demokratie" neu entwickelt wurden. Da Demokratie, Arbeit und Geschlecht sich gegenseitig bedingen, verfolgt GendA ein doppeltes Ziel: Die Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung und die Integration von Arbeit in die Politikwissenschaft. Für die Arbeitsforschung stellt dies insofern eine Bereicherung dar, als die "Verhandlung über Arbeit", z. B. im Bereich (betrieblicher) Demokratie, Partizipation und Mitbestimmung politikwissenschaftlich entwickelt werden können.

FQMD: EINE BEREITS INTERDISZIPLINÄRE FACHRICHTUNG ZIEHT WEITERE DISZIPLINEN HINZU

In Dresden hat Arbeitsforschung mit ihren Teildisziplinen bereits eine lange Tradition (z. B. Sektion Arbeitswissenschaften an der TU Dresden, Forschungsprofil Arbeitsbedingte Erkrankungen an der Med. Akademie, Zentralinstitute für Arbeitsschutz und Arbeit in Dresden, Verkehrshochschule u. a. Hochschulen mit Arbeitsforschungsaktivitäten). Dabei hat jede einzelne Disziplin ihre Wurzeln in einer anderen Mutterdisziplin, so dass man mit vollem Recht davon sprechen kann, dass die Dresdner Arbeitsforschung von sich aus schon multidisziplinär ist.

Die Geschichte der Dresdner Arbeitsforschung weist bereits die unterschiedlichsten Kooperationen zwischen zwei und mehr Partnern auf, basiert vor allem aber auch auf einem gemeinsamen Methodeninventar und Modellen, entstanden aus den Methoden der Einzeldisziplinen. Eine wesentliche Grundlage ist die Handlungsregulationstheorie (nach Hacker), die aus Zusammenarbeit verschiedener Disziplinen gewachsen ist und für verschiedene Wissenschaftsdisziplinen und Tätigkeitsfelder aufgearbeitet wurde, z. B. für Medizin und Gesundheit im Integrativen Belastungs-Bewältigungs-Konzept. FQMD integrierte mit der Philosophie und Betriebswirtschaft/Personalwirtschaft weitere Disziplinen. Aus heutiger Sicht und bezogen auf aktuelle Problemlagen erscheint die Hinzuziehung der Erwachsenenbildung, des Wirtschaftsingenieurwesens und der Betriebswirtschaft/Marketing angebracht.

Basis der Zusammenarbeit ist die Reflexion der konkreten Forschungsaufgaben auf ihre transdisziplinären Grundlagen hin und die konzeptionelle Entfaltung eben dieser Grundlagen. Wesentliche Voraussetzung dafür ist ein gemeinsam geteiltes Verständnis vom Begriff der Arbeit, der seinerseits in der Lage sein sollte, die Problemfelder einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung zu integrieren.

WALD:
GEMEINSAMER BLICK VON ARBEITS-, FORST-, AGRAR-, SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFLERN

Als angewandte sektorale Disziplin war forstliche Arbeitswissenschaft schon immer auf die Übertragung von Grundlagen aus allen arbeitsbezogenen Wissenschaftsdisziplinen auf jeweilige Gestaltungsprobleme in der Praxis angewiesen. In vielen Fällen wurden Experten verschiedener Disziplinen in den Forschungsprozess einbezogen, sei es als Berater der forstlichen Arbeitswissenschaftler oder als Mitforschende.

Die Erweiterung besteht nun vor allem darin, dass das Forschungsfeld – hier die neuen kleinbetrieblichen Arbeitsformen in der Forstwirtschaft und im Umfeld der Waldbewirtschaftung – von mehreren Disziplinen gemeinsam untersucht wird. Dies eröffnet sowohl bei der Problemidentifikation als auch bei der Erschließung von Gestaltungsansätzen neue Perspektiven.

Der gemeinsame Blick von Forst-, Agrar-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern in das Untersuchungsfeld ermöglicht eine Arbeitsforschungsstrategie, bei der über die tätigkeits- und betriebsbezogene Ebene hinaus soziale Prozesse in ländlichen Räumen und regionale Wertschöpfungsketten einbezogen werden. Mit diesem interdisziplinären Zugang kann das Projekt WALD zeigen, dass gerade in den sozialräumlichen Bedingungen und regionalen Wertschöpfungsprozessen die hemmenden Faktoren für die Entwicklung "guter Arbeit", aber ebenso Ansatzpunkte zur zukunftsfähigen Gestaltung von Arbeit in ländlichen Räumen liegen.

Die Zusammensetzung des Forscherteams im Projekt WALD ergab sich nicht aus der Frage, welche Disziplinen für die Umsetzung des Vorhabens erforderlich wären, sondern aus der Überlegung heraus, welche Forscherpersönlichkeiten sich mit dem Thema Arbeit in ländlichen Räumen befassen und zu diesem Vorhaben aufgrund ihrer Forschungserfahrung beitragen können. Die Notwendigkeit interdisziplinärer Forschung ergibt sich daher aus der Forschungsfrage und dem Gegenstand. Bei der für WALD gewählten interdiziplinären Zusammensetzung des Forscherteams hat sich gezeigt, dass erst die Zusammenarbeit der verschiedenen Forscher mit ihren jeweiligen disziplinären aber auch individuellen forschungspraktischen Blickwinkeln es ermöglicht, die sozialräumlichen und regionalen Prozesse umfassend zu beschreiben. Für die zukünftige Forschungsarbeit ergibt sich aus dieser Projekterfahrung, dass sektorale Arbeitswissenschaftler, die sich mit Forschungsfeldern in ländlichen Räumen befassen, insbesondere Sozialwissenschaftler und Ökonomen aus dem Umfeld ländlicher Regionalforschung in die Forschung einbezogen werden sollten.

Im Projekt WALD wird deutlich, dass sich die Forstliche Arbeitswissenschaft interdisziplinär erweitern muss, um dem ganzheitlichen, integrativen Anspruch gerecht zu werden, den neue akteurszentrierte Forschungsansätze erfordern.

Arbeitsrecht als mitwirkende Disziplin in der Arbeitsforschung ist sicher nicht neu, erweist sich aber unter den aktuellen Bedingungen in der Arbeitswelt ebenso wie die Arbeitsmedizin als eine wichtige Teildisziplin.

AUS-INNOVATIV:
EINBEZIEHUNG VON RECHTSKUNDE IST NOTWENDIG

In dem zurückliegenden Wandel der Arbeitswelt haben vor allem auch die rechtlichen Rahmenbedingungen zunehmend an Bedeutung gewonnen. Gerade die in den vergangenen Jahren verstärkt in den Vordergrund gerückten flexiblen Formen von Arbeitsverhältnissen betreffen klassische Felder der Arbeitsrechtswissenschaft. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Arbeitsorganisation versuchen die Arbeitsvertragsparteien, den modernen Anforderungen an die Arbeitsleistung Rechnung zu tragen – und bewegen sich dabei aus rechtlicher Sicht auf einem teilweise sehr komplexen Terrain.

Die angestrebten Innovationen in der Arbeitsgestaltung berühren den zugrunde liegenden Rechtsrahmen auf vielfache Weise. Zu ihrer wirksamen Umsetzung bedarf es daher von vorneherein der Beachtung einer Vielzahl rechtlicher Schranken, die sich auf mehreren Ebenen aus unterschiedlichen Rechtsquellen ergeben. In individualrechtlicher Hinsicht sind dies zunächst die Schranken des jeweiligen Arbeitsvertrags, auf kollektivrechtlicher Ebene treten die betriebliche Mitbestimmung und die Tarifautonomie hinzu. In allen drei Gestaltungsfeldern gilt es, zahlreiche (Sonder-)Gesetze zu beachten, da es im Arbeitsrecht bekanntlich – trotz entsprechender langjähriger

Bestrebungen – nach wie vor kein einheitliches "Arbeits-(vertrags)gesetzbuch" gibt.

Nicht zuletzt die langwierige, und nach wie vor aktuelle Diskussion um die Auswirkungen der einzelnen "Hartz-Gesetze" hat noch einmal deutlich gezeigt, welche zentrale Bedeutung den rechtlichen Rahmenbedingungen zukommt. Allein dieses "Reformpaket" betrifft zahlreiche Einzelthemen innovativer Arbeitsgestaltung, wie z. B. Leiharbeit (bzw. Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung), Altersteilzeit oder geringfügige Beschäftigung, die sich ohne Kenntnis des neuen Rechtsrahmens in der Praxis nicht sinnvoll oder gar wirksam regeln lassen.

Die Beispiele machen deutlich, dass die Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Umsetzung innovativer Arbeitsmodelle unabdingbar notwendig ist. Denn auch das innovativste Konzept ist für die Praxis wertlos, wenn es unerwünschte rechtliche (Kosten-)Folgen mit sich bringt oder gar unzulässig ist. Diese "praktische Nagelprobe" muss jede Innovation bestehen. In der Vergangenheit sind die rechtlichen Anforderungen jedoch häufig erst (zu) spät oder gar nicht ins Blickfeld geraten.

Alle am Thema Arbeitsforschung beteiligten Disziplinen leisten ihren spezifischen Beitrag. Für eine Vielzahl von konkreten Fragestellungen bewährt sich die Erweiterung der klassischen Arbeitswissenschaft.

Die Zugehörigkeit zur Arbeitsforschung kann zeitlich befristet sein und entsteht aufgrund eines konkreten Bedarfs in der Arbeitswelt (Arbeit und damit Arbeitswelt im erweiterten Sinne). Kompetenzen werden fallweise hinzugezogen. Der Kreis der dabei zu berücksichtigenden Disziplinen kann nicht begrenzt werden, auch Beiträge zur Arbeitsforschung durch neu entstandene Forschungsgebiete sind potenziell möglich. Aus der Beibehaltung der disziplinären Verankerung erwächst die arbeitsforschungsbezogene Fachkompetenz. Bei der Zusammenarbeit bedarf es neben dem Vertrauen in die eigene Disziplin auch der innerlichen Bereitschaft für Kooperation mit neuen Disziplinen.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung arbeitet interdisziplinär

Innovative Arbeitsforschung, die neue und komplexe Arbeitszusammenhänge erklären will, muss neue interdisziplinäre Forschungsverfahren entwickeln, die vorhandenen Wissensbestände der Disziplinen aufgreifen und diese für neue Problemstellungen der betrieblichen Praxis nutzbar machen. Eine weitere Aufgabe der Arbeitsforschung ist deshalb, kooperative Interdisziplinarität herzustellen, um auf diese Weise eine multiperspektivische Theoriearbeit zu ermöglichen. Solche Formen interdisziplinären und kooperativen Forschens haben in der Arbeitsforschung noch wenig Tradition. Kooperation und Vernetzung von Forschern sichern noch keine Interdisziplinarität im Forschungshandeln. Erst die Verschränkung der Forschungsperspektiven ermöglicht interdisziplinäres Forschungshandeln. Diese multiperspektivische Form von Interdisziplinarität, die vorhandene Wissensbestände aufgreift und in neuer Weise verknüpft, lässt Phänomene innovativer Arbeit in einer neuen und vertieften Weise verstehen. Sie verlangt von daher eine vorsichtige und begründete Entwicklung adäquater Forschungsverfahren und Settings, um Konkurrenzen zu vermeiden, wie sie auch in Kooperationen, interdisziplinären Teams oder Konferenzen anzutreffen sind.

Interdisziplinäre Arbeit basiert wesentlich auf abstrakten Denkprozessen, um Aussagen der anderen in die eigene Disziplin rückübersetzen zu können. Daraus leitet sich über die spezifischen Forschungsverfahren und Settings hinaus die Forderung nach einem regelmäßigen fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch ab.

Austausch auf Basis von Ergebnissen empirischer Untersuchungen ist zumeist unproblematisch möglich. Es gilt aber auch, die Trennung auf der Theorieebene zu überschreiten.

Die Fähigkeit zu interdisziplinärer Arbeit muss bewusst entwickelt werden, z. B. über Weiterbildungsveranstaltungen und gemeinsame Diskussionsprozesse. Das schließt Offenheit für die anderen Disziplinen sowie die Kenntnis der gegenseitigen Möglichkeiten ein (siehe auch Abschnitt "Zukunftsfähige Arbeitsforschung bezieht weitere Disziplinen ein").

Die folgenden Beispiele zeigen auf, wie interdisziplinäre Arbeit in den Projekten des Verbundes verstanden und verwirklicht wurde/ wird. Die Beiträge beschreiben detailliert die verschiedene Realisierung der interdisziplinären Arbeit und die dabei gemachten Erfahrungen.

LEFO:
DISZIPLINÜBERGREIFENDES METHODISCH KONTROLLIERTES FREMDVERSTEHEN

In LeFo wird interdisziplinäres Arbeiten als "disziplinübergreifendes methodisch kontrolliertes Fremdverstehen" entlang von konkreten Handlungsproblemen betrieblicher Praxis verstanden. Ziel ist, dass die ForscherInnen die eigenen Erkenntnisse über den Forschungsgegenstand in Auseinandersetzung mit den Erkenntnissen der KollegInnen erweitern, d. h. sich – in Kenntnis und in Respekt der methodologischen und wissenschaftlichen Differenzen – von den Erkenntnissen der MitforscherInnen bei ihrer Arbeit inspirieren lassen.

Probleme sollen dabei vom Standpunkt der Akteure rekonstruiert und analysiert werden. Dabei geht es nicht um eine vermeintliche Vollständigkeit von Perspektiven, sondern um die Erweiterung der Reflexivität sowohl der WissenschaftlerInnen als auch der PraktikerInnen.

Diese Form interdisziplinärer Forschung entlang einer Fallerzählung ist neu und verlangt eine vorsichtige und begründete Entwicklung, um Konkurrenzen zu vermeiden, wie sie auch in Kooperationen, interdisziplinären Teams oder Konferenzen anzutreffen sind. Interdisziplinäres Forschen ist nicht nur eine Angelegenheit des guten Willens der beteiligten ForscherInnen, sondern insbesondere eine Frage der Entwicklung eines adäquaten Forschungsverfahrens und Settings, das den Vorteil unterschiedlicher disziplinärer Zugänge nutzen kann.

Die interdisziplinäre Zusammenarbeit in den Interpretationswerkstätten des "Lernenden Forschungszusammenhangs" erfolgt auf der Grundlage eines gemeinsamen handlungstheoretischen Selbstverständnisses der beteiligten ForscherInnen und der Vorstellung, dass die jeweils eigene Perspektive auf die Fallerzählung immer nur eine mögliche Sichtweise ist, die neben anderen möglichen Perspektiven steht. Die Einsicht in die Begrenztheit der eigenen Theorieperspektive und das Bedürfnis, diese Grenzen lernend zu überschreiten, bilden das gemeinsame Band der ForscherInnen in der Forschergruppe.

Das Forschungsverfahren integriert dabei drei Arbeitsschritte: die Problemdefinitionswerkstatt, die Interpretationswerkstatt und die Beratungswerkstatt.

PROBLEMDEFINITIONSWERKSTATT: Hier werden in einem ersten Schritt Fallerzählungen von PraktikerInnen aus privaten Unternehmen oder sozialen Einrichtungen als protokollierbares Datenmaterial erhoben und zu Fällen aufbereitet.

INTERPRETATIONSWERKSTATT: Sie ist mit fünf bis acht ForscherInnen aus dem Wissenschaftler-Netzwerk besetzt. Sie interpretieren und analysieren den jeweiligen Fall entlang eines spezifischen Forschungsverfahrens aus ihren Perspektiven und überführen ihn in einen Interpretationszusammenhang.

TRANSFER- UND BERATUNGSWERKSTATT: Die Erkenntnisse der ForscherInnen werden hier für die betrieblichen Akteure aufbereitet und im jeweiligen Betrieb vorgestellt. Damit erhält der Betrieb Reflexionsangebote für die Bewältigung seiner Handlungsproblematik, die im Zusammenhang mit gegenwärtigen Transformationsprozessen steht. Interdisziplinarität wird dabei vor allem in den Interpretationswerkstätten praktiziert. Die daran jeweils beteiligten fünf bis acht ForscherInnen rekrutieren sich aus einem Netzwerk von etwa 80 WissenschaftlerInnen der Disziplinen Arbeitswissenschaft, Pädagogik, Soziologie, Psychologie, Frauen- und Geschlechterforschung, Betriebswirtschaft, Verwaltungswissenschaft, Rechtswissenschaft sowie Informatik.

Für die Interpretationswerkstatt wird ein besonderes Setting bereitgestellt: Zu Beginn verfassen die ForscherInnen aus der je eigenen disziplinspezifischen Perspektive eine erste Interpretation des Falls und stellen sie den anderen in einem Online-Forum in schriftlicher Form zur Verfügung. Anschließend stellen sie in einer zweitägigen Sitzung ihre ersten Interpretationen einander vor, diskutieren die jeweiligen Perspektiven und suchen Anknüpfungspunkte zu ihren eigenen Ansätzen. In einer weiteren Phase kommunizieren die ForscherInnen wechselseitige Interessen an den anderen Perspektiven über ein Online-Forum, arbeiten ihre ersten Interpretationen weiter aus und beziehen dabei auch Perspektiven und Erkenntnisse ihrer MitforscherInnen ein. In einer zweiten (dreitägigen) Sitzung sollen die disziplinspezifischen Interpretationen der einzelnen ForscherInnen aufeinander bezogen und miteinander verschränkt werden. Ziel ist es, neue theoretische Einsichten auf die zugrunde liegende Handlungsproblematik zu generieren. Gesucht wird dabei nach Gemeinsamkeiten und Differenzen in der Betrachtung des Falls: Welche Aspekte der Handlungsproblematik greifen die ForscherInnen aus ihren Perspektiven auf, welche Problemdimensionen lassen sich am Fall entdecken und in einen gemeinsamen Interpretationszusammenhang überführen?

Im Forschungsprozess ging es nicht um Vollständigkeit von Perspektiven und von Wissen, etwa im Sinne eines Kumulationsmodells, sondern um die Erweiterung der Reflexivität der Wissenschaftler durch Differenzbildung. Solche Differenzbildungen nehmen ihren Ausgangspunkt in Vergleichsprozessen. Diese finden auf zwei Ebenen statt: Erstens mit Blick auf den Forschungsgegenstand und die Forschungsergebnisse der MitforscherInnen, zweitens hinsichtlich der bei der Interpretation angewandten Begriffe, Modelle und Kategorien. Diese Vergleichsprozesse können zu zweierlei Ergebnissen führen: Zum einen können die ForscherInnen über die Auseinandersetzung mit den Perspektiven der MitforscherInnen sich über ihre eigene Perspektive selbstverständigen und diese gegebenenfalls erweitern, zum anderen können Anknüpfungspunkte an die Interpretationen der anderen gefunden und gemeinsame Interpretationen entwickelt werden, die auf die eigene Fallinterpretation und die dabei verwendeten Theoriemodelle rückwirken.

Wechselseitige Perspektivenübernahmen erscheinen vor allem bei den ForscherInnen möglich, so die Hypothese, die sich keine eindeutige disziplinäre oder methodologische Position zuschreiben. Dies sind häufig ForscherInnen, die Erfahrungen im (erfolgreichen) Überschreiten von Grenzen zwischen den Disziplinen, zwischen Theorie und Praxis, zwischen methodologischen Ansätzen und daher Eignung für interdisziplinäre Arbeit für sich in Anspruch nehmen. Inwiefern sich diese Perspektive in den Interpretationswerkstätten entfaltet bzw. die ForscherInnen ihren eigenen Ansprüchen gerecht werden (können), steht sowohl mit wechselseitigen Statuszuschreibungen in gruppendynamischen Prozessen als auch mit Moderationsweisen in Zusammenhang, die die jeweiligen Sichtweisen in der Diskussion in vielfältiger Weise stärken oder schwächen können.

Transdizsiplinarität und Interdisziplinarität werden oft in unterschiedlicher Art und Weise definiert und verstanden. Projekte des Forschungsverbundes sind daher auch z. T. mit unterschiedlichen Interpretationen in diesen Prozess gestartet. Auf alle Fälle besteht auch weiterhin ein erheblicher Forschungs- und Entwicklungsbedarf, um geeignete Methoden und Vorgehensweisen zur Realisierung von Inter- und Transdisziplinarität zur Verfügung zu haben.

FQMD:
TRANSDISZIPLINARITÄT ALS DISKURSGRUNDLAGE

Transdisziplinarität wird auch im FQMD als Diskursgrundlage verstanden. Im Rahmen des Projektes wurden zur Klärung des Begriffes der Transdisziplinarität argumentationstheoretische Überlegungen herangezogen. In der hier zur Diskussion stehenden interdisziplinären Projektforschung wird als transdisziplinäres Wissen jenes Wissen bezeichnet, das in den beteiligten Disziplinen entsprechend ihrer jeweiligen Spezifik genutzt wird, aber disziplinübergreifend gilt, den betreffenden Disziplinen also als geltend vorausgesetzt ist.

In den theoretischen Grundpositionen der beteiligten Projektpartner gehen dabei von annähernd gleichen Grundpositionen aus. Die Interdisziplinarität soll dann Einseitigkeiten bei der Theorie- und Methodenentwicklung verhindern, die disziplinär verschiedene Gesichtspunkte zur Weiterentwicklung der Theorien beitragen. Der Tradition der Dresdener Arbeitsforschung folgend, steht dabei nicht die Entwicklung beliebig vieler (Teil-)Modelle im Vordergrund, sondern es geht immer auch um die Integration in theoretische Vorstellungen, die dann die Basis für die Ableitung von Gestaltungsvorschlägen und Bewertungskriterien sind. Die ausschließliche Auffassung von Arbeit in einem systemtheoretischen Zusammenhang als zweckdeterminierter Handlungsvollzug hat jedoch bisher die mögliche Perspektive in der theoretischen Betrachtung eingeschränkt. Die aus dieser Perspektive entstandenen Theorien der Arbeitsforschung (z. B. Handlungsregulationstheorie) weisen zwar einen sehr fortgeschrittenen Entwicklungsstand auf und werden auch in Zukunft für entsprechende Arbeitstätigkeiten wertvolle Gestaltungshinweise geben können, sie eignen sich jedoch prinzipiell nicht zur Beschreibung von ergebnisoffenen Handlungsvollzügen. Dieses Problem ist in der Arbeitsforschung zwar bereits länger bekannt, Lösungsansätze beschränken sich jedoch bisher auf die heuristische Beschreibung solcher Handlungsvollzüge. Da die Ergebnisoffenheit insbesondere für innovative und dialogische Tätigkeiten kennzeichnend ist, von denen erwartet wird, dass sie in ihrer Bedeutung in der Zukunft noch weiter zunehmen werden, wird die Erweiterung der theoretischen Perspektive zu einem Imperativ einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Damit diese Erweiterung sich nicht in der ausschließlichen Aufzählung eines erweiterten phänomenologischen Vorverständnisses erschöpft, sondern eine theoretisch begründete Einführung weiterer Perspektiven ermöglicht, ist die transdisziplinäre

Reflexion der Geltungsbedingungen vorhandener Theorien und der Rekurs auf die verschiedenen Paradigmen der Selbstorganisation Voraussetzung. Einen Ansatz dazu bietet die Komplexographie.

Das Bemühen, die möglichen Sichtweisen auf Selbstorganisationsvorgänge zu ordnen, bezeichnen wir als Erstellen einer Komplexographie der besagten Vorgänge. D. h., sie ist als methodische Ordnung in der Rekonstruktion von Selbstorganisationsvorgängen aus unterschiedlichen Perspektiven zu verstehen. In dieser Heuristik unterscheiden wir nun unter Rückgriff auf die entsprechenden allgemeinwissenschaftlichen Disziplinen die synergetische, die system- und die evolutionstheoretische Perspektive. Selbstorganisation erscheint aus dem Blickwinkel der Synergetik als spontaner Strukturbildungsvorgang, der sich bottom up aus instabilen Situationen heraus entfaltet. Komplementär hierzu stellt sie sich nach systemtheoretischem Denkmuster als eine top down realisierende Systemdynamik dar. Aus evolutionstheoretischer Perspektive heraus überlagern sich Strukturbildungs- und Systemdynamik. Diese werden hier als Dynamiken untersucht, aus deren Wechselspiel heraus gleichsam mitlaufend, d.h. im emergenten Effekt, evolutionäre Zusammenhänge entstehen.

Werden die Dynamiken, die aus den verschiedenen Perspektiven in den Blick geraten, zu einem Wirkungsmodell geordnet, wird die Vielfalt von Kontingenzen deutlich, denen ein Entwicklungsvorgang unterliegen kann. In seiner Anwendung gestattet ein solches Modell deshalb auch, sehr komplex angelegte Porträts möglicher Entwicklungen zu erstellen. Wir bezeichnen solche Porträts als komplexographische Porträts. Ihre Anwendung im Rahmen der Szenariobildung erweitert nicht nur die klassische Szenariomethode, sondern verspricht auch einen komplexeren Zugang zu innovativem Geschehen im Sinne von Strukturbildungsprozessen sowie den vielfältig verzweigten Pfadabhängigkeiten von Entwicklungsverläufen.

PIZA:
TRANSDISZIPLINARITÄT BEI DER WISSENSERZEUGUNG

Eine wesentliche methodologische Grundlage des PIZA-Projekts bildet das Verständnis transdisziplinärer Wissens-erzeugung in Orientierung an den Arbeiten von Helga Nowotny(1999). Sie unterscheidet zwei Modi der Wissensproduktion: die traditionelle, disziplinäre Form, vornehmlich universitärer Forschung (Modus 1) einerseits und die transdisziplinäre Wissenserzeugung (Modus 2) andererseits.

MODUS 1: Traditionelle, disziplinäre Wissenserzeugung Form, vornehmlich universitärer Forschung

+ Metapher: Raum (Wissens-Gebiet, Grenzen, weiße Flecken...)
+ Thematisierung des Wissens
+ Transfer von Wissen in den Anwendungskontext
+ Erhöhung der "Akzeptanz" von Wissenschaft im Anwendungsfeld
+ Langlebig, auch durch "kognitive wie soziale Hierarchien zwischen und innerhalb der Wissensterritorien"
+ Klare Grenzen und Fachsprachen
+ Linear

MODUS 2: Transdisziplinäre Wissenserzeugung

+ Metapher: Biotop (vielfältige Wechselbeziehungen)
+ Thematisierung des Nichtwissens
+ Erzeugung des Wissens im / mit Anwendungskontext
+ Wissenschaft wird "zu Kultur" im Anwendungsfeld
+ Kurzlebig aber lokal, sensitiv für lokale Veränderungen und wandlungsfähig
+ Brücken zwischen Akteuren und Disziplinen
+ Nicht-linear

Im PIZA-Projekt ging es nicht darum, die beiden genannten Modi der Wissenserzeugung gegeneinander auszuspielen. Vielmehr steht die nähere Bestimmung der Leistungen, aber auch der Grenzen transdisziplinären Vorgehens, etwa lokale Beschränkungen, im Mittelpunkt des Interesses. Die Ergebnisoffenheit transdisziplinärer, weil partizipativer Prozesse und die lokale Beschränktheit und mögliche Kurzlebigkeit erfordern die Suche eines Weges zwischen Verallgemeinerbarkeit (als Ziel von Modus 1-Disziplinen) und Beliebigkeit. PIZA hat versucht, den Schwierigkeiten und Potenzialen im Umgang mit Transdisziplinarität (Fachsprachen und disziplinäre Grenzen versus Synergien und neuen Möglichkeiten, unterschiedliche Erwartungen aller Beteiligten versus Verständigung und Vertrauen, Partizipation versus Arbeitsfähigkeit der Gruppe) durch ein intensives internes Takten von Forschung und Evaluation,

Supervision der Forschungs-Gruppe und gemeinsame Reflexion des methodischen Vorgehens unter Einbeziehung universitärer Forschungsperspektiven (Meta-Evaluation) Rechnung zu tragen. Die dialogischen Prozesse und verschiedenen angewandten Methoden sind in Kapitel "Arbeit neu gestalten" als zukunftsfähige Vorgehensweisen erläutert.

GENDA: OPEN FUTURE - INTERNETGESTÜTZTE KOOPERATIVE TEXTENTWICKLUNG

Im Projekt GendA wurde zur Erstellung eines Memorandums zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung eine neue Methode kooperativer Textentwicklung – Open Future entwickelt und erprobt. Open Future macht sich eine Kombination aus unterschiedlichen Kommunikationsformen auf der Grundlage neuer Medien- und Informationstechnologie zunutze. Im Unterschied zu gängigen Diskussionsforen im Internet meint kooperative Textentwicklung, dass mit Hilfe moderner Kommunikationsmittel kooperativ an einem Text gearbeitet bzw. ein gemeinsamer Text entwickelt wird. In der konkreten Umsetzung heißt das: Zu einem ausgewählten Thema werden Initialtexte verfasst und ins Netz gestellt. Diese Initialtexte können von den beteiligten Mitdiskutantinnen und Mitdiskutanten ergänzt und weiterentwickelt werden. Die verwendete Software ermöglicht es, dass Ergänzungen und Veränderungen jederzeit erkennbar bleiben. Diese Veränderungen und Ergänzungen müssen von allen Beteiligten angenommen werden oder können wiederum ergänzt oder verändert werden. Sofern zu bestimmten Punkten kein Konsens zu erzielen ist, bleiben Kontroversen bestehen und werden entsprechend in den Text eingeflochten. Dabei werden in einem mehrstufigen Verfahren, Workshops mit der dargestellten internetgestützten Kommunikation kombiniert. So entsteht mit der Zeit ein kooperativer Text.

Eine solche internetgestützte kooperative Arbeitsform wird in den Naturwissenschaften bereits seit längerem genutzt, wenn auch in etwas anderer Weise. Dort arbeiten Informatikerteams mit Hilfe der Software CVS beispielsweise gemeinsam an der Fortentwicklung einer Software. Demgegenüber wird eine solche Methode in den Sozialwissenschaften bisher nicht angewendet. Da die Erprobung einer solchen neuen Methode eine besondere Herausforderung darstellt, ist es von Bedeutung, kontinuierlich über den Verlauf, über die Vor- und Nachteile internetgestützter Textentwicklung zu reflektieren und die Methode permanent weiter zu entwickeln. Die Erfahrungen mit der Methode werden abschließend in einem Diskussionspapier "Open Future – Erfahrungen und Erkenntnisse aus einem neuen Konzept kooperativer Zukunftsforschung" dargestellt. Bei GendA wurde von einer Gruppe von Wissenschaft-lerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen in einem einjährigen kooperativen Arbeitsprozess ein Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung erstellt, das als discussion paper vorliegt und im Internet zugänglich ist (GendA 2005). Dabei konnten wertvolle Erfahrungen mit der Methode Open Future gesammelt werden. So birgt die interdisziplinäre Erstellung Chancen und Schwierigkeiten: Einerseits werden theoretische und methodologische Grundannahmen einzelner Disziplinen grundlegend in Frage gestellt, die ansonsten vielfach unhinterfragt bleiben. So können beispielsweise fragmentierte Perspektiven auf den Wandel von Arbeit überwunden werden und Fragestellungen miteinander in Verbindung gebracht werden, die zumeist gesondert voneinander betrachtet werden. Dies gibt Anstoß für die Entwicklung neuer Perspektiven jenseits herkömmlicher Disziplinengrenzen. Anderseits wird die Kommunikation durch die in den Disziplinen teilweise unterschiedlichen Verständnisse desselben Begriffs erschwert, so dass es zu Missverständnissen kommen kann, die vor allem durch einen Rückgriff auf Alltagssprache vermieden werden können. Gerade hier stößt internetgestützte Kommunikation zum Teil an ihre Grenzen, da es zur Verständigung beziehungsweise Auflösung von Missverständnissen unmittelbarer Kommunikation bedarf. Es ist deshalb wichtig, internetgestützte Texterstellung mit persönlichen Diskussionen auf Workshops o. ä. zu kombinieren. Durch die Größe der Arbeitsgruppe, in diesem Fall rund 15 Mitglieder, konnte die Arbeitslast verteilt werden, gleichzeitig erfordert diese Gruppengröße einen erheblichen Koordinationsaufwand.

Ein weiteres Beispiel interdisziplinärer Zusammenarbeit war der Workshop "Gender meets Work", der im Dezember 2003 gemeinsam von den Projekten GendA und KOPRA durchgeführt wurde. In der gemeinsamen Ver-anstaltung wurden die jeweiligen theoretisch-konzeptionellen Perspektiven auf den Gegenstand Arbeit vorgestellt und diskutiert. Die Veranstaltung gab einen Überblick über Dimensionen und Kategorien, in denen Veränderungen in der Arbeit ausgemacht werden können.

Die Veranstaltung wurde zunächst eingeleitet mit einer Skizzierung der Forschungstraditionen, in denen sich GendA und KOPRA verorten. Anschließend wurden exemplarisch verschiedene Schwerpunkte aus feministischer und industriesoziologischer Perspektive vorgestellt. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der beiden Vorhaben bzw. aus angegliederten Netzwerken präsentierten Forschungsfragen und -ergebnisse. Dabei wurde thematisiert, welche Anschluss- und Kooperationsmöglichkeiten, aber auch Differenzen und Widersprüche es zwischen den

Perspektiven gibt und wie Gemeinsamkeiten und Unterschiede produktiv genutzt werden können.

Den Abschluss der Tagung bildete eine Podiumsdiskussion, die gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Praxis der Frage nachging, wie die Defensive von Arbeitsforschung und -politik und die damit verbundenen Forschungs- und Handlungsdefizite überwunden werden können.

NAR:
LEITBILD GEGENSTANDSORIENTIERTE WISSENSCHAFT

Anstelle eines Konzepts interdisziplinärer Kooperation folgt der NAR-Verbund dem Leitbild einer gegenstandsorientierten Wissenschaft. Ein solches leitet seine Fragestellungen nicht aus dem Kanon der jeweiligen Disziplinen ab, um diese dann mehr oder weniger zu kombinieren. Vielmehr stehen von Beginn an gemeinsame Gegenstände im Mittelpunkt des Interesses, und diese organisieren gewissermaßen den Zugriff auf geeignete Theorien verschiedener disziplinärer Herkunft. Zentraler Gegenstand im NAR-Verbund sind Ressourcen, die als Ermöglichungsbedingungen des Handelns betrachtet werden, und zwar ausschließlich immaterielle Ressourcen. Um diese immateriellen Vermögen zu erfassen, werden Theorien aus der Betriebswirtschaftslehre, der Soziologie und Psychologie sowie der Volkswirtschaftslehre und der Pädagogik genutzt und in einem ressourcentheoretischen Ansatz verschmolzen. Wir halten diesen gegenstandsorientierten Zugang für eine wirkliche Besonderheit unseres Verbunds, der dem üblichen Phänomen einer weitgehend additiven Zusammenarbeit begegnet. Das Zusammenwürfeln von Vertretern unterschiedlicher Disziplinen, die oft als Interdisziplinarität von Forschung ausgegeben wird, ist unseres Erachtens noch keine Leistung. Der Beitrag der ressourcentheoretischen Perspektive liegt nicht in neuen wissenschaftlichen Kooperationsformen, sondern in einem initial kommunizierten Wissenschaftsverständnis, auf das im Rahmen ansonsten bekannter Arbeitsformen (Workshops, wechselseitige Kritik von Texten, gemeinsame Texterstellung, etc.) aber immer wieder rekurriert wird (werden muss). Aus disziplinärer Perspektive betrachtet steht die Entfaltung einer integrierten sozioökonomischen Ressourcenperspektive im Vordergrund, in der insbesondere betriebwirtschaftliche und soziologische Kompetenzen miteinander verschränkt werden (was man als häufigen Fall sicher nicht bezeichnen kann). Damit sollen insbesondere in der Betriebswirtschaftslehre Öffnungs- und Innovationsimpulse gesetzt werden. Inwieweit der transdisziplinär angelegte Ressourcenansatz disziplinübergreifendes Arbeiten "nachhaltig" verbessern kann, wird aber erst auf längere Sicht beurteilbar sein.

Im praktischen Vorgehen unterscheidet sich das nicht sehr von einer transdisziplinären Arbeitsweise, wenn es diese tatsächlich konkret und nicht nur als Anspruch gibt. Größere Unterschiede ergeben sich aber dann, wenn man über die weitere Institutionalisierung von Arbeitsforschung und die Ausbildung für sie nachdenkt.

KOPRA:
KOOPERATIVE UND GEGENSTANDSBEZOGENE KONZEPTENTWICKLUNG

Das Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung ist als offenes Netzwerk angelegt, das verschiedene Disziplinen miteinander verbindet und sich beständig ausweitet wie auch intern ausdifferenziert. Dabei erwies es sich als notwendig, nicht nur neue Kooperationspartner, sondern auch neue Wege der Kooperation zu entwickeln. Ein Beispiel hierfür ist die "kooperative und gegenstandsbezogene Konzeptentwicklung", die in der Plattform "Interaktive Arbeit" entstanden und dort mehrfach erprobt worden ist. Dabei handelt es sich um eine besondere Form der Vorbereitung und Durchführung von Workshops, an denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlicher Disziplinen beteiligt sind. Ziel dieses Vorgehens ist es, im Rahmen des interdisziplinären Austausches nicht nur darüber informiert zu werden, was die unterschiedlichen Disziplinen untersuchen und mit welcher Perspektive sie dies tun, sondern über die Konstitution eines gemeinsamen Forschungsgegenstandes die unterschiedlichen Perspektiven über die Arbeit am Gegenstand nicht nur greifbar zu machen, sondern auch in der gemeinsamen theoretischen Arbeit (in diesem Fall am Konzept der interaktiven Arbeit) zu verschränken. Ein Beispiel für einen solchen gemeinsamen Gegenstand bilden Sequenzen aus einem Dokumentarfilm zum Friseurhandwerk, die innerhalb eines KOPRA-Workshops interpretiert wurden (Dunkel, Rieder 2004a).

Die verschiedenen Erfahrungen mit inter-/ transdisziplinärer Zusammenarbeit lassen folgende Konsequenzen erkennen:

+ Man muss ein angepasstes Verhältnis von Eigenständigkeit der Ansätze und Offenheit für andere Verfahren sichern, das schließt auch die Offenheit auf der persönlichen Ebene ein.

+ Die Erweiterung der eigenen Heuristik ist notwendig und möglich.

+ Gestaltungsorientierte Interessen und theoriegenerierende Interessen ergänzen einander. Sie sollten sich also nicht gegenüberstehen, sondern miteinander verbunden werden.

+ Konsequenzen ergeben sich auch für die studentische Ausbildung. Die Befähigung zu interdisziplinärer Arbeit sollte bereits in der studentischen Ausbildung eine Rolle spielen. Eine Lösung könnte ein interdisziplinärer Masterstudiengang im Anschluss an ein disziplinäres Grundstudium – wie er z. B. an der TU Dresden gegenwärtig geplant wird – sein.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung nutzt effektive Arbeitsformen

Die Besetzung neuer Forschungsfelder und Zusammenarbeit von vielen unterschiedlichen Akteuren muss sich auch in der konkreten zu wählenden Organisationsform der Projekte niederschlagen.

In der Bandbreite der möglichen Zusammenarbeitsformen stellen Netzwerke eine Chance für eine komplexere Herangehensweise an Probleme dar. Netzwerkarbeit wird deshalb in vielen Bereichen, auch im Rahmen dieses Verbundes als eine mögliche Arbeitsform erprobt. Dabei zeigen Erfahrungen (z. B. Netzwerkevaluation von FQMD) folgende fördernde und hemmende Faktoren auf:

+ Netzwerkarbeit benötigt vor allem Zeit hinsichtlich des Aufwandes und der Entwicklungsdauer sowie Kontinuität bei der Realisierung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit. Eine Bedingung für erfolgreiche Netzwerkarbeit ist Kontinuität in den Beziehungen und systematische Beziehungspflege, vor allem, wenn nicht alle Partner zur gleichen Zeit in Aufgabenbearbeitung einbezogen werden können. Aufgrund zeitversetzter und quantitativ unterschiedlicher Anteile müssen auch Mehrwerte über die direkte gemeinsame Bearbeitung von Fragestellungen hinaus z. B. in Form von Informationen und Kontakten bereitgestellt werden.
+ Als entscheidend für den Erfolg einer Netzwerkstruktur erweisen sich die gemeinsame Basis (Ziel, Credo ...), die Vertrauensbasis und die Bearbeitung gemeinsamer Themen.

+ Netzwerke sind erfolgreich bzw. werden als sinnvoll empfunden, wenn darin sich ergänzende Kompetenzen zur Kooperation zusammengeführt werden. Insofern muss auch die Zusammensetzung des Netzwerkes regelmäßig hinterfragt werden.

+ Es gibt jedoch auch Hemmnisse für Netzwerkarbeit: Allen Beteiligten muss bewusst sein, dass ein Netzwerk Verwaltungskosten und Zeitaufwand verursacht. Probleme treten auch dann auf, wenn ein Netzwerk viele Partner mit gleichen Kompetenzen umfasst.

+ Um erfolgreich zu sein und auch Hemmnisse zu bewältigen, bedarf ein Netzwerk einer straffen Führung unter Anwendung professioneller Projektmanagementmethoden. Einzelinteressen müssen in der Diskussion zurückstehen. Konkrete Aufgabenstellungen werden in kleinen Gruppen bearbeitet, müssen jedoch dann in das Netzwerk zurückgespiegelt werden. Dafür ist eine effektive Informationsbereitstellung eine wesentliche Arbeitsvoraussetzung. Elektronische Unterstützung allein löst dieses Problem nicht. Zudem ist sie nur geeignet bei strukturierten, stark formalisierten Informationen. Deshalb hat regelmäßiger fachlicher Austausch eine hohe Priorität bei der Netzwerkarbeit.

LEFO:
NETZWERKE ALS KOOPERATIVE LERNZUSAMMENHÄNGE

Netzwerke werden aus lerntheoretischer Sicht durch ihre horizontalen, partizipativen und heterarchischen Kooperationsbeziehungen interessant, die ein gemeinsames Anliegen verbindet. Netzwerke lassen sich lerntheoretisch als kooperative Lernzusammenhänge lesen, wenn das gemeinsame Anliegen ein gemeinsames Lerninteresse darstellt. In kooperativen Lernverhältnissen stellen sich Menschen mit Blick auf ein gemeinsames Lerninteresse ihre individuell unterschiedlichen Bedeutungshorizonte/Situationsinterpretationen wechselseitig zur Verfügung. Ein kooperativer Lernzusammenhang besteht aus einem Netzwerk von Lernenden, die gemeinsam ähnliche Selbstverständigungsprobleme als Lernschleife ausgliedern wollen; mit anderen Worten: ein gemeinsames Lerninteresse besitzen. Die Lernenden schließen sich zu einem kooperativen Netzwerk zusammen, um ihre je individuellen Selbstverständigungsversuche durch fremde Verständigungsversuche anreichern zu lassen. Dabei gilt es für die einzelnen Lernenden, die jeweils anderen Situationsinterpretationen zu verstehen und in Prozessen der Selbst- und Fremdverständigung zueinander ins Verhältnis zu setzen.

Solche Netzwerke versucht das Projekt "Lernender Forschungszusammenhang" im Zusammenhang mit einem eigens entwickelten interdisziplinären Forschungsverfahren zu etablieren: Forscherinnen und Forscher unterschiedlicher Disziplinen identifizieren gemeinsame Interessen und Fragestellungen in Bezug auf einen Fall aus der betrieblichen Praxis. Ziel ist es, durch die Kooperation die je eigene Perspektive zu erweitern bzw. auszudifferenzieren und auf diese Weise zu Erkenntnissen zu gelangen, die über jene hinausgehen, die dem einzelnen Lernenden individuell möglich wären. In Netzwerken von Forschenden können verschiedene thematische Aspekte des gemeinsamen Lerngegenstands "entdeckt" werden. Sie bieten so den einzelnen Forschenden eine Vielfalt unterschiedlicher thematischer Anknüpfungspunkte für die Erweiterung bzw. Differenzierung der je eigenen Perspektive auf einen Fall aus der betrieblichen Praxis.

KOPRA:
AUFBAU EINES NETZWERKES

Das Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung ist als offenes Netzwerk angelegt, das verschiedene Disziplinen miteinander verbindet und sich beständig ausweitet wie auch intern ausdifferenziert. Die Arbeit innerhalb des Netzwerkes ist auf kategoriale Neubestimmungen der Analyse von Arbeit, die Entwicklung und Erprobung neuer interdisziplinärer Methoden und Arbeitsweisen, sowie die Revision herkömmlicher Kriterien zur Beurteilung "humaner" Arbeit und eine Reformulierung arbeitsbezogener Politikansätze ausgerichtet. Dieser Zielsetzung wird themenspezifisch in fünf Kooperationsplattformen nachgegangen, an denen eine Vielzahl weiterer Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitsforschung beteiligt ist: Entgrenzte Arbeit, Interkulturelle Arbeit, Verteilte Arbeit, Informatisierte Arbeit und Interaktive Arbeit. Die Arbeit findet in zwei Phasen statt:

PHASE 1: Arbeit in den jeweiligen Plattformen:
In den fünf Plattformen wurden jeweils themenspezifische Netzwerke aufgebaut. Dabei wurden zahlreiche Formen der Kooperation realisiert, wie etwa die Erstellung von Expertisen, gemeinsame Publikationen, Workshops unterschiedlicher Größe, Zusammensetzung und Vorgehensweise oder internetbasierte Formen der Zusammenarbeit.

PHASE 2: Verschränkung der Ergebnisse im Forschungsnetzwerk:
Die Zusammenführung der Ergebnisse der Plattformen wurde – eher konventionell, aber erfolgreich – über die Durchführung größerer Tagungen erreicht. So bestand der Fokus einer ersten Tagung, die gemeinsam mit dem Projekt GendA durchgeführt wurde (Gender meets Work), in der Gegenüberstellung feministischer und industriesoziologischer Arbeitsforschung. Der inhaltliche Fokus einer zweiten Tagung (Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit) war an der These orientiert, dass Arbeit – und in besonderem Maß die erwerbsförmige Arbeit – einem Prozess gesellschaftlicher De-Thematisierung unterliegt: Arbeit löst sich aus traditionellen Grenzen und Zuordnungen, verschränkt sich mit anderen gesellschaftlichen Bereichen und verliert dabei an Gestalt und Sichtbarkeit (und deshalb auch an öffentlicher Aufmerksamkeit). Diese übergreifenden Themen wurden bei beiden Tagungen auf die inhaltlichen Schwerpunkte der Plattformen bezogen. Auf dieser Basis konnte dann versucht werden, zu allgemeinen Aussagen zum Wandel von Arbeit und zu Entwicklungspotentialen der Arbeitsforschung zu kommen.

GENDA:
GELEBTER NETZWERKGEDANKE – NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Die Anlage des Projektes als Forum ("Netzwerk") für den Dialog zwischen a) den Disziplinen, b) zwischen Wissenschaft und Praxis, c) zwischen internationalen ArbeitsforscherInnen und zwischen d) genderorientierten, feministischen Ansätzen der Arbeitsforschung mit "geschlechtsblinden" Ansätzen soll eine Auseinandersetzung über die Frage nach der Zukunft der Arbeit und der Arbeit der Zukunft in einer geschlechtersensiblen und genderübergreifenden Perspektive ermöglichen.

Um den Stand der nationalen und internationalen feministischen genderorientierten Arbeitsforschung zu beschreiben, zu analysieren und einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung stellen zu können, hat GendA Expertisen vergeben (vgl. www.gendanetz.de). Ein Teil der Expertisen wurde disziplinär vergeben, ein anderer themenorientiert und interdisziplinär. Mit den Expertisen kann nicht nur ein Informationsbedarf gedeckt werden. Sie können - über die projektinterne Analyse von GendA hinaus – von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu spezifischen Fragestellungen hin ausgewertet werden und ermöglichen so eine Vernetzung und Verknüpfung unterschiedlicher Kompetenzen und Wissensbestände verschiedener ExpertInnen. Damit ist es nicht nur gelungen, die Bandbreite der Themen genderorientierter Forschungsansätze im Bereich von „Arbeit" sichtbar zu machen, sondern auch den Blick über den Tellerrand der eigenen Disziplin hinaus zu öffnen.

FQMD:
OFFENES NETZWERK INNERHALB EINER UNIVERSITÄT

Die Konzentration "arbeitswissenschaftlicher" Disziplinen an der TU Dresden wurde als Chance aufgefasst, unkompliziert eine gemeinsame Problembearbeitung in Netzwerkform zu initiieren. Von der Netzwerkstruktur werden vordergründig Effekte für die Sicherung nachhaltigen Betreibens durch Akquise zusätzlicher Mittel erwartet, die sich ergeben aus:

+ Größerer Akzeptanz bei öffentlichen Auftraggebern durch Kompetenzbündelung
+ Effektiveren Abwicklungsmöglichkeiten von Auftragsforschung durch umfangreichere, breitere Erfahrungen
+ der Möglichkeit Bearbeitung komplexer Aufgabenstellungen in größeren Unternehmen (sonst lange Bearbeitungszeiten, Lösungsvorschläge von Entwicklung überholt)
+ Kürzerem Bearbeitungszeiten durch Kapazitätsbündelung
+ dem Vorteil für Kunden: nur einen Ansprechpartner
+ dem Angebot zukunftsorientierter und abge stimmter Forschungs- und Entwicklungsleistungen

Die Grundorganisation von FQMD entspricht der eines regional tätigen Netzwerkes von Wissenschaftlern innerhalb einer Universität, d.h. gleichberechtigte Teilnahme aller Akteure unterschiedlicher Hierarchiestufen an den Netzwerkaktivitäten. Das Netzwerk ist grundsätzlich offen für weitere Akteure, allerdings werden weitere Akteure erst bei tatsächlichem Bedarf hinzugezogen. (Win-Win-Situation für Mitarbeit in einem Netzwerk muss gegeben sein).

Arbeitsgrundlage des Netzwerkes sind die in einem umfangreichen Diskussionsprozess gemeinsam festgelegten Zielstellungen, die durch konkrete weitere Aktivitäten untersetzt werden.

Eine Kerngruppe aus Mitarbeitern unterschiedlicher Teilprojekte realisierte den Informationsfluss und die diesbzgl. Zusammenarbeit. Aufgabe dieser Kerngruppe ist außerdem die Erstellung von Entscheidungsvorlagen des Netzwerkes. Die Finanzierung erfolgte aus einer gemeinsamen Quelle, die eine entsprechende Flexibilität

bei der Mittelverteilung zulässt. Für die Planungssicherheit der Einzelakteure wurden Budgets festgelegt, innerhalb derer die Teilprojektleiter allein entscheidungsberechtigt sind.

Die netzwerkartige Arbeitsweise der Forscher wird auf der Teilprojekt- und auf der Gesamtprojektebene evaluiert. Der Nutzen dieses selbstevaluierenden und selbstreflexiven Vorgangs von Prozess- wie von Ergebnisevaluation für Teilprojekte/Netzwerk liegt in der Netzwerksteuerung, der Sicherung der Zielerreichung und der Erhöhung von Wirksamkeit/Wirtschaftlichkeit der Forschung.

Netzwerke sind jedoch nicht die allein mögliche Arbeitsform im Bereich Arbeitsforschung, wie die Realisierung des Projektes NAR als Verbundvorhaben zeigt. In diesem Projekt wurde die Zusammenarbeit z. B. durch folgende Arbeitsphasen strukturiert:

+ Konstituierung der Kooperation,
+ Konzipierung eines gemeinsamen Ansatzes, Literaturrecherchen, Instrumentenentwicklung,
+ empirische Erhebung und Auswertung
+ Verbundmeetings, Verbundtagungen, gemeinsame Präsentation auf Tagungen Dritter
+ Gemeinsame Publikationen

Die verschiedenen Arbeitsformen weisen als grundsätzliche Gemeinsamkeiten aus, dass alle Beteiligten die Zusammenarbeit tatsächlich wollen, die fachliche Zusammenarbeit regelmäßig erfolgt und auf gemeinsamen Aufgabenstellungen bzw. übergreifend zu diskutierenden Fragestellungen basiert.

Arbeitsforschung arbeitet international

Deutsche Arbeitsforschung arbeitet nicht unabhängig von Forschungsergebnissen im internationalen Maßstab. Auch sind die von ihr zu bearbeitenden Problemstellungen von der zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft betroffen. Internationale Kooperationen auf dem Gebiet der Arbeitsforschung bestanden schon immer und sind immer mehr – schon durch die angesprochene Globalisierung – notwendig. Im folgenden beschreiben einzelne Projekte des Verbundes, mit wem zusammengearbeitet wurde und wie die internationale Zusammenarbeit stattfand. Es zeigt sich die große Bedeutung der persönlichen Kontakte und von konkreter Zusammenarbeit, um den Ergebnissen deutscher Arbeitsforschung breite internationale Anerkennung zu verschaffen.

FQMD:
ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN ARBEITSFORSCHERN AUS DEM DREILÄNDERECK DEUTSCHLAND-TSCHECHIEN-POLEN

Für das Projekt "FQMD" beispielsweise haben sich aus seiner physischen Lage im Dreiländereck Deutschland-Tschechien-Polen infolge der Aufnahme der benachbarten Länder in die EU viele – eben auch arbeitsforschungsrelevante Fragestellungen ergeben (z. B. Angleichung von Kulturen vs. Verstärkung von Unterschieden, Ausdifferenzierung, Arbeiten in interkulturellen Gruppen, Unterschiede in der Kultur der Selbständigkeit, Umsetzung EU-weiter Standards). Diese können nicht nur auf der Ebene des Austausches von Forschungsergebnissen bearbeitet werden, sondern erfordern zukünftig eine engere Kooperation bei der konkreten Bearbeitung praxisorientierter Fragestellungen.

So wurden Kooperationsvereinbarungen mit der Schlesischen Universität Katowice und der Wirtschaftsuniversität Prag abgeschlossen, auf deren Basis Gastwissenschaftler beschäftigt werden. Mit der Technischen Universität Poznan besteht seit 2 Jahren ein projektbezogener Personenaustausch. Im Rahmen der Projektlaufzeit wurden bis dato 10 polnische sowie 9 tschechische Studierende als studentische Hilfskräfte oder Diplomanden betreut. Darüber hinaus waren in Polen und Tschechien jeweils eine wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Unterstützung einer konkreten Projektaufgabe aktiv sowie weitere Doktoranden und wissenschaftliche Mitarbeiter eingebunden.

Im Ergebnis zweier Transferveranstaltungen konnten Kontakte zu Organisationen und Verbänden in Deutschland, Polen und Tschechien geknüpft werden. Es entsteht eine im Internet frei zugängliche Datenbank mit Akteuren der Arbeitsforschung im Dreiländereck und mit Unternehmenskonzepten, die zur Lösung arbeitswissenschaftlicher Probleme geführt haben, als Grundlage weiterer noch zu vertiefender Kooperation zwischen Arbeitsforschern aller drei Länder.

In der unmittelbaren Zusammenarbeit der Arbeitsforscher findet permanent interkulturelles Lernen statt. Die Notwendigkeit dazu besteht vor allem wegen unterschiedlicher Wissenschaftstraditionen und teilweise abweichender Fachkulturen. Darüber hinaus ergeben sich Probleme aus vorhandenen Sprachbarrieren sowie aus noch vorhandenen Grenzen für die Gleichbehandlung internationaler Projektmitarbeiter. Besondere Stolpersteine sind Ressourcenknappheit sowie andere Anreizsysteme (beispielsweise relativ geringe Bedeutung von Veröffentlichungen) in den Universitäten osteuropäischer Länder. Konstruktiv können diese Probleme gelöst werden, indem

+ eine permanente Abstimmung und Diskussion in Bezug auf die Projektaufgaben erfolgt.

+ die Entwicklung von Methoden auf der Basis englischer Sprache vorgenommen wird, aus der jeweilige Übersetzungen in Deutsch, Polnisch und Tschechisch realisiert werden.

+ neben face-to-face-Kontakten bei wichtigen methodischen Entscheidungen und Instruktionen (z. B. Interviewerschulungen) die Erhebungen arbeitsteilig durchgeführt werden.

+ über elektronische Medien (e-mail) sowie in Form häufigen telefoLeFonischen Kontakts ein dauerhafter Austausch zwischen den Bearbeitern möglich ist.

+ zusätzliche Reisemittel im erheblichen Umfang (bei DAAD und EU) beantragt werden, um die Datenerhebungen vor Ort und den personenbezogenen Austausch zu bewältigen.

Als Fazit ist festzuhalten, dass interkulturelles Forschen und Verständigen immer zusätzliche Zeit und Anstrengung erfordert, aber für alle Beteiligten wissenschaftlich und persönlich bereichernd ist.

GENDA:
ARBEIT UND GESCHLECHT IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Um einen Einblick in länderspezifische Diskurse, unterschiedliche Problemlagen, Erklärungsmuster und Lösungsansätze zu erhalten, erscheint es wichtig, eine grenzüberschreitende Perspektive einzunehmen. Damit können nicht nur Blind- und Schwachstellen in der jeweiligen Arbeitsforschung (und -politik) offen gelegt werden, sondern auch die vorhandenen Gender-Kompetenzen auf dem Gebiet der Arbeitsforschung zusammengeführt und weiterentwickelt werden. Durch den Aufbau und die Intensivierung von Forschungskooperationen können bestehende Rezeptions- und Diskurssperren – zumindest zum Teil – überwunden werden und die Relevanz und praktische Wirksamkeit von (genderkompetenter) Arbeitsforschung erhöht werden.

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung hat im Laufe seiner Projektlaufzeit dem Erfordernis eines internationalen Austausches auf unterschiedlichen Ebenen Rechnung getragen. Zum einen wurde beim Aufbau der Personendatenbank großes Gewicht auf die Berücksichtung von internationalen ExpertInnen gelegt, nicht zuletzt um den Aufbau von internationalen Kooperationspartnerschaften zu erleichtern. Zudem wurde im Februar 2004 eine internationale Konferenz unter dem Titel "Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa – feministische Einsprüche und Anstöße" veranstaltet. An diesen 2. Marburger Arbeitsgesprächen nahmen zahlreiche Referentinnen aus unterschiedlichen Ländern und über 100 TeilnehmerInnen teil, um den aktuellen Wandel der Arbeit unter qualitativen Gesichtspunkten zu reflektieren und Forschungsbefunde -und desiderate aus unterschiedlichen Ländern und in vergleichender Perspektive zu diskutieren.

Schließlich sind Expertisen zum Thema "Qualität von Arbeit und Geschlechter(un)gleichheit in Europa" an Expertinnen aus sechs verschiedenen EU-Mitgliedstaaten vergeben worden, mit dem Auftrag, das Ausmaß und die Bedingungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen wie auch die qualitativen Standards in frauentypischen Beschäftigungsverhältnissen und Tätigkeitsfeldern im Arbeitsraum Europa zu untersuchen. Bei der Auswertung dieser Expertisen geht es insbesondere darum, die im internationalen Vergleich vorhandenen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu beleuchten sowie bestehende Forschungslücken, -desiderate und -perspektiven in der Arbeitsforschung zusammenzutragen.

NAR: INTERNATIONALE EMPIRIE-KOOPERATIONEN

Will man die Frage der Internationalisierung nicht als Selbstzweck behandeln, so stellen sich zwei Fragen: welche internationalen Entwicklungen der Arbeitsforschung sind für den eigenen Ansatz relevant? Und was kann umgekehrt aus der Verbundperspektive zum transnationalen Diskurs beigetragen werden?
Unter den internationalen Kooperationen sind hervorzuheben:

+ Empirie-Kooperation mit der Open University Business School UK (Prof. John Storey, Prof. Graeme Salaman) zum Management von Wissensressourcen (kostenneutral). Die Empirie der engl. Kollegen, an der unser Teilprojekt teilnimmt – und umgekehrt – basiert auf action research. Es wird mit den Managern zusammen das Problem erarbeitet, um dann und unter Berücksichtigung der Forschungsinteressen mit ihnen gemeinsam in Workshops an der Entwicklung von Lösungen, der Implementierung von erweitertem Ressourcenmanagement und nachhaltiger Innovation speziell im Bereich der Wissensarbeit zu arbeiten.

+ Theorie- und Empirie-Kooperation mit der University of Natal, Durban, Südafrika (Prof. Pumela Msweli-Mbanga) zum Management der Ressource Wissen in Vertriebsorganisationen, speziell Direct Selling (finanziert durch University of Natal).

WALD: EINBRINGEN VON BEFUNDEN IN EUROPÄISCHE GREMIEN

Aufbauend auf den Arbeit und den Befunden des Projektes WALD ist die Thematisierung von Arbeit als wichtiger Forschungs- und Gestaltungsgegenstand in der forstwissenschaftlichen und forstpolitischen Forschung vorangetrieben worden. Damit leistet das Vorhaben einen Beitrag zur an anderen Stellen im Kontext des Programms "Zukunftsfähige Arbeitsforschung" bereits mehrfach betonten Wichtigkeit der Re-Thematisierung von Arbeit in politischen und wirtschaftlichen Entscheidungs- und Entwicklungsprozessen. Dies hat insbesondere auch Auswirkungen auf europäischer Ebene. Beispielsweise haben Mitwirkende des Projektes das Thema Forstunternehmen und deren Rolle in der forstlichen Wertschöpfung in die COST Aktion E30 (Economic integration of urban consumers' demand and rural forestry production) eingebracht und dort eine Untergruppe mit Arbeitsforschungsinhalten initiiert. Befunde von WALD haben auch Bedeutung für die Verbandsarbeit der Forstunternehmen auf europäischer Ebene. Sie liefern unter anderem den empirisch gesicherten Begründungszusammenhang für politische Argumentation der Forstunternehmen im branchen- und regionalpolitischen Diskurs, die unter dem Motto geführt wird: "Sustainable Forestry needs a sustainable workforce".

Inhaltliche Wechselwirkungen bestehen mit einem EU-geförderten Vorhaben zur ergonomischen und organisatorischen Gestaltung von Forst-Maschinenarbeit, wobei es Überschneidungen der Zielgruppen gibt.

KOPRA: INTERNATIONALES FORSCHUNGSNETZWERK

Das Forschungsnetzwerk wurde bereits bei seiner Konstitution international angelegt. Die Kooperation und der Transfer erfolgt hierbei nicht zwischen einzelnen WissenschaftlerInnen, sondern zwischen verschiedenen Netzwerken, in die diese eingebunden sind. Entsprechend der Vielfalt der dort behandelten Themenstellungen wurde auf der Plattform "verteilte Arbeit" ein internationales Kompetenznetzwerk aufgebaut. Zum Kernteam zählen sozialwissenschaftliche Institutionen aus Österreich, den USA und Frankreich. Darüber hinaus konnten die bestehenden Kooperationsstrukturen durch die Beteiligung an international zusammengesetzten Forschungsverbünden gestärkt und ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für die Mitarbeit im Projekt "Work organisation and restructuring in the Knowledge Society", das im 6. EU-Rahmenprogramm angesiedelt ist.

PIZA: TRANSNATIONALE FORSCHUNGSKOOPERATION

Arbeit und Zukunft ist quasi die deutsche Niederlassung der International Society for Participation and Empowerment (InSPE), einem Netzwerk von ca. 80 (Arbeits-) Wissenschaftler(inne)n und Consultants ("pracademics") aus 7 europäischen Ländern. Auf drei internationalen Konferenzen (Bilbao, Ljubljana, Hamburg) wurden Aspekte der Internationalisierung von Arbeitsforschung und des wissenschaftlichen Austausches von good-practices in Formen, Methoden und Verfahren der Arbeitsforschung thematisiert. Als gemeinsames Arbeitsergebnis wurde das Buch "Applied Participation and Empowerment at Work – Methods, Tools and Case Studies" veröffentlicht.
Durch Prof. Dr. Juhani Ilmarinen vom Finnish Institute of Occupational Health fand ein Supervising des Einsatzes des Work Ability-Index (WAI) statt. Finnische und internationale Erfahrungen und Vergleichsdaten wurden zur Verfügung gestellt und an der wissenschaftlichen Überprüfung

des Einsatzes in Kleinst- und KMU mitgewirkt. Beim Work Ability-Index handelt es sich um ein finnisches Erhebungsinstrument aus dem Forschungs- und Interventionsprogramm "Respect for the Aging" (vgl. Ilmarinen/ Tempel 2000). Es dient zur Unterstützung von betrieblichen Interventionen und deren Evaluation auf der Basis des theoretischen Konzepts der Arbeits(bewältigungs)fähigkeit.

Change@work an der Universität Lund in Schweden unterstützte das Projekt vor allem beim Transfer der Instrumente des full-scale-laboratory und des hourglass-model durch Qualifizierung und Beratung des Projektteams.

Mit art of work in Wien erfolgte die Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung in Mensch-Mensch-Interaktionen, speziell der Projektierung und Gestaltung einer ganzheitlichen Gesundheitsförderung im Bereich der Hauskrankenpflege.

So wurde geforscht

In diesem Abschnitt wird anhand von Beispielen aufgezeigt, welche Modelle und Vorgehensweisen entwickelt wurden, um den Anspruch nach Interdisziplinarität, Praxisorientierung und Prognosefähigkeit an die Arbeitsforschung zu erfüllen.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung agiert prospektiv und dynamisch

Das Phänomen fehlender deutlicher Entwicklungstrends in den Transformationsprozessen muss Arbeitsforschung sowohl durch Verbesserung der Prognosefähigkeit als auch durch die verstärkte Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Praxisfeldes aufgreifen.

Dazu gilt es, neue Problemfelder zukunftsrelevanter Arbeit frühzeitig zu entdecken und aufzugreifen: Politikberatung braucht Frühhinweise. Arbeitsforschung muss mögliche Trends erkennen, typische Entwicklungen prognostizieren und auf Gefahren und Chancen hinweisen können. Die Beobachtung und Beforschung innovativer Arbeitszusammenhänge sollte daher verstärkt werden, um Politik frühzeitig beraten zu können und so die Voraussetzungen für einen politisch gestaltenden Einfluss zu schaffen. Betrieblich geht es um die Unterstützung der Entwicklung neuer Angebote im präventiven und nichtlegislativen Bereich.

FQMD: KOMPLEXOGRAPHISCHE PORTRAITS ALS FRÜHERKENNUNGSSYSTEM FÜR DIE ARBEITSFORSCHUNG

Eine Methode im Umgang mit dieser Offenheit der Zukunft ist die Szenariomethode. Deren Grundanliegen besteht darin, einen sogenannten Möglichkeitsraum zu erzeugen, der es gestattet, vorausschauend alternative Varianten möglicher Entwicklungen zu entwerfen und zu testen, vielfältige Konstellationen "durchzuspielen".
Im Rahmen von FQMD zielten die entsprechenden Forschungen darauf, Szenarien möglicher Entwicklungen unternehmerischer Rahmenbedingungen im Drei-Ländereck Sachsen, Polen, Tschechien zu erstellen. Entsprechend der Szenariomethode wurden Einflussfaktoren identifiziert und ein Wirkungsmodell erstellt. Hier aber trat ein grundlegendes methodologisches Problem auf: Die Wirkungsmodelle, die im Normalfall genutzt werden, sind systemtheoretischer Art. Damit können weder innovatives Geschehen im Sinne von Strukturbildungsprozessen noch die vielfältig verzweigte Pfadabhängigkeit von Entwicklungsverläufen erfasst werden. Dies nun war Anlass, auf die verschiedenen Konzepte der Selbstorganisationsforschung zurückzugreifen, neben der Systemtheorie auch

auf Synergetik und Evolutionstheorie, deren Denkmuster zu extrahieren, in Beziehung zueinander zu setzen und als verschiedene, einander ergänzende Betrachtungsweisen eines Gegenstandes zu handhaben. Ein solches Herangehen bezeichnen wir als Komplexographie. Damit verlagert sich der Fokus der Betrachtung: Die Szenariomethode gestattet, durch Variation der Ausprägungen, die die Einflussfaktoren im Rahmen eines Wirkungsmodells erfahren können, verschiedene mögliche Entwicklungen des Gegenstandes der Szenarienbildung zu entwerfen. Demgegenüber ermöglicht das komplexographische Herangehen, den betreffenden Gegenstand im Rahmen verschiedener Wirkungsmodelle und damit von Beginn an erheblich differenzierter abzubilden, komplexographische Portraits zu erstellen. So erscheint z. B. das Unternehmertum je nach Betrachtungsweise in einer offenen synergetischen, einer geschlossenen systemischen und/oder einer wiederum offenen evolutiven Konstellation mit jeweils verschiedenen Wirkungen auf das unternehmerische Handeln. So können Einflussfaktoren wie z. B. Förderprogramme, verfügbares Kapital, wertgeschätzte Güter etc. in synergetischen Konstellationen spontane innovative Prozesse auslösen, in systemischen planvolle Regulationen ermöglichen und in evolutiven Situationen selektiv wirken. Solche Faktoren nicht nur in ihren möglichen unterschiedlichen Ausprägungen, sondern in ihren möglichen qualitativ verschiedenen Wirkungskonstellationen zu untersuchen, erweitert den Spielraum gegenwärtiger Denkmöglichkeiten erheblich und birgt kein geringes heuristisches Potenzial in sich. Entsprechend offenbart die Explizierung der jeweiligen Wirkungsmodelle theoretische und empirische Leerstellen, die durch weitere, interdisziplinär ausgerichtete, Forschungen auszufüllen sind.

Deutlich wurde aber auch, dass ein solches Vorgehen erst dann sein volles Potenzial entfalten kann, wenn es gelingt, den Prozess des Erstellens der komplexographischen Portraits über die eigentliche Projektlaufzeit hinaus zu institutionalisieren. Erst über die Kumulation von Erfahrungen im Umgang mit der Methodik, den Aufbauen entsprechender Datenbanken und die verstetigte Aktualisierung der Portraits erscheint eine Anwendung als Früherkennungssystem und eine Übertragung auf andere, die Arbeitsforschung ebenfalls interessierende Gegenstandsbereiche sinnvoll.

PIZA: EINE ZUKUNFTSFÄHIGE ARBEITSFORSCHUNG BRAUCHT FRÜHHINWEISE

PIZA identifiziert Frühhinweise auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe auf vier Ebenen, u. a. durch

+ die Erhebung der Arbeits- und Gesundheitssituation mit bedingungsbezogenen arbeitspsychologischen Instrumenten, durch den Arbeitsbewältigungsindex - ABI (Ilmarinen, Tempel 2002) und durch psychische Gefährdungsanalysen,

+ aggregierte Daten aus bedingungsbezogenen Analysen und Expertengesprächen zur Bestandsaufnahme betrieblicher Gestaltungsanforderungen sowie den Einsatz des Hourglass-models (Johansson, 1997, 2004),

+ Arbeitsforschungsforen mit unmittelbaren wie mittelbaren Kunden(gruppen) und interessierten Arbeitsforscherinnen und Arbeitsforschern. In ihnen werden die vielfältigen Anforderungen/ Erwartungshaltungen erhoben, mögliche Lösungsansätze diskutiert und Zukunftsperspektiven zu Themenfeldern, Branchen und/ oder Regionen entwickelt. Dabei arbeitet PIZA insbesondere mit den Methoden des Open Space und der Future-Search-Conference nach dem Motto “Das ganze System in einem Raum”.

+ Diese Frühhinweise auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe werden in dem Internetportal “Atlas der Arbeitsforschung und -gestaltung” (www.piza.org/atlas) visualisiert. Dieser soll mit dem Mittel einzelner Forschungslandkarten (“Themenkarten” zur Visualisierung thematischer Zusammenhänge und topografischer Karten (“wer forscht / ist Experte/Expertin zu welchem Thema”)) verschiedene intuitive Orientierungsmöglichkeiten zu den vorliegenden Ergebnissen der Arbeitsforschung geben. In der Nutzung werden interaktiv “weiße Flecken” in Forschung und Gestaltung identifiziert (s. Kapitel 4).

Ein anderer Lösungsansatz ist erforderlich, wenn klare und weitreichende gesellschaftliche Entwicklungstrends nicht erkennbar sind. Dann sollte die Arbeitsforschung ihren Blick zunächst zu konkreten Fällen der Praxis hin verlagern und deren spezifische Problemstrukturen herausarbeiten. Auf diese Weise könnte es gelingen, Erkenntnisse mittlerer Reichweite zu produzieren, die leichter – weil gegenstandsnäher – in die Praxis transferierbar sind und deren Prognosefähigkeit zunächst auf den konkreten Praxisfall bezogen bleibt. Darüber hinaus

lassen sich diese Erkenntnisse jedoch auch mit ähnlich gelagerten Fällen einer anderen Praxis vergleichen, um zu verallgemeinerungsfähigen Erkenntnisse an konkreten Problemfällen zu kommen, die unter ähnlichen Bedingungen entstehen.

KOPRA: METHODEN AUF ZUKUNFTSFÄHIGKEIT GEPRÜFT

Obwohl das Vorhaben keine empirischen Arbeitspakete beinhaltet, wurden unterschiedliche Verfahren und Methoden wissenschaftlicher Arbeit diskutiert oder erprobt. Sowohl "traditionellere" arbeits- und industriesoziologische Methoden wie leitfadengestützte Interviews, teilnehmende Beobachtung, Gruppendiskussionen, quantitative Erhebungen oder Sekundäranalysen als auch neuere Verfahren wie Video- oder Logfile-Analysen, virtuelle Diskurse (u. a. mit Beteiligung der Untersuchungsobjekte), kommunikative Validierung, Mixed Teams (das sind interdisziplinär und international zusammengesetzte Forscherteams, die gemeinsam über Ländergrenzen hinweg Fragestellungen aus der Arbeitsforschung behandeln) sowie die kooperative gegenstandsbezogene Konzeptentwicklung (s. o.) wurden von den Plattformmitgliedern im Hinblick auf ihre Tragfähigkeit als Verfahren bei der Erfassung der aktuellen Entwicklungen im Kontext von Arbeit diskutiert. Verfahren, die sich bewährt haben, finden in den künftigen Arbeiten der beteiligten WissenschaftlerInnen Anwendung. Hierzu gehören vor allem die gegenstandsbezogene Konzeptentwicklung sowie die Forschung in Mixed Teams.

+ Das Vorhaben versteht sich aber auch als Impulsgeber für einen offenen, interdisziplinären Wissenschaftsdiskurs, der über die Vorstellung und Diskussion von empirischen Einzelerkenntnissen hinausgeht und eine fokussierte Erweiterung der Arbeitsforschung anstrebt, um tragfähige Zeitdiagnosen zu entwickeln. Eine gesellschaftliche Re-Thematisierung von Arbeit setzt eine Verortung einzelner Ergebnisse der Arbeitsforschung im gegenwärtigen Prozess der Entwicklung von Arbeit voraus. Dies ist wiederum nur auf der Basis einer aktuellen zeitdiagnostischen Deutung möglich. Sie ist der Hintergrund für innovative Anregungen für Politik und für die Sozialpartner.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung setzt neue Methoden ein

Die Projekte des Verbundes sind sich darin einig, dass neben alten, bewährten Methoden und Modellen auch neue notwendig sind, zum einen um schneller auf Probleme und Trends reagieren, zum anderen, um neuen Problemen – in ihrer ganzen Komplexität – überhaupt begegnen zu können.

In welchen Feldern besteht Methodenentwicklungsbedarf: Einerseits besteht Bedarf nach Methoden und Modellen, die den Veränderungen und Neuentwicklungen der Arbeitswelt entsprechen (z. B. neue Branchen, neue Technologien, neue Organisationskonzepte, Globalisierung von Arbeitstätigkeiten). Auch aus der Schlussfolgerung der Arbeitsforschung zu verstärkter Subjektorientierung ergibt sich Handlungsbedarf zu neuen Methoden und Verfahren. Das Projekt "PIZA" hat z. B. mit dem Work Ability Index und auch den Zukunftsforen ausdrücklich subjektorientierte Methoden und Vorgehensweisen gewählt. Ebenso das Projekt "LeFo" mit dem Konzept der Fallerzählungen und andere. Andererseits ist es fallweise für eine höhere Lösungsqualität erforderlich, methodische Weiterentwicklungen für bestehende Probleme und Fragestellungen vorzunehmen, ganzheitliche Lösungsansatze zu realisieren, die u. a. auf die bereits angesprochene systemgrenzenüberschreitende Betrachtung (Unternehmen, Arbeitsplatz) reagieren.

KOPRA: VERSCHRÄNKUNG VON MIKRO-, MESO- UND MAKROEBENE

Eine zukunftsfähige Arbeitsforschung sollte nicht nur in der Lage sein, Aussagen zur Entwicklung von Arbeit zu treffen, sondern mittels adäquater und innovativer Konzepte und Methoden empirische Beobachtung so interpretieren können, dass gesellschaftlich relevante Entwicklungstendenzen erkennbar werden. Innovation der Arbeitsforschung bedeutet so Erweiterung und Fokussierung zugleich: Erweiterung ihrer Dimensionen, Kategorien und empirischen Felder einerseits, Fokussierung auf zentrale Prozesse und Logiken der gegenwärtigen Entwicklung andererseits. Dabei wird in KOPRA versucht, situative und akteursbezogene Einflussfaktoren mit übergreifenden strukturellen Entwicklungen in Arbeit und Gesellschaft zu verknüpfen.

Ein Beispiel hierfür ist die Plattform "Informatisierte Arbeit". Dort zeigte sich, dass es für die empirische Analyse und Diagnose der widersprüchlichen und multidimensionalen Auswirkungen von Informatisierungsprozessen mehr als bisher notwendig ist, die Mikro-, Meso- und Makroebene zu verschränken. Übergreifende Analysekonzepte

existierten bislang nicht, so blieben Untersuchungen auf der Subjektebene aus arbeitswissenschaftlicher, ergonomischer oder subjektorientierter industriesoziologischer Perspektive oft unvermittelbar mit Untersuchungen mit übergreifender Strukturperspektive. Mit der theoretischen Verschränkung des eher struktur- und gesellschaftskritisch orientierten industriesoziologischen Konzepts der Informatisierung (Baukrowitz u. a. 2001; Boes 1996; Schmiede 1992) mit dem Ansatz des subjektivierenden Arbeitshandelns (Böhle, Rose 1992; Böhle u. a. 2002) konnte mit dem Konzept des Arbeitsvermögens dieser Gap konzeptuell geschlossen werden (Pfeiffer 2004). Mit diesem Analysekonzept können die widersprüchlichen Auswirkungen von Informatisierungsprozessen nun vertikal (Mikro-, Meso- Makroebene) und horizontal (für verschiedenste Typen informatisierter Arbeit) umfassender als bisher analysiert werden.

FQMD: ANKNÜPFEN AN LANGJÄHRIGEN METHODENTRADITION DER DRESDNER ARBEITSFORSCHUNG

Die Selbst-Findung und Selbstlokalisierung der Arbeitsforschung erfordert nicht nur Hinterfragung alter Forschungsgebiete und Invasion in die oder Konstruktion von den neuen Problemfeldern, sondern ist auf die Reflexion der bestehenden methodischen Herangehensweise wie konkreten Forschungswerkzeuge angewiesen. Das Kontinuitätsprinzip der Dresdner Arbeitsforschung durchdringt auch ihre methodische Vorgehensweise: der Wandel der Arbeitswelt und des wissenschaftlichen Denkens wird weniger als willkürliche Aufforderung für die Distanzierung von alten und Entwicklung neuer Forschungsmethoden verstanden, sondern im Vordergrund steht vielmehr integrierende Verknüpfung herkömmlicher und neuer Forschungstradition.

Die FQMD Forschungsaktivitäten knüpfen an die langjährige Methodentradition der Dresdner Arbeitsforschung an. Dadurch lässt sich erklären, dass sich mehrere Umgangsweisen mit den Methodiken im Rahmen des Projektes unterscheiden lassen: einerseits ist es die Adaption, Modifizierung und Weiterentwicklung von etablierten herkömmlichen Forschungswerkzeugen für wandelnde Zielgruppen und Fragestellungen, andererseits ist es natürlich die Neuentwicklung von Instrumentarien für die bis jetzt unbekannten oder erst vor kurzem in den Forschungsfokus geratenen Phänomene.

Beide Umgangsweisen entstammen einem multimethodischen Vorgehen, welches auf der gegenseitigen Befruchtung von qualitativen (mehrere Arten von Interviews, Fallstudien, Critical Incident Technik, Inhaltsanalyse) und quantitativen Methoden (Fragebogen, Messindikatoren) beruht. Somit ist jede erwähnte Methodik in ihrer Genese ein Produkt von untereinander kombinierten unterschiedlichen Datenerhebungs- und – auswertungswegen.

Um hingegen der Genderperspektive ausreichend Gewicht im Gesamtfeld der Arbeitsforschung zu geben, wurde eine separate methodische Aufbereitung für die Fragestellung erforderlich.

GENDA: PROBLEMDEFINITION, ANALYSE, KRITIK, KONZEPTE UND UMSETZUNG (PAKKU)

Wenn Arbeitsforschung zukunftsfähig sein will, dann muss sie in ihre Analysen, Konzeptentwicklungen und Deutungsmuster das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht grundlegend integrieren. Im Projekt GendA wurde deshalb ein Konzept entwickelt, wie diese mehrdimensionale, Forschung und Umsetzung integrierende, Perspektive systematisiert werden kann. Dieses Konzept der "Genderkompetenz" ist einerseits ein Beitrag zur Qualitätssicherung in der Zukunftsfähigen Arbeitsforschung, benennt aber darüber hinaus einige inhaltliche Kriterien, an denen sich die Forschung orientieren sollte.

Das Konzept Genderkompetenz setzt sich aus fünf Dimensionen zusammen: Problemdefinition, Analyse, Kritik, Konzepte und Umsetzung (PAKKU). Sie lassen sich in drei Bereiche unterteilen:

+ Probleme erkennen und Fragen stellen
  + Problemdefinition

+ Gegenwart analysieren und kritisieren
  + Analyse: Gender Mainstreaming
  + Kritik: Gender Dialog

+ Zukunft gestalten
  + Konzeption: Feministische Zukunftskonzepte
  + Umsetzung: Politische Handlungsoptionen und Gestaltungsräume

Diese Dimensionen werden verschränkt mit Kriterien, die aus der Tradition und Weiterentwicklung feministischer Arbeitsforschung und der Frauen- und Geschlechterforschung sowie infolge der Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Ansätzen sog. traditioneller Arbeitsforschung entwickelt wurden.
Sie geben den fünf Dimensionen einen konzeptionellen Orientierungsrahmen:

+ Genderorientierung
+ Normative Orientierung
+ Soziabilität
+ Praxisorientierung
+ Verschränkung struktureller und subjektorientierter Ansätze.

Bei dem Konzept werden inhaltliche, methodische und verfahrenstechnische Ansätze zusammengeführt. Auf der inhaltlichen Ebene sind dies die Genderorientierung, die normativen Orientierungen "Geschlechterdemokratie" und "soziale Gerechtigkeit" und das Leitbild der Soziabilität. Dieses Leitbild verweist darauf, dass gerade aus feministischer Sicht das Verhältnis von Arbeit und Leben neu zu bestimmen ist, und dass die Vereinbarkeit zwischen verschiedenen Lebensbereichen – von denen Arbeit einer ist – gewährleistet sein muss, und zwar ohne die Dominanz von Erwerbsarbeit weiterhin als selbstverständlich hinzunehmen (vgl. Janczyk 2005; Correll 2005). Auf der methodischen Ebene ist das Kriterium der Verschränkung struktureller und subjektorientierter Ansätze angelegt, während die Praxisorientierung in erster Linie auf die Notwendigkeit verweist, nicht nur Praxiswissen und -kompetenzen mit einzubeziehen, sondern auch die Praxisakteure aktiv an dem Forschungsprozess zu beteiligen. Dieses Konzept ist nicht als statisches Phasenmodell zu verstehen, sondern eher als Kreisprozess, bei dem einzelne Dimensionen sich immer wieder berühren, aufeinander einwirken und durch zwischengeschaltete Reflektionsprozesse auch immer wieder zu einer Re-Formulierung oder Konkretisierung der einzelnen Dimensionen führen kann. [vgl. Abb.]

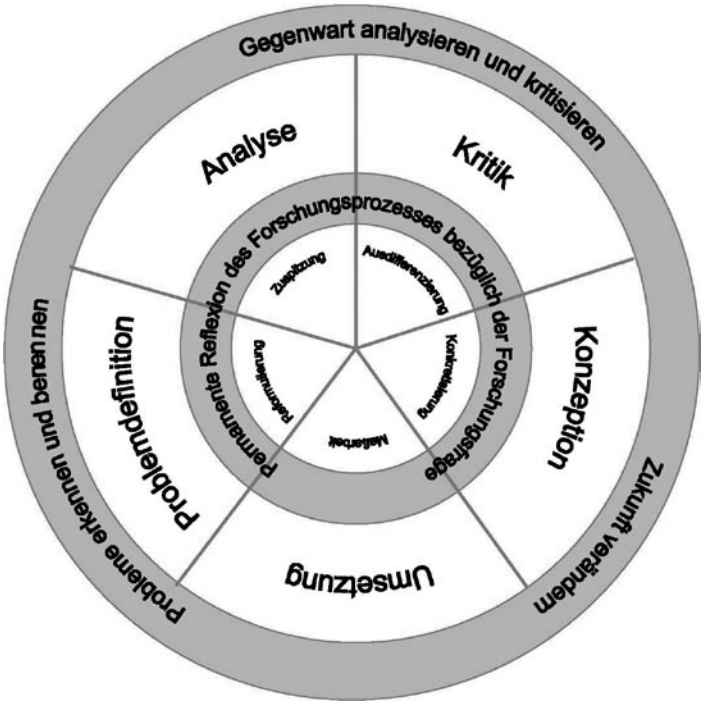


Abbildung: Das Konzept der genderkompetenten Arbeitsforschung als PAKKU-Kreislauf

Die Dimensionen von PAKKU zeigen die Schritte der Bearbeitung einer Fragestellung auf und verweisen mit ihrer Orientierung auf die Umsetzung auf die angestrebte Praxisrelevanz hin. Mit diesem Modell wird z. B. aktuell die Realisierung von Hartz IV und seine Auswirkung auf Geschlechterdemokratie und soziale Gerechtigkeit in ein Forschungsprogramm überführt. An der Entwicklung der Forschungsperspektiven sind die betroffenen Akteurinnen und Akteure unmittelbar beteiligt.

Methodischer Entwicklungsbedarf zeigte sich auch bzgl. der Anwendung neuer Medien bzw. der informationstechnischen Unterstützung der Arbeitsforschung. Vorreiter auf diesem Gebiet ist das Projekt KOPRA.

KOPRA: MEDIENEINSATZ ZUR UNTERSTÜTZUNG GEMEINSAMER KONZEPTENTWICKLUNG

Im Projekt KOPRA kamen in den Workshops der gegenstandsbezogenen Konzeptentwicklung Videofilme zum Einsatz. Die zentrale Idee dieser Workshops bestand darin, einen gemeinsamen empirischen Gegenstand zu etablieren, der allen TeilnehmerInnen des Workshops zugänglich war und den sie aus ihrer jeweiligen Forschungsperspektive analysieren sollten. Wir erhofften uns davon ein besseres wechselseitiges Verständnis und eine bessere Überprüfbarkeit der Analysen. Daraus wiederum sollte ein produktiver Streit darüber entstehen, wie das empirische Material am treffendsten zu analysieren sei. Das Medium des Films ist dabei für einen Forschungsgegenstand wie den der interaktiven Arbeit besonders geeignet, da er eine multidimensionale Analyse ermöglicht: Wir haben es nicht nur, wie dies gewöhnlich bei empirischen Materialien in den Sozialwissenschaften der Fall ist, mit Texten oder Zahlen zu tun, sondern mit Bildern, Bewegungen, Geräuschen, mit einem Primärmaterial also, das mehr von der sozialen Wirklichkeit zu transportieren vermag als die meisten anderen Formen sozialwissenschaftlich relevanter Daten.

Als Vorgehensweise hat sich bewährt, den TeilnehmerInnen einige Wochen vor dem Workshop eine CD mit den zu analysierenden Filmsequenzen zu schicken. In den Workshops selbst werden dann die Analysen der TeilnehmerInnen präsentiert und diskutiert. Dabei erwies es sich als besonders vorteilhaft, dass alle Beteiligten das Basismaterial kannten und dass dieses in besonderer Weise anschaulich und auch im Rahmen der Workshops (per Beamer) beliebig reproduzierbar ist. Das Prinzip der Nachvollziehbarkeit der Analysen wird dann auch in der Form der Workshop-Dokumentation fortgeführt: So werden nicht nur die wissenschaftlichen Beiträge in diese Dokumentation aufgenommen, sondern auch das Primärmaterial. Die Dokumentation „Interaktion im Salon“ (Dunkel & Rieder 2004a) besteht deswegen aus einem Textband und zusätzlich einer CD mit den Filmsequenzen.

Die Beispiele können nur andeuten, in welcher Breite eine Neu- bzw. Weiterentwicklung von Methoden in den Projekten des Verbundes erfolgte. Die Anwendung der entwickelten Methoden aus verschiedenen Projekten wird im Kapitel 4 demonstriert. Effekte sind u. a. erweiterte Betrachtungsperspektiven und effektivere Ausführung von Forschungsarbeiten.

Zukunftsfähige Arbeitsforschung führt Theorie und Praxis zusammen

Natürlich sind auch bisher bereits Praxisbeziehungen existent. Eine neue Qualität dieser Praxisbeziehungen wird mit der Beeinflussung der Forschung durch die Praxis, z. B. durch frühzeitige Einbeziehung der Praxis als Ko-Forscher oder Auftraggeber in die Formulierung konkreter Forschungsaufgabenstellungen erreicht. Dazu sind spezielle methodische Grundlagen notwendig. Arbeitsforschung darf sich zukünftig auch nicht nur mit der Erklärung neuer Phänomene beschäftigen, sondern muss verstärkt in der Umsetzung tätig sein.

Im Hinblick auf die künftige Gestaltung innovativer Arbeitsforschung lässt sich festhalten: Eine zentrale Anforderung an zukunftsfähige Arbeitsforschung besteht sowohl in einer verstärkten Praxisorientierung als auch in der Entwicklung von spezifischen Beratungskonzepten für den Transfer gewonnener Erkenntnisse. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund dessen, dass der Transfer von Erkenntnissen der Arbeitsforschung in die Arbeitspraxis noch immer problematisch ist, weil die Relevanzsysteme von Praktikern und Wissenschaftlern nicht deckungsgleich sind. Bestehende wissenschaftliche Ergebnisse werden deshalb von Praktikern nur sehr begrenzt verwendet. Um eine stärkere Praxis- und Beratungsorientierung leisten zu können, müssen also Arbeitsforschung und Arbeitspraxis systematischer miteinander verknüpft werden. Dies könnte dann gelingen, wenn die theoretischen Perspektiven der Forschung und die alltagspraktischen Perspektiven der Arbeitspraxis sich wechselseitig orientieren und befördern. Die Berücksichtigung konkreter Problemperspektiven von PraktikerInnen könnten dann zusammen mit einer interdisziplinär angelegten Arbeitsforschung dabei helfen, den theoretischen Ertrag und praktischen Transfer der Forschung zu verbessern.

KOPRA: GLEICHE PROBLEMSICHT VON WISSENSCHAFT UND PRAXIS ERFORDERLICH

Das dynamische Umfeld des Gegenstandsbereichs Arbeit erfordert immer wieder auch eine theoretische Reflexion der Erkenntnisse, um nicht kurzatmig aktuellen Entwicklungstendenzen nachzulaufen, die durch Technikentwicklung oder Managementstrategien gesetzt werden. Zeitdiagnostische Aussagen, die Entwicklungen auch mitgestalten können, sind zum einen auf dem Fundament breiter empirischer und theoretischer Grundlagen und zum anderen aus dem Diskurs verschiedener wissenschaftlicher Disziplinen zu treffen.

Interdisziplinäre Forschung erfolgt, auch heute noch, meist im Kontext naturwissenschaftlicher Umweltforschung, medizinethischer Untersuchungen, Forschungsarbeiten zur Technologiefolgenabschätzung sowie Untersuchungen zur beschäftigungspolitischen Wirksamkeit von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. auf dem Feld wissenschaftlicher Politikberatung). Ausgangspunkt solcher interdisziplinärer Forschungsarbeiten ist in der Regel eine allgemeine und gemeinsam verfolgte Fragestellung, die mit dem Ziel bearbeitet wird, über eine integrierte Sicht auf mögliche Folgen und Wirkungen die Entwicklung von Problemlösungen zu fördern. Dabei werden Probleme und Fragen vor allem aus Sicht der Wissenschaft definiert und die Praxis so unterstützt, wie sie sich den ForscherInnen als problematisch darstellt. In den achtziger und neunziger Jahren standen daher vor allem Theorie- und Modellbildungen entlang erkannter und relevanter Problemstellungen aus Sicht der Wissenschaft im Vordergrund der Forschungsarbeit.

In dieser Perspektive wird oftmals zu wenig berücksichtigt, dass Wissen kontextabhängig ist – und nicht kumulierbar im Sinne einer Anhäufung wissenschaftlicher Perspektiven, die ein umfassenderes Weltverständnis ermöglichen. Diesem Kumulationsmodell liegt ein Wissenschaftsverständnis zugrunde, das auf der erkenntnistheoretischen Perspektive basiert, Problemfälle unter verallgemeinerbaren Fragestellungen bearbeiten und die entsprechenden Erkenntnisse in universalistisch-verallgemeinerbares Wissen überführen zu können. Gerade die Transferforschung der letzten Jahre hat allerdings gezeigt, dass die oben benannte Perspektive zu problematisieren ist, weil das, was wissenschaftlich erarbeitet wird, in der Praxis nicht ausreichend angenommen und umgesetzt wird. Die Gründe dafür liegen vor allem darin, dass die Problemformulierung in erster Linie eine der Wissenschaftler und nicht eine der Praktiker ist. Zwar ist Wissen einerseits eine gesellschaftliche Ressource, aber andererseits ein soziales aber auch subjektives Konstrukt – so z. B. von betrieblichen Praktikern.

Ein möglicher Ansatz zur methodischen Zusammenführung von Theorie und Praxis ist die Wechselwirkung von Forschung und zielgruppenspezifizierten Qualifizierungsmaßnahmen.

FQMD: FORSCHUNGS-QUALIFIZIERUNGS-MODELL

Das Forschungs-Qualifizierungs-Modell ist der Lösungsansatz der Dresdner Arbeitsforschung, der durch die stringente Verbindung von Forschung und Qualifizierung die enge Interaktion zwischen Wissenschaft und Praxis, den Erkenntnisprozess von Problemen, den adäquaten Lösungsprozess und den Umsetzungsprozess befördert und der deshalb fest in alle Forschungsprojekte, in das Gesamtprojekt eingebunden ist, zukünftig die wesentliche Säule der Dresdener Arbeitsforschung sein wird.

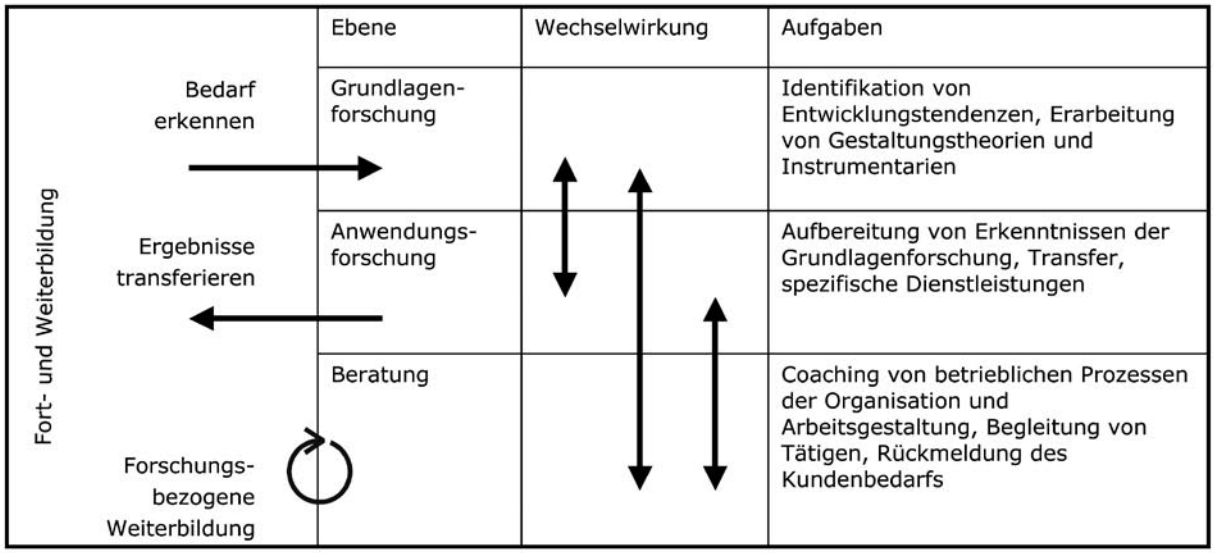


Abbildung: Forschungs-Qualifizierungs-Modell Dresden

Dabei kommt der zielgruppengerechten Aufbereitung der Qualifizierungsaktivitäten bis hin zu an individuellen Bedarfen orientierten Lösung eine wesentliche Bedeutung für das gegenseitige Verständnis zu.

WALD: AKTEURSBEZUG FÜHRT ZU ZIELGRUPPENGERECHTEN GESTALTUNGSANSÄTZEN

Ausgang war, dass in einem heterogenen und sich im Umbruch befindlichen Forschungsfeld eine empirische Problemidentifikation mit Akteuren in der Praxis erforderlich war. Dieser Akteursbezug in der empirischen Arbeit führt zu zielgruppengerechten Gestaltungsansätzen. Beispielsweise führt dies zu einer individuellen Ermittlung von Qualifizierungsbedarf und einer an die Bedürfnisse der Akteure angepassten Qualifizierungsformen, die mit betroffenen Unternehmern und Verbänden in der Praxis umgesetzt werden.

Auf konkrete Prozesse bzw. Aufgabenstellungen bezogen liefert der systematische Umgang mit Fallbeispielen einen wichtigen Beitrag zur Zusammenführung von Forschung und Praxis.

LEFO: FALLORIENTIERTE FORSCHUNG

Fallorientierte Forschung bedeutet im Projekt den Forschungsgegenstand, hier ausgewählte Problemlagen aus dem Umfeld der Entgrenzung von Arbeit, als Fallerzählung von Akteuren der Arbeitspraxis aufzubereiten. Fallerzählungen sind in Interviews erhobene und wissenschaftlich aufbereitete Handlungsproblematiken der Akteure, die jene in ihrer spezifisch strukturierten Arbeitspraxis subjektiv erfahren. In den Fallerzählungen der Akteure spiegeln sich die organisationalen und gesellschaftlichen Strukturen genau so wider wie die subjektiven Handlungsgründe und Selbstkonzepte der Akteure. Zentrale Grundlage dieser handlungstheoretischen Perspektive ist der Umstand, dass die Transformationsprozesse von Arbeit und die sie rahmenden Strukturen von Akteuren erfahren und durch sie thematisiert und damit auch konstituiert und weiterentwickelt werden. Fallerzählungen sind – so die zentrale Annahme – der Brennspiegel, in dem sich subjektive Selbstkonzepte und gesellschaftliche Strukturen in ihrer Verknüpfung untersuchen lassen.

Damit stehen konkret erlebte Handlungsproblematiken der Akteure im Mittelpunkt der Forschung und nicht allgemeine Problemstellungen. Fallorientierung bedeutet dabei nicht die Beschränkung auf den spezifischen Einzelfall, sondern – ganz im Sinne einer abduktiven Forschungslogik – die Verallgemeinerung des Einzelfalles auf seine Typik hin. Untersucht wird, wie Praktiker/innen ihre spezifische Wirklichkeit im Kontext allgemeiner Bedingungen konstruieren.

Die Praxisorientierung einer fallorientierten Arbeitsforschung gründet in ausgewählten Problemdefinitionen der PraktikerInnen, die zu Fallerzählungen aufgearbeitet werden. Sie wird im interdisziplinären Forschungshandeln, das auf Komplexität zielt (weil sich Problemstellungen der Praxis nicht nach den Zuschnitten der Disziplinen richten) fortgeführt und mündet schließlich in die Beratung derjenigen Akteure, die ihre Fallerzählung zugrunde gelegt haben. Die Ergebnisse der interdisziplinären Forschungsarbeit werden durch eigens ausgearbeitete Beratungskonzepte in die Arbeitspraxis zurückgeführt.

Der Praxisorientierung des "Lernenden Forschungszusammenhangs" liegt damit eine spezifische Sicht auf das Theorie-Praxis-Verhältnis zugrunde. Praxis wird im vorliegenden Projekt als gegenüber der Wissenschaft eigenständiges Relevanzsystem betrachtet. Die von den PraktikerInnen empfundenen Handlungsproblematiken sind deshalb – vor dem Hintergrund unterschiedlicher Interessen und Relevanzen – in der Regel anders profiliert und konturiert als die Problematisierungsperspektiven der WissenschaftlerInnen. Während die Problematisierungsperspektiven der Wissenschaft regelmäßig eng begrenzt sind und dafür aber Tiefenschärfe aufweisen, zeichnen sich die Problematisierungsperspektiven der Praxis durch Kontextualisierung, also durch Breite und durch Entscheidungsorientierung aus. Um beide Relevanzsysteme bestmöglichst zu verknüpfen, werden die in der Fallerzählung auf "Breite" angelegten Relevanzen in der Problemdefinition der Akteure mit den verschiedenen interdisziplinären Perspektiven der WissenschaftlerInnen kontrastiert und damit der Eigensinn des jeweiligen Relevanzsystems irritiert. Dadurch werden Diskrepanzerfahrungen durch die beteiligten PraktikerInnen und WissenschaftlerInnen möglich, die Voraussetzung für erfolgreiche Lernprozesse und weiterführende Erkenntnis sind.

Die Akteure der Praxis verlassen im "Lernenden Forschungszusammenhang" ihre Rolle als Forschungsobjekt und agieren mit ihren Relevanzsystemen/Fallerzählungen als Subjekte im Forschungszusammenhang. Eine wesentliche Voraussetzung für den Transfererfolg und die Nachhaltigkeit zukunftsfähiger Arbeitsforschung liegt u. E. in der Anschlussfähigkeit der Forschungsergebnisse an die Relevanzsysteme der PraktikerInnen.

GENDA: FORSCHUNGSWERKSTÄTTEN FÜR DEN WISSENSCHAFT-PRAXIS-DIALOG

Zur Umsetzung einer genderkompetenten Arbeitsforschung, die subjektive und strukturelle Dimensionen von Erfahrung zusammenführt, erarbeitet GendA Ansätze einer kooperativen Arbeitsforschung mit dem zentralen Instrument der "Forschungswerkstätten". Mit diesem Instrument soll vom Prinzip des "Beforschens" zum Prinzip des "Miteinander Forschens" gelangt werden. Für die Entwicklung wurde auf praxisorientierte Ansätze wie die beteiligungsorientierte Policy-Forschung, vor allem aber auch die Aktionsforschung zurückgegriffen, deren starke Verknüpfung von theoretischen und praktischen Anliegen mit dem Ziel der Handlungsorientierung von Wissenschaft sowie der partizipatorische Grundgedanke zahlreiche Anknüpfungspunkte für die Arbeit einer praxiskompetenten Forschung bietet. Allerdings sind diese Ansätze im Hinblick auf ihre Gender Kompetenz und ihr Politik- und Emanzipationsverständnis weiterentwickelt worden, um geeignete Instrumente einer genderkompetenten kooperativen Praxisforschung zu sein.

In den Forschungswerkstätten, die zunächst einmal einen Ort der Reflektion darstellen, wird das zweifache Ziel verfolgt, zum einen neue Problemlagen und Bedarfe im Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen aufzugreifen und angemessen in die Arbeitsforschung zu integrieren und zum anderen einen Beitrag zur Beförderung blockierter Kompetenz- und Handlungspotentiale in der Arbeitswelt zu leisten. Über beteiligungsorientierte Methoden sollen Anstöße für neue Initiativen in der Arbeitspraxis geliefert werden, die am Leitbild einer geschlechtergerechten Arbeitswelt orientiert sind (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005).

Was ist neu, wenn es darum geht, Arbeit neu zu erforschen?

Arbeitsforschung erweist sich als Prozess, der mit der Praxis einen Kunden hat, der analog zu gängigen wertschöpfenden Prozessen entsprechend der Detailliert- und Konkretheit seiner Aufgabenstellung bereits in die Formulierung einer konkreten Aufgabenstellung einbezogen werden muss. Die Projekte des Verbundes konnten erfolgreich Methoden und Vorgehensweisen entwickeln, mit denen für und mit der Praxis effektiver und qualitativ hochwertigere Ergebnisse erzielt werden könnten. Der konkrete Nachweis der Effekte steht noch aus. Erste Ergebnisse ihrer Anwendung werden im nächsten Kapitel vorgestellt.

Arbeitsforschung ist nach den Erfahrungen des Verbundes nicht nur ein wissenschaftliches Arbeitsgebiet, sondern ein Prozess, der sich in seiner Organisationsform, in seinen fachlichen Wurzeln und in seinen Arbeitsmethoden kontinuierlich an den Bedingungen in der Arbeitswelt orientieren muss.

Andererseits kann Nachhaltigkeit der Arbeitsforschung nur durch Umsetzung in der Praxis und Bezugnahme auf ein gemeinsames Begriffs- und Methodeninventar erreicht werden. Ein Verbund von Arbeitsforschern, der den Grundsätzen einer Wissenschaftscommunity gehorcht, wird aus den bisherigen Erfahrungen heraus für notwendig erachtet.

4. Arbeit neu gestalten

Arbeit neu gestalten – Forschung und Praxis im Dialog 60
Praxisgerechte Gestaltung von Arbeit 60
Vermittlung 60

Arbeit gestalten – Probleme lösen – Wissen erzeugen 62
Arbeitsgestaltung mit Individuen 62
Arbeitsgestaltung für Betriebe und Organisationen 67
Arbeitsgestaltung im System 72

Wissen vermitteln – Ergebnisse anwenden – Forschung sichtbar machen 76
Generierung von Forschungsfragen durch alle Akteure 76
Forschungskompetenz und -ergebnisse sichtbar machen 78

Kapitel 4

Arbeit neu gestalten

Forschung und Praxis im Dialog

Eine wesentliche Anforderung an die zukunftsfähige Arbeitsforschung lautet, durch ihre Ergebnisse und Erkenntnisse "die Zukunft der Arbeit innovativ mitzugestalten" (BMBF 2000). Sie soll durch die Bearbeitung ihres Gegenstandsbereichs „Arbeit" dazu beitragen, dass die anstehenden Veränderungsprozesse organisatorisch und individuell angemessen bewältigt werden können.

Die Janusköpfigkeit dieser Herausforderung ist deutlich: Die Arbeitsforschung soll

+ wissenschaftlich gesicherte und tragfähige Ergebnisse und Erkenntnisse liefern, also mit einem ausgeprägten Grad an wissenschaftlicher Objektivität „gesellschaftlich robustes Wissen produzieren" (Nowotny 1999)
+ möglichst schnell und zielgerichtet Beiträge zur Verbesserung von Arbeit und Technik erbringen, die in den Unternehmen und Organisationen verwendet werden können, um die (internationale) Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

In der Ausschreibung des BMBF lautet die entsprechende Aussage: „Sie muss in einer komplexen Umwelt unter hoher Unsicherheit schnell, offen und gleichzeitig stabil agieren."

In den vorangegangenen Kapiteln wurde beschrieben, welche Ansätze erforscht wurden, um

+ Arbeit neu zu denken – also welche Theorien, Modelle und Maßstäbe für die Interpretation von (aktueller und künftiger) Arbeit formuliert werden
+ Arbeit neu zu erforschen – also welche (neuen) Methoden und Vorgehensweisen erforderlich sind, um Anforderungen an die Gestaltung von Arbeit angesichts des dynamischen Wandels entsprechen zu können, um Interventionen zielgerichtet zu realisieren und um die Wirkungen von Veränderungen zu evaluieren.

Damit sind für die Arbeitsgestaltung zwei wesentliche Eckpfeiler formuliert.

Praxisgerechte Gestaltung von Arbeit

Zu entwickeln sind praktische bzw. praxistaugliche Lösungen von Arbeitsgestaltung. Das reicht von der Gestaltung der Arbeitsmittel über die Arbeitsumgebung und Aspekte der Arbeitsorganisation bis zu Aspekten von Qualifikation und Kompetenz, Gesundheit, Unternehmenskultur oder gesetzlichen / tariflichen Rahmenbedingungen etc.

"Praxis" unterliegt dabei einem weiten Begriffsverständnis, denn Arbeit wird sowohl im Betrieb als auch in überbetrieblichen Zusammenhängen geleistet, gestaltet, reguliert, beeinflusst.

Arbeitsforschung hat deshalb in ihren Gestaltungen und Gestaltungsentwürfen einen breiten Bezugsrahmen, der alle professionellen Akteure der Arbeit umfasst. Dazu zählen neben Betrieben und Arbeitskräften die Tarifparteien, gesetzgebende, normierende und kontrollierende Instanzen, Institutionen des Gesundheitssystems, Kammern und Verbände, Einrichtungen der Aus- und Weiterbildung, Beratung usw., mit anderen Worten eine Vielfalt von intermediären Instanzen.

Vermittlung

Forschung hat die Aufgabe, ihre Ergebnisse und Erkenntnisse in die Praxis zu vermitteln und dort zur Wirkung zu verhelfen. Dies geschieht einerseits im üblichen Sinn als Verbreitung und Vermittlung von (neuem) Wissen an Adressaten der Forschung.

Wachsende Bedeutung erfährt der Aufbau von Beziehungen zwischen Akteuren der Forschung und der Praxis, gegebenenfalls auch zwischen unterschiedlichen Adressaten, also z. B. zwischen Betrieben und Intermediären.

Forschung, praxisorientierte Arbeitsforschung zumal, erfordert die Aufnahme von Anforderungen und Problemen der Praxis. Forschungs- und Gestaltungsfragen – und auch Rückmeldungen zu Forschungsprozessen und -ergebnissen – sind aus der Praxis an die Forschung zu vermitteln.

Eine zukunftsfähige Arbeitsforschung muss sich darüber hinaus mit erwarteten Veränderungen beschäftigen, um neben den aktuellen auch längerfristige Frühhinweise auf Gestaltungsanforderungen zu formulieren. Instrumentarien dazu wurden im vorangegangenen Kapitel dargestellt.

Eine weitere Form der Vermittlungsleistung ist die Mitwirkung im öffentlichen (gesellschaftlichen und politischen) Dialog. Arbeit darf nicht nur verkürzt als Kostenfaktor wahrgenommen werden, sondern hat vielfältige Dimensionen individueller und gesellschaftlicher Ressourcen und Herausforderungen, die wahrgenommen und in Aushandelungsprozessen in Gestaltung übertragen werden müssen. Ein öffentlicher Dialog über den sozialen Sinn von Wirtschaft ist bedenkenswert.

Last but not least hat die Vermittlung von Forschungsergebnissen auch in der (nationalen wie internationalen) eigenen Profession bzw. in/mit anderen Disziplinen zu erfolgen. Damit offenbart sich das Dilemma erneut, nur diesmal komplexer.

Jeder Betrieb, jedes Unternehmen, ist ein "Ort, an dem Zukunft immer wieder neu geschaffen wird" (Volkholz 2004). Individuen und Gruppen schaffen im funktionalen Kontext eine spezifische "Einzigartigkeit", die für Unternehmen eine beständige Herausforderung darstellt: "im ... Urteil des Kunden anders als jeder Wettbewerber und ähnlich den besten Unternehmen zu sein" (ebenda). Diese Andersartigkeit macht ein Unternehmen strategiefähig, denn sie ermöglicht Effektivität, während die Ähnlichkeiten mit den Besten eine permanente Anforderung zur Effizienz darstellt.

Einzigartigkeit ist gekoppelt mit Wandlungsfähigkeit, also der Fähigkeit, Veränderungen und (Zukunfts-)Erwartungen mit den Potenzialen abzugleichen. Dies erfordert eine hohe Selbstfähigkeit zur proaktiven Anpassung, also die individuelle und organisatorische Veränderungskompetenz, die geprägt ist durch lernende Strategien. Zukunftsfähig sind solche Unternehmen, die den Widerspruch von Strategie und Struktur beherrschen und die Komplexität auf (vom Individuum) leistbare Aufgaben reduzieren können.

In der (sozial-)wissenschaftlichen Forschung gibt es eine grundlegende Orientierung an allgemeingültigen Regeln (Theorien) im Sinne der Gemeinsamkeit verschiedener Strukturen. Heterogene Vielfalt wird in Strukturmuster geordnet. Das führt häufig dazu, dass die Gleichwertigkeit von Leistungen unterschiedlicher Strukturen konzeptionell nicht erfasst/erfassbar ist.

Ein weiterer Aspekt kommt hinzu. Organisatorische Einheiten haben andere Intentionen und Entwicklungsgeschwindigkeiten als gesellschaftliche oder forschende. Die unmittelbare Verwertungsorientierung der Unternehmen/Organisationen lässt sich nur mittelbar vereinen mit der Aufgabenstellung der Verallgemeinerung durch die Forschung.

Erforderlich sind deshalb einerseits neue Wege im Zugang und im Umgang mit dem, was vormals "empirisches Feld" oder "Forschungsobjekt" genannt wurde. Organisationen wollen und müssen als Subjekte, also auch als Forschungssubjekte ernst genommen werden. Es geht um ihre Arbeit, um ihr Unternehmen, um ihre Erfahrungen.

Deshalb sind neue Zugänge zu erproben, sind Formen der Forschungsarbeit im und mit statt über und für Forschungs- und Gestaltungsfelder erforderlich, sind neue Modi der Wissenserzeugung für die Arbeitspraxis in Forschung und Organisationen zu entwerfen.

Zu entwickeln sind also Theorien des Erfolgs von Andersartigkeit. Zu beschreiben sind die Voraussetzungen sowie die fördernden oder hemmenden Faktoren von Zukunftsfähigkeit.
Zu entwickeln sind Methoden zur ressourcenorientierten Stärkung von Individuen und Organisationen, zur Verbesserung der Selbstbefähigung und zur Evaluation.
Zu beschreiben sind erfolgreiche Vorgehensweisen zur Arbeitsgestaltung, deren Ergebnisse Rückwirkungen haben auf den Forschungsprozess.

Die Vielfältigkeit dieser Anforderungen können einzelne Projekte nicht in der gesamten Breite leisten. Aber in einer Summe von Vorhaben ist es möglich, Forschung, Gestaltung und Vermittlung aufeinander zu beziehen.

Dargestellt werden im Folgenden einzelne exemplarische Herangehensweisen und Ergebnisse der Projekte des Forschungsverbundes "Zukunftsfähige Arbeitsforschung".
Für alle dargestellten Projekte gelten dabei die neuen/alten Herausforderungen:

+ Fachsprachen und disziplinäre Grenzen behindern Synergien und Verstehensmöglichkeiten innerhalb der Wissenschaften und zwischen Wissenschaft und Praxis.

+ Verschiedene Interessenlagen äußern sich als unterschiedliche Erwartungen der Beteiligten aus Forschung und Praxis. Es gilt Verständigung und Vertrauen zu generieren.

+ Mögliche Rollenkonflikte sind deutlich zu machen, z. B. Wissenschafter als Forscher, Beobachter und Akteure.

+ Geschlechtsspezifisches Rollenhandeln und Rollenverständnis sind zu beachten.

+ Grad und Güte der Partizipation der Beteiligten stehen im Verhältnis zur Arbeits- (sprich: Ergebnis-)fähigkeit der Gruppe/des Betriebes.

+ Die lokale Gültigkeit von Gestaltungsmaßnahmen muss folglich ausgeweitet werden für die Übertragbarkeit von Methoden und Vorgehensweisen sowie die Vermittelbarkeit von Forschungsergebnissen.

Und dabei kommen neben den forschenden Personen/Institutionen auch weitere vermittelnde Instanzen in den Blick. Institutionen des Arbeitsschutzes, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Kammern und Verbände, Berufsorganisationen, Tarifparteien etc. Und häufig nehmen (Unternehmens-, Organisations-, Gesundheits- etc.) Beraterinnen und Berater Aufgaben der – gegenseitigen – Vermittlung zwischen Forschung und betrieblichen Organisationen auf. Es gibt zwischen "Wissenschaft" und "Praxis" intermediäre Zonen "mit echten Zwischengängern", die letztlich für den Erfolg von Gestaltungs-

lösungen mit entscheidend sind. Es kann nicht überraschen, dass die jeweiligen Projekte in ihren Grundannahmen, in ihrer Vorgehensweise, in den eingesetzten und zum Teil neu entwickelten oder adaptierten Methoden, in ihrem Verständnis von praxisbezogener Forschung und in der Ausgestaltung ihrer Forschungspraxis durchaus unterschiedlich sind. Sie reichen von der Grundlagenforschung über die anwendungsorientierte Forschung bis zur Anwendungsforschung.

Dargestellt werden Ergebnisse der Arbeitsgestaltung mit den Anforderungen, Probleme / Herausforderungen zu lösen und praktisches wie forschungsrelevantes Wissen zu erzeugen. Im Folgenden stellt dieses Kapitel Beispiele aus der Arbeitsgestaltung mit Individuen, für Betriebe und Organisationen sowie im System dar.

Danach werden Aspekte der Wissensvermittlung – aus der Forschung in die Praxis bzw. in intermediäre Instanzen und aus der Praxis in die Forschung – vorgestellt. Dabei wird auch behandelt, wie Forschungskompetenz und Forschungsergebnisse sichtbar gemacht werden können.

Arbeit gestalten – Probleme lösen – Wissen erzeugen

Arbeitsgestaltung mit Individuen

Wenn Betriebe erfolgreich in die Zukunft gehen wollen, dann müssen sie das Individuum mit seinen / ihren Stärken und Schwächen als ein Potenzial entdecken, das es zu erhalten und zu fördern gilt. Nur dann können sie ein Gleichgewicht zwischen dem Unternehmenswunsch nach guter Produktivität und Qualität der Arbeit und dem Wunsch der Beschäftigten nach guter Arbeits- und Lebensqualität und Wohlbefinden herstellen. Das folgende Beispiel geht von der Arbeitsfähigkeit bzw. der „Arbeitsbewältigungsfähigkeit" der Beschäftigten aus und zeigt, wie entsprechende Prozesse bei Unternehmensführung und Beschäftigten angeregt und unterstützt werden können, um dieses Potenzial zu erkennen, zu bewahren und zu fördern.

PIZA:
ARBEITSBEWÄLTIGUNGSFÄHIGKEIT ALS INDIKATOR UND GESUNDHEITSGESPRÄCHE ALS INITIAL FÜR ARBEITSGESTALTUNG AM BEISPIEL DER AMBULANTEN PFLEGE (BEISPIEL)

Die Branche "Ambulante Pflege" erlebt mit den Finanzierungsschwierigkeiten des gesamten Gesundheitssektors deutliche Veränderungen. Unternehmen und Beschäftigte stehen stärker als in der Vergangenheit unter wirtschaftlichem Druck. Die veränderte Ausgangslage erfordert Bemühungen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in ambulanten Diensten, um Beschäftigte für diese Dienste zu finden und sie gesund und mit hoher Zufriedenheit in diesem Arbeitsfeld zu halten.

Am Projekt beteiligten sich das Ministerium für Arbeit, Familie, Soziales und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz im Rahmen der Initiative "Menschen pflegen" und acht Pflegedienste mit insgesamt 230 Beschäftigten.

Durch die Erhebung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit, Belastungen und Ressourcen wurden notwendige Arbeitsgestaltungsmaßnahmen sichtbar gemacht und initiiert.

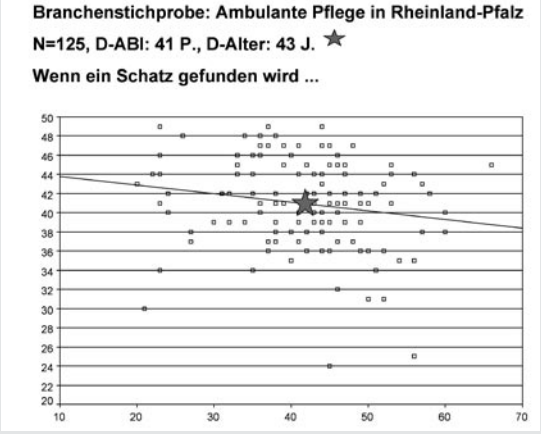


Abbildung: ABI-Werte Ambulante Pflege (8 Unternehmen) 2003

Folgende Ergebnisse wurden ermittelt:

In der Erhebung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit (nach Tuomi,
Ilmarinen et. al. 2001) ergab sich bei dem Großteil der Befragten eine gute bis sehr gute Arbeitsbewältigungssituation, die es für die Zukunft zu erhalten gilt. Die arbeitsmedizinische Analyse zeigte allerdings bei 16 % der befragten Beschäftigten eine unzureichende Passung zwischen Arbeitsbedingungen und dem individuellen Leistungsvermögen, die Verhältnis- und Verhaltensmaßnahmen erforderlich machten. Mit den Beschäftigten wurden Gesundheitsgespräche geführt, mit den Betrieben wurden Initiativen zur Verbesserung der Arbeits(bewältigungs)situation entwickelt.

Über alle Betriebe zeigten die Ergebnisse eine altersabhängige Tendenz: In jungen Jahren, meist zu Beginn der Berufstätigkeit, können die Arbeitsanforderungen in der ambulanten Pflege leicht die Leistungsreserven der Beschäftigten übersteigen. Und zwischen dem ca. 45. und 55. Lebensjahr steigt der Anteil derjenigen, bei denen die Arbeitsanforderungen nicht mehr so gut zu den (körperlichen) Reserven der Beschäftigten passen und als belastend erlebt werden.

In der Bedingungsanalyse wurden spezifische Behinderungen im Arbeitsablauf und damit Fehlbelastungen für die Beschäftigten sichtbar. Ein wesentliches Merkmal der Mensch-zu-Mensch-Dienstleistung ist die unterschiedliche Dauer der gleichen Leistungen bei verschiedenen Klienten oder zu verschiedenen Betreuungszeiten aufgrund von Unvorhergesehenem und Ungeplantem (z. B. informatorische Erschwerungen wie Unklarheit der Medikamenten-Verschreibung oder Übergabe von Kolleginnen). Die Arbeitsbedingungen tragen dem aber kaum Rechnung. So wurde immer wieder von einem Widerspruch zwischen Zeit- bzw. Terminvorgaben einerseits, den Bedürfnissen des/der aktuellen Klienten/in und dem Zeitdruck durch den Termin bei folgenden Klienten berichtet. Diese Differenz führt insbesondere zu einem Gefühl bei der Pflegekraft, dass man es anders könnte und wollte, als es in der Realität möglich ist.

Im Zuge der Gesundheitsgespräche wurden die Beschäftigten nach ihrer Einschätzung gefragt, wie sehr die sozialen Beziehungen im und um den ambulanten Dienst bei der Bewältigung der Arbeit helfen. Die Erhebung ergibt einen relativ hohen erlebten sozialen Rückhalt als Beitrag zur eigenen Bewältigung der Arbeit. Die Hilfe durch den Rückhalt bei den Arbeitskolleginnen wird als eine starke Gesundheitsressource bewertet, ebenso der Rückhalt bei den Vorgesetzten. Gering ausgeprägt ist dagegen der Rückhalt durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen.

Folgende Gestaltungsmaßnahmen gingen aus den Ergebnissen hervor:

Die mit den Beschäftigten und den Pflegedienstleitungen entwickelten Gestaltungsmaßnahmen konzentrierten sich auf Anpassungen in den Tourenplanungen und verbesserte Kommunikation an den Schnittstellen. Zur Stärkung der eigenen Gestaltungsfähigkeiten im verhältnis- und verhaltenspräventiven Bereich wurden Seminare zum "Selbstmanagement für Gesundheit und Wohlbefinden in der Arbeit" mit Pflegekräften durchgeführt.

Um die individuell oder betrieblich nicht lösbaren Probleme zu bearbeiten, wurden darüber hinaus zwei Zukunftsforen durchgeführt, die das gesamte System Ambulante Pflege in einen Veränderungsprozess gebracht haben (s. Beispiel Zukunftsforen).

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Durch die Erhebung der Arbeitsbewältigungsfähigkeit mit dem ABI als Instrument mit hoher Prognosefähigkeit und Frühhinweisqualität konnten auf drohende Gesundheitsbeeinträchtigungen oder gar Berufsunfähigkeit einerseits und Notwendigkeiten zur Arbeitsgestaltung andererseits in Verbindung mit bedingungsbezogenen Analysen Gestaltungsräume aufgezeigt werden, um die Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern.

Das Individuum ist auch der Ausgangspunkt für einen Gestaltungsprozess nach dem Sanduhr-Prinzip. Eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit geht nur gemeinsam mit den betreffenden Personen als "Experten in eigener Sache". Damit diese ihre individuellen Vorstellungen, ihr Wissen und ihre Emotionalität einbringen können, müssen im Betrieb die Voraussetzungen dafür vorhanden sein. Für zukunftsfähige Unternehmen ist es darüber hinaus wichtig, den Wirkungszusammenhang zwischen beruflichen Kompetenzentwicklungen und Unternehmensentwicklungen aufzudecken.

PIZA: ARBEITSGESTALTUNG IM BETRIEBLICHEN DIALOG (HOURGLASS-MODELL) - EIN GESTALTUNGSBEISPIEL AUS DEM REHA-GEWERBE

Die Problemanalyse und die Entwicklung von (organisatorischen) Gestaltungsmaßnahmen fand in einem Kleinbetrieb aus dem handwerklichen Rehatechnik-Gewerbe nach dem Konzept des Hourglass Modells (Johansson 1997 und 2004) statt.

Das Modell, eher auf größere Unternehmen ausgerichtet, wurde im PIZA-Projekt für Anwendungen in kleinen und mittleren Unternehmen angepasst. Das Besondere der Anwendung des Hourglass Modells ist, dass Probleme und Lösungsvorschläge "von unten nach oben" identifiziert werden. In einem Stufenprozess ausgehend vom Individuum (einzelnen Beschäftigten) geschieht ein Dialogprozess mit zunehmend verdichteten und abgestimmten Gestaltungsvorschlägen über die Gruppe (das Team / Tätigkeitsgruppen) hin zur Unternehmensleitung oder einem Entscheidungsgremium unter Einbeziehung der Beschäftigten. Die Entscheidungen werden in den Betrieb in Form von Planungen und operativen Maßnahmen auf den verschiedenen Ebenen zurückgegeben. Aufgrund der alle einbeziehenden partizipativen Vorgehensweise ist bei diesen Gestaltungsmaßnahmen von einer hohen Passgenauigkeit für den Betrieb und einer hohen Akzeptanz in der Belegschaft auszugehen.

Die Veranschaulichung des Prozesses hat die Form eines Stundenglases.

Abbildung: Hourglass™ Model

In der betrieblichen Bearbeitung entlang von offenen Leitfragen kristallisierte sich ein Gestaltungsfeld heraus, in dem sich arbeitsorganisatorische Aspekte und Rollendefinition in der Interaktion mit dem Kunden verschränkten.

In der folgenden Tabelle wird beispielhaft eine Übersicht über die Probleme und Lösungen aus dem Segment der Warenauslieferung gegeben.

TABELLE: PROBLEME UND LÖSUNGEN AUS DEM SEGMENT DER WARENAUSLIEFERUNG

Problemanalyse im und gemeinsam mit dem Betrieb	Gestaltungsmaßnahmen
Touren sind schwierig zu kalkulieren. Nach dem Motto "Der Kunde ist König" erwarten die Kunden einerseits Beratungsleistungen bei der Auslieferung, die zeitlich nicht planbar sind, und andererseits existiert der Wunsch nach genauen Zeitabsprachen für die Lieferung. Die Auslieferndenden geraten häufig unter Zeitdruck, erzeugen durch Verspätungen Unzufriedenheit bei den folgenden Kunden und können so ihren eigenen Qualitätsansprüchen an die Auslieferung (guter (Beratungs-)Service und Zuverlässigkeit der Terminabsprachen) nicht gerecht werden.	Kunden kundig machen: Man sollte den Kunden einen zeitlichen Rahmen geben für Rückantworten für Besuche des Außendienstes, indem man ihnen verständlich macht, dass der Außendienst einen bestimmten Zeitplan hat. Der Kunde ist nicht König sondern Partner: Wir wollen etwas liefern, die Kunden wollen etwas bekommen! Mögliche Gesprächsführung wird von der Streckenplanerin überlegt: Die Richtung ist, die Kunden mit verantwortlich zu machen, dass Termine eingehalten werden können.
Abstimmungsprobleme zwischen Außendienst und Streckenplanerinnen.	Erfahrungsaustausch zwischen Außendienst und Streckenplanerinnen über gröbere Abweichungen vom Plan. Die Streckenplanerinnen fahren eine Tour mit und pflegen regelmäßig einen kurzfristigen Erfahrungsaustausch, so dass das gesamte betriebliche System die Fahrplanung lernen kann.
Waren werden bei der Auslieferung verwechselt.	Waren unmittelbar nach dem Verpacken eindeutig kennzeichnen (Postleitzahl), so dass es zu keinen Verwechslungen kommen kann (z. B. vertauschte Rollstühle).
Generelle Überlastung.	Generelle Überlastung. Abholen von Geräten, Betten (ohne Beratungsbedarf) durch einen weniger speziell qualifizierten Außendienst-Mitarbeiter. Perspektivisch: EDV-gestützte Abwicklung des Paketversands.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Durch die partizipative Form ergibt sich eine hohe Passgenauigkeit der Gestaltungsmaßnahmen für den Betrieb und eine hohe Akzeptanz in der Belegschaft, d. h. Gestaltung mit nachhaltigen und hohen praktischen Auswirkungen.Gleichzeitig wurde eine hohe Zufriedenheit der Beschäftigten und der Geschäftsführung erreicht. Das Modell soll im Betrieb eigenständig angewendet werden können.

Die subjektive Dimension von Individuen (siehe Kapitel "Arbeit neu denken"), die im Zuge von Individualisierungsprozessen immer bedeutender wird, steht im Mittelpunkt des folgenden Beispieles. Die subjektive Erfahrungswelt der Beschäftigten wird entlang problematischer Handlungssituationen, so genannter "Fälle", zum Ausgangspunkt innovativer Arbeitsgestaltung gemacht.

LEFO:
VON DER FALLERZÄHLUNG ÜBER DIE INTERDISZIPLINÄRE INTERPRETATIONSWERKSTATT ZUM BETRIEBLICHEN BERATUNGSPROZESS

Die Praxisorientierung des Projekts "Lernender Forschungszusammenhang" (LeFo) gründet in ausgewählten Problemdefinitionen von Akteuren der betrieblichen Praxis, die zu Fallerzählungen aufbereitet werden. Praxis wird hier als eigenständiges Relevanzsystem mit einer spezifischen Problemsicht betrachtet, das zur eher spezialisierten, jedoch zugleich tiefenscharfen Sicht der Wissenschaft kontrastiert. Um unterschiedliche Dimensionen des jeweiligen Falls in den Blick nehmen und damit der Komplexität des jeweiligen Phänomens gerecht werden zu können, wird der Fall von Forscherinnen und Forschern in der interdisziplinären Interpretationswerkstatt aus verschiedenen Perspektiven analysiert, die nachfolgend miteinander verschränkt werden. Forschungsergebnisse der Interpretationswerkstatt werden schließlich durch eigens ausgearbeitete Beratungskonzepte in die betriebliche Praxis zurückgeführt. Ein Fallbeispiel wird diese Vorgehensweise im Folgenden konkretisieren.

Ausgangssituation

Aus der betrieblichen Praxis der Auto-AG wird die Umstellung von Gruppenarbeit auf Teamarbeit als Problem definiert und in Fallerzählungen durch betriebliche Akteure in spezifischer Weise ausgearbeitet. Einer der Fallgeber ist ein Mitarbeiter, der vom Management die Aufgabe erhalten hat, Teamarbeit als Koordinator von Teamsprechern, Teams und Meistern mit umzusetzen. Konflikte bei der Etablierung der Teamarbeit beschreibt der Praktiker auf der Ebene von interpersonaler Kommunikation und Interaktion zwischen den Mitarbeitern in den unterschiedlichen Positionen, während beispielsweise hierarchische Rollenstrukturen ausgeblendet bleiben.

Die Problemsicht der Forscherinnen und Forscher

Die Forschenden der Interpretationswerkstatt problematisieren den Fall "Umsetzung der Teamarbeit" nun aus ihren Perspektiven und nehmen dabei Sichtweisen der Arbeitswissenschaft, der Rechtswissenschaft, der Soziologie, der Pädagogik und der Psychologie in Anspruch. Als problematisch erscheint aus deren Sicht vor allem die Diskrepanz zwischen einer weiterhin bestehenden Kultur der Gruppenarbeit im Unternehmen und einer neu zu etablierenden Kultur der Teamarbeit, die nicht (folgerichtig) an Gruppenarbeit anknüpft, sondern deutlich zu dieser kontrastiert. Die "Blindheit" für diese "Kontinuität der Diskontinuität", so die These, zieht nichtintendierte Nebenfolgen nach sich, die im Unternehmen bislang nicht bearbeitet worden sind. Die Interpretationswerkstatt fokussiert hier vor allem auf Zusammenhänge von rechtlichen Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung, hierarchischen Rollenstrukturen, Beteiligungsansprüchen im Kontext von Teamarbeit sowie den betrieblichen Maßnahmen zur Entwicklung von Veränderungskompetenz der Akteure aus der Praxis.

Veränderungen durch die interdisziplinäre Forschung in der betrieblichen Praxis

Über den Transfer der entsprechend aufbereiteten Forschungsergebnisse in die betriebliche Praxis der Auto-AG sind diese Ergebnisse für die zu Beratenden öffentlich geworden. Im vorliegenden Fallbeispiel hat der „fremde Blick" bisherige Problemdefinition(en) bzw. Problembearbeitungen irritiert: Zum einen führte die Vorstellung der Forschungsergebnisse zu einer Reflexion seitens wichtiger betrieblicher Akteure bzw. Entscheidungsträger. Diese ging mit der Erkenntnis einher, die vorher eher diffus geahnte Handlungsproblematik in der eigenen betrieblichen Praxis nun klar definieren und damit entsprechende Maßnahmen einleiten zu können. Zum anderen führte die Vorstellung der integrierten Problemsicht der Forscherinnen und Forscher zu einer Anerkennung des interdisziplinären und qualitativ vorgehenden Forschungsverfahrens selbst. Dabei wurde von den betrieblichen Akteuren auch eine bereits durchgeführte quantitative Studie im Hinblick auf ihre Effektivität kritisch reflektiert. Perspektivisch wird die Verarbeitung der transferierten Forschungsergebnisse dazu führen, dass sich verschiedene betriebliche Akteure in Reflexions-Workshops mit den Ergebnissen auseinandersetzen. Damit wird auch die Fähigkeit der betrieblichen Akteure zur Selbstreflexion gestärkt.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Neu ist das Angebot einer integrierten Sicht auf eine Handlungsproblematik, die verschiedene Perspektiven berücksichtigt und damit die Problemsicht der jeweiligen Einzelakteure übersteigt und kontextualisiert. Im vorliegenden Fallbeispiel konnten dadurch betriebliche Strukturen in ihren vielfältigen Zusammenhängen problematisiert werden, die von betrieblichen Akteuren bis dahin entweder nicht oder als wenig relevant hinsichtlich der Einführung und des Erfolges der Gruppenarbeit wahrgenommen wurden.

Arbeitsgestaltung für Betriebe und Organisationen

Die Managementliteratur produziert am laufenden Band Konzepte zur Steigerung des Unternehmenserfolgs. Dabei rückt der "Mensch als Erfolgsfaktor" zwar zunehmend in den Fokus, doch die Unternehmensrealität zeigt, dass hier meist an den tatsächlichen Problemen und Chancen betrieblicher Optimierung vorbeigezielt wird. Es gibt eben nicht "den" Menschen, "die" Technologie, "die" Organisation oder "den" Kunden, und somit gibt es auch keine Patentrezepte. Jedes Unternehmen ist einzigartig. Trotz zahlreicher positiver Erfahrungen sind humanzentrierte neue Arbeitsformen noch immer nicht zum echten Arbeitsgestaltungsparadigma bei betrieblichen Restrukturierungen geworden. Forderungen nach "Verschlankung" der Organisation führen immer noch zur umfassenden und durchgreifenden Ökonomisierung der Arbeitsorganisation. Die folgenden Beispiele zeigen, wie Arbeitsgestaltung in der betrieblichen Praxis gehandhabt werden kann. Sie beschreiben, welche Ansätze zukunftsfähiger Arbeitsgestaltung in welche unternehmensspezifische Handlungsstrategien umgesetzt werden und welche Erfolge dabei zu erzielen sind.

GENDA:
GENDER UND BERUFSENTWICKLUNG IN DER STADTVERWALTUNG HANNOVER

GendA hat Verfahren für einen Wissenschafts-Praxis-Dialog entwickelt und erprobt, deren Herzstück das Forum der "Forschungswerkstatt" bildet. Mit diesem Ansatz wird das Anliegen verfolgt, die Praxis stärker an Forschungsprozessen zu beteiligen, um damit zum einen für die Praxis Reflektions- und Handlungsmöglichkeiten zu eröffnen und zum anderen für Wissenschaft und Forschung zu neuen und relevanten Fragestellungen und Erkenntnissen zu gelangen. Die verschiedenen Elemente des dialogischen Verfahrens werden exemplarisch an den Befunden und Erfahrungen aus einer Wissenschaft-Praxis-Kooperation mit der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover skizziert. Im Zentrum stehen die von Wissenschaft und Praxis gemeinsam geleistete Themen- und Problemidentifikation sowie das Instrument der Forschungswerkstätten, die in Hannover das Thema "Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen – Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe" hatten.

Dabei handelt es sich um zweitägige Werkstätten, die insgesamt dreimal mit jeweils einem anderen Personenkreis durchgeführt wurden. Insgesamt waren 55 Beschäftigte der Stadtverwaltung – trotz offener Ausschreibung überwiegend Frauen – und vier Funktionsträgerinnen daran beteiligt. Die Forschungswerkstätten haben mit gruppenorientierten Methoden und Verfahren aus dem Gender Training den Beschäftigten zunächst die Möglichkeit zur individuellen Reflektion über die Erwerbssituation, das Zusammenspiel von Erwerbsarbeit und sonstigen Lebensbereichen und dem Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit auf das (Berufs-)Leben geboten. Diese Erkundungen wurden dann in den Zusammenhang der Organisation, der Strukturierung des Arbeitsumfeldes sowie der Gleichstellungs- und Gender Mainstreaming-Maßnahmen gestellt und Verbesserungsvorschläge entwickelt, die auf der Forschungswerkstatt selbst sowie bei einer größeren Abschlussveranstaltung mit den Funktionsträgerinnen (z. B. Personalrat, Fachbereich Organisation- und Personalentwicklung) diskutiert wurden.

In der Stadtverwaltung Hannover wurden an die Wissenschaft-Praxis-Kooperation mit GendA der Wunsch und die Erwartung geknüpft, sich "mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen [und] Sachen auf den Punkt zu bringen", wie es von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten formuliert wurde. Ein wichtiger Aspekt war zudem die praktische Nutzung des Projektes für die Stadtverwaltung – oder wie es vom Personalrat formuliert wurde: "dass dabei was`rumkommt" – der insbesondere in der Unterstützung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming gesehen wurde.

Die Möglichkeit, im Prozess gemeinsam die Fragestellung zu entwickeln / das Problem zu definieren, wurde von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wie auch dem Personaldezernenten und Leiter des Fachbereiches Zentrale Steuerung positiv bewertet. Er betont: "Was ich gut fand, war im Grunde genommen doch letztes Jahr der Einstieg, dass die Möglichkeit bestand, in der Koope-

ration quasi gemeinsam den Schwerpunkt auf das Projekt noch mal zu konkretisieren oder auszuloten, was ja für uns auch sehr wichtig war". Auch von der Fachkoordinatorin für Organisationsentwicklung wird die Art der Kooperation für sinnvoll erachtet: "Mal an einem Projekt so was gemeinsam zu formulieren und auch gemeinsam zu exerzieren und durchzuhalten und durchzuführen [ist] eine ganz sinnvolle, und ich glaube auch für beide Seiten, eine sehr fruchtbare Bereicherung. Und ich denke [...], gerade bei unserem Thema Arbeitsprozesse und wie in der Stadtverwaltung bestimmte berufliche Entwicklungen gelaufen sind, war es ein ganz guter Einstieg – auch um die Themen der Zukunft noch mal für uns stärker zu reflektieren, wo wir hin wollen und wo wir vielleicht auch hin müssen, um letztendlich diese Organisation weiterzuentwickeln."

Zudem meint die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, dass durch das Verfahren der Forschungswerkstätten mehr Leute direkt am Prozess beteiligt werden konnten, so dass "durch die hohe Beteiligung und die im Anschluss stattgefundene Präsentation [...] eine große Öffentlichkeit angesprochen [wurde]", so dass sie jetzt erwartet, dass das Thema durch "das Schneeballprinzip weitere Kreise zieht".

Ein konkretes Ergebnis dieses Prozesses stellt die Broschüre "Berufliche Entwicklung in der Stadtverwaltung Hannover – Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe" dar. Damit werden zwei Ziele verfolgt: Erstens soll durch die Dokumentation der eineinhalbjährigen Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen der Stadtverwaltung und "GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" ein Impuls für zukünftige genderkompetente Kooperationsprojekte mit der Arbeitswelt gegeben werden. Zweitens soll mit dieser Broschüre eine Handreichung für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung zur Verfügung gestellt werden, in der zentrale Informationen zum Thema Berufliche Entwicklung systematisch aufbereitet und zusammengeführt sind.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Das Verfahren zeichnet sich besonders dadurch aus, dass es Praxiskompetenz und Genderkompetenz in einem integrierten Ansatz zusammenbringt. Die Stichworte Problemidentifizierung durch Wissenschaft und Praxis, Beteiligungsorientierung und Handlungsorientierung sind für diesen Ansatz – unabhängig von der konkreten Methode – zentral. Arbeitsforschung wird so in die Lage versetzt, praxisrelevante Forschung zu betreiben und gleichzeitig auch die (Arbeits-)Praxis zu befähigen, Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

WALD: BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSGESTALTUNG IN LÄNDLICHEN KLEINSTBETRIEBEN

In der Forstwirtschaft und in Tätigkeitsfeldern, die mit Wald verbunden sind, führt der strukturelle Wandel immer mehr zur Verlagerung von Arbeit auf kleine und kleinste Unternehmen. Dies gilt sowohl für die Waldarbeit, also primär Holzernte und Holztransport, wo Unternehmen mit sehr wenigen oder gar ohne Beschäftigte Dienstleistungen mit modernen kapitalintensiven Forstmaschinen anbieten, als auch für die Tätigkeitsfelder Management, Planung, Inventur, Naturschutz aber auch Umweltbildung, Erholung und Tourismus, in denen sich überwiegend alleinarbeitende Selbstständige Erwerbsfelder erschließen.

Qualitative Untersuchungen in diesen ländlichen Kleinstunternehmen haben gezeigt, dass fördernde und hemmende Bedingungen für die Arbeitsgestaltung in hohem Maß von der wirtschaftlichen Situation und wirtschaftlichen Abhängigkeiten geprägt sind.

Bei einem einem exemplarischen Holzernteunternehmen, das hohe Investitionen in eine moderne Forstmaschine geleistet hat, und das im Auftrag großer Waldbesitzer und global agierender Holzindustrieunternehmen arbeitet, kann das Problem so charakterisiert werden:

+ hohe Kapitalkosten erfordern intensive Auslastung der Maschinen

+ große und wirtschaftlich deutlich stärkere Marktpartner (Waldbesitzer und Holzindustrieunternehmen) nutzen die Konkurrenz zwischen Dienstleistern, um Preise niedrig zu halten

+ Auftragsvolumina sind in der Regel relativ kurzfristig, was zu dauerndem Akquisitionsdruck führt

+ lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten sind die Regel, Einsätze in großer Entfernung zum Standort des Unternehmens und damit zur Familie werden in Kauf genommen.

Bei alleinarbeitenden Selbstständigen mit betriebs- oder personenbezogenen Dienstleistungen „um den Wald" sind zwar die Kapitalkosten weniger bestimmend, aber auch für diese gilt, dass wirtschaftliche Abhängigkeiten von großen Auftraggebern und Unsicherheiten über die zukünftige Geschäftsentwicklung die dominierenden Belastungsfaktoren sind. Insgesamt gilt, dass insbesondere persönliche und betriebliche Zukunftsvorsorge – also damit auch die Nachhaltigkeit der Arbeit – hinter dem aktuellen "Arbeiten um jeden Preis" zurücksteht.

Neben dem Erfordernis, wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen gestalten zu müssen, ergeben sich Gestaltungsansätze vor allem in der Förderung von Kooperationen zwischen Kleinstunternehmen in ländlichen Räumen. Die Befunde des Vorhabens WALD zeigen, dass die größten Chancen für eine zukunftsfähige Gestaltung von Arbeit durch Kooperationen zwischen kleinen und kleinsten Unternehmen sowohl innerhalb der Waldbewirtschaftung, als auch mit vor- und nachgelagerten Tätigkeitsfeldern liegen.

Das hier hervorzuhebende Gestaltungsziel ist damit die Befähigung und Motivation von Akteuren, Kooperationen und Vernetzungen zur gemeinsamen Akquisition und Bearbeitung von Aufträgen einzugehen. Dies erfordert vor dem Hintergrund unserer Befunde über Arbeit in ländlichen Arbeitsmilieus das Aufzeigen von Beispielen gut funktionierender Kooperationen sowie eine Prozessbegleitung durch Moderatoren, die mit den Kommunikationsformen und Kulturen ländlicher Arbeit vertraut sind.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Nachhaltige Gestaltung von Arbeit bedeutet für die von uns einbezogenen Akteure vor allem, dass Arbeit nachhaltig existenzsichernd ist. Der Blick weitet sich über die Arbeitsplatzgestaltung hinaus auf die sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Arbeit. Damit Arbeitsforschung unter diesen Bedingungen einen Beitrag zur Schaffung und zum Erhalt von Beschäftigung unter guten Arbeitsbedingungen beitragen kann, muss sie die sozialen und wirtschaftlichen Prozesse, in denen in ländlichen Räumen gearbeitet wird, verstehen und dort nach Gestaltungsansätzen suchen.

KOPRA:
"ARBEITEN OHNE ENDE" – ARBEITSZEITINITIATIVE DER IG METALL

Im Rahmen der Kooperationsplattform "Entgrenzte Arbeit" wird ein Projekt durchgeführt, in dem die Vermittlung von Arbeitsforschung und politischer Praxis im Zentrum steht. Dabei geht es um die Wechselbeziehungen zwischen Akteuren der Arbeitsgestaltung (hier vor allem Betriebsräte, Gewerkschaften und individuelle Beschäftigte) und den Arbeitsforschern.

Ausgangspunkt ist das Phänomen des "Arbeitens ohne Ende" in den Betrieben und die Reaktionen der Beschäftigten und der Betriebsräte.

Hintergrund sind Methoden der indirekten Unternehmenssteuerung, die individuelle Selbstständigkeit in abhängige Beschäftigungsverhältnisse einbinden und dadurch zu einer enormen Steigerung des Leistungsdrucks führen. Dieser schlägt sich in einer Intensivierung der Arbeit, aber auch in einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten nieder. Gesundheitsrisiken – vor allem psychomentale Belastungen – nehmen zu.

Die IG-Metall-Initiative "Arbeiten ohne Ende – meine Zeit ist mein Leben" hat sich diesem Phänomen zugewendet und ist bei Beschäftigten und Betriebsräten auf breite Resonanz gestoßen. In zahlreichen Betrieben und Verwaltungsstellen hat es Arbeitskreise, Workshops, Tagungen und Seminare zu diesem Problem gegeben. Dabei konnte sich die IG Metall vor allem auch hochqualifizierten Beschäftigtengruppen in Dienstleistungsbereichen, die sie sonst nur schwer erreicht, als die politische Kraft präsentieren, die relevante Probleme thematisiert. Bei den betrieblichen Aktionen standen Verständigungsprozesse durch e-mail-Kommunikation, Herstellung betrieblicher Öffentlichkeit durch Versammlungen, Plakataktionen, Aufgreifen betrieblicher Anlässe (z. B. Arbeitszeitregulierung u. ä.) im Zentrum. Im Verlauf dieser Aktionen, an denen auch Inputs der Arbeitsforschung (Forschungsergebnisse zur Entgrenzung von Arbeit) eine Rolle spielten, und beim Versuch sie zu verbreitern, wurde die Kooperation zwischen politischen Akteuren und Wissenschaft intensiviert und systematisch gestaltet. Es ging nicht mehr nur um die wissenschaftliche Unterstützung betrieblicher Aktionen, sondern es wurden aus der Praxis auch Fragen an die Wissenschaft und konkrete Anforderungen an Forschung formuliert. Arbeiten unter den Bedingungen indirekter Steuerung wirft ja nicht nur in den Unternehmen viele der altgewohnten Umgangsformen mit Arbeit über den Haufen, sie stellt auch die traditionellen Formen der betrieblichen

Interessenvertretung und der gewerkschaftlichen Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Frage. Ins Zentrum rückte die Frage nach dem Verhältnis von kollektiver Interessenvertretung und individueller Autonomie: Wie kann die neuartige Verbindung von Selbstständigkeit und Abhängigkeit in den Unternehmen durch eine neuartige Verbindung von kollektiver Interessenvertretung und Entwicklung individueller Autonomie beantwortet werden?

Wissenschaft und politische Akteure stellen sich nun gemeinsam die Frage, wie sich die Arbeitszeitinitiative "Arbeiten ohne Ende" mit anderen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern verbinden lässt: Mit der Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik, mit Fragen der Kompetenzentwicklung (Professionalisierung') von Beschäftigten, mit Fragen der Leistungsbemessung, schließlich mit allgemeinen, aber politisch immer wichtiger werdenden Fragen nach der so genannten Vereinbarkeit von "Arbeit und Leben". Aus diesen Verbindungslinien gilt es konkrete Bezugspunkte zu entwickeln, um individuelle Verständigungsprozesse mit praktischen Handlungs- und Aktionszielen verknüpfen zu können.

Darüber hinaus ist geplant, ein eigenständiges Netzwerk "Arbeiten ohne Ende" aufzubauen, das als interaktives Netz Informationen nicht nur aufnimmt und weitergibt, sondern auch verarbeitet und strategisch weiterentwickelt. Dieses Netzwerk wird durch eine politisch-wissenschaftliche Steuerungsgruppe unterstützt werden, die die Kampagne inhaltlich begleitet. Sie hat die Aufgabe, Inputs aus betrieblicher Praxis und Wissenschaft aufzubereiten und in die Kampagne einzuspeisen, Informationen und Anregungen aus dem Netzwerk auszuwerten und rückzumelden, den Verlauf der Kampagne zu evaluieren und den Kontakt zu den politischen Gremien und zu der politischen Öffentlichkeit zu halten. Dies wiederum setzt eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Praxis (betriebliche und gewerkschaftliche Akteure) und Wissenschaft voraus. Wissenschaft schaltet sich dabei (mit Inputs, Auswertungsarbeiten etc.) unmittelbar in die Unterstützung der Kampagne ein und aus der Praxis werden wiederum eigenständige Forschungsarbeiten angestoßen.

PIZA: KOMMUNIKATION IM VIRTUELLEN UNTERNEHMEN

Das Unternehmen, mit dem wir gemeinsam geforscht und gestaltet haben, ist in vielfacher Hinsicht einzigartig. Die Berlin Transport GmbH ist ein junges Unternehmen, 1999 als Tochterunternehmen der Berliner Verkehrsgesellschaft gegründet, und bietet zurzeit nur eine Leistung an: Es stellt dem Mutterunternehmen Fahrpersonal in den Bereichen Bus, Straßenbahn und U-Bahn zur Verfügung. Es ist schnell gewachsen, von null auf ca. 800 Beschäftigte in den ersten beiden Jahren und hat gegenwärtig etwa 1.300 Fahrpersonale, die von 45 Vollzeitkräften verwaltet werden.

Die Besonderheit ist, dass für die Fahrpersonale keine eigene Infrastruktur (Fahrzeuge, Betriebshöfe) zur Verfügung steht. Der Einsatz des Fahrpersonals wird technisch gesteuert. Nicht mehr der Betriebshof ist der betriebliche "An- und Abmeldepunkt" für das Fahrpersonal und der Ort, von dem der Personaleinsatz aus gesteuert wird, sondern das "System". Über ein Handy werden dem Fahrpersonal alle Informationen über den jeweiligen Einsatzzeitpunkt und -ort (Wechselschicht) mitgeteilt und der ordnungsgemäße Arbeitsbeginn kontrolliert. Die Einsatzorte des Fahrpersonals sind über das gesamte lokale Netz des Öffentlichen Personennahverkehrs verteilt, den Arbeitseinsatz protokolliert ein technisches System, ein Betriebshof herkömmlicher Art mit einer Personaldisposition auf dem Betriebshof ist nicht mehr notwendig, die Einsatzpläne werden per SMS versandt ... - der Betriebshof wird gleichsam für das Fahrpersonal virtuell.

In einem ergebnisoffenen Erstgespräch zwischen der Unternehmensleitung und PIZA kristallisierte sich der Wunsch nach einer Kommunikationsanalyse im Unternehmen heraus, da die Verwaltung den Eindruck hatte, dass der persönliche Kontakt zum Fahrpersonal nicht in jedem Fall ausreiche, um Störungen zu managen oder z. B. Gerüchten wirksam entgegenzutreten. Es wurden daraufhin schrittweise die Kommunikationsstrukturen aus Verwaltungssicht und aus Sicht des Fahrpersonals erhoben.

Während in der Verwaltung selbst sich eine tragfähige Unternehmenskultur mit strukturierter und kooperativer Kommunikation entwickelt hat, ist die Kommunikation zwischen Fahrpersonal und Verwaltung geprägt von einem Auseinanderklaffen von häufigem technischen Kontakt und wenigen direkten Kommunikationsmöglichkeiten.

Die Kommunikation zwischen Fahrpersonal und Verwaltung findet in der Hauptsache über die Dispositionszentrale statt, die rund um die Uhr erreichbar ist. Sie hat sich zur Kommunikationsdrehscheibe zwischen Verwaltung und Fahrpersonal entwickelt.

Die von der Verwaltung selbst ausgelösten Kommunikationen sind in der überwiegenden Mehrzahl problem-(lösungs)orientiert und fallbezogen. Dabei entsteht, wenn das Fahrpersonal und die Vorgesetzen sich an bestimmten Orten treffen, häufig der Eindruck, dass zwar die Kommunikationslücke nun geschlossen ist, man jedoch immer nur Kontakt mit Personen habe, die selber Probleme haben. Dies vermittelt den Beteiligten oft das Gefühl, keine positiven Erlebnisse in der Kommunikation zu haben.

Zugleich zeigt die Häufigkeit von internen Telefonaten, dass es beim Fahrpersonal eine nennenswerte Handy-Kommunikation untereinander gibt, die dem informellen Austausch gewidmet ist.

Die interne Kundenorientierung der Verwaltung wird unterstützt durch betriebliche Hofsprechstunden der Teamkoordinatoren. Aufgrund relativ geringer Akzeptanz dieses Angebots war die interne Ausbildung von Fahrmeistern geplant, um den Austausch mit dem Fahrpersonal zu intensivieren und zu verstetigen.

In der schriftlichen Befragung der Fahrpersonale (repräsentative Stichprobe mit einer Rücklaufquote von 34 %) wurde hingegen deutlich, dass gut die Hälfte der Befragten (insbesondere die jüngeren Beschäftigten) einen intensiveren Erfahrungsaustausch mit der Geschäftsführung wünscht.

Die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Kommunikationsanalyse zeigen ein hohes Ausmaß an formeller und informeller Kommunikation. Beide Formen sind notwendige Elemente für die erfolgreiche Umsetzung des Konzepts “Virtueller Betriebshof”.
Insbesondere die Beschäftigten in der Verwaltung, die Geschäftsleitung und der Betriebsrat haben eine ausgeprägte Bewusstheit über die besonderen Kommunikationsanforderungen in der virtuellen Unternehmensorganisation.

Die vielfältigen Kommunikationsansätze werden von der Belegschaft wahrgenommen. Sie trägt die Idee und identifiziert sich in erstaunlichem Maße mit dem Unternehmen. Sie möchte aber auch aktiver mit dem Unternehmen und den Kollegen kommunizieren, denn die Kommunikationsangebote haben unterschiedliche Wirkungsgrade.

Überlegt wird, den Einsatz von Fahrmeistern nicht zu forcieren, sondern eine verstärkte Einbeziehung des Fahrpersonals in die Lösung betrieblicher Anforderungen zu erproben. Zu den möglichen Maßnahmen gehört z. B. der zeitlich begrenzte Einsatz von Fahrpersonal in der betrieblichen Disposition und Dienstplanung. Das Konzept des “Anerkennenden Erfahrungsaustausches” (Geißler et al. 2003) wird auf Anwendbarkeit geprüft.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Die Kommunikationsanalyse und -gestaltung ist ein Beispiel für die Stärke einer ergebnisoffenen, partizipativen Vorgehensweise in unserem Betriebszugang und in der Verknüpfung von Forschungsfragestellungen mit betrieblicher Gestaltung.

Die stärkenorientierte Erhebung und Gestaltung hat dem Unternehmen nicht nur Probleme verdeutlicht und Lösungen entwickelt, sondern auch brachliegende “Kommunikationsschätze” sichtbar und systematischer nutzbar gemacht.

Arbeitsgestaltung im System

In den beiden vorangegangenen Kapiteln wurde auf die Handlungsräume für Arbeitsgestaltung auf der individuellen Ebene und auf der Ebene Betrieb/Organisation eingegangen. Eine Verknüpfung dieser Schwerpunkte mit dem Handlungsraum "System" ermöglicht es, auf den verschiedenen Ebenen Problemfelder und theoretische Konzeptionen zu spezifizieren sowie methodische Verfahren zu vermitteln. Denn während angewandte Forschung Ergebnisse erzielt, die zwar unmittelbar umgesetzt werden können, aber andererseits nicht ohne weiteres übertragbar sind, gibt es viele Bedingungen, die eine von Forschenden stets angestrebte und sicher auch erstrebenswerte Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse einschränken. Das Herausgreifen bestimmter Elemente und bestimmter Wechselwirkungen aus einem System und das Vernachlässigen anderer Elemente und Beziehungen ist stets von Forschenden abhängig, also subjektiv, und dem jeweiligen Untersuchungszusammenhang angepasst. Jedes System besteht aus Elementen oder Komponenten, die untereinander in Beziehung stehen. Meist bedeuten diese Relationen ein wechselseitiges Beeinflussen – aus der Beziehung wird ein Zusammenhang. Das System selbst ist wiederum Teil eines Ensembles von Systemen und bestimmt mit ihnen die Eigenschaften eines übergeordneten Systems. Daraus leiten wir ab, dass eine zukunftsfähige Arbeitsforschung sich auch in das Gesamt-System begeben muss, da die heutigen Fragestellungen und Problembereiche in vielen Systemen ein wechselseitiges Verständnis und Kooperation erfordern. So umfasst z. B. das System „Ambulante Pflege" alle diesbezüglichen Personen, Organisationen, Einrichtungen (Ambulante Dienste (Beschäftigte und Führungskräfte), Klienten und ihre Angehörigen, niedergelassene Ärzte, Pflegeversicherung, Krankenkassen und Sozialhilfeträger, Politik, Verbände, Aus- und Fortbildungsstätten, Beratungsstellen, stationäre Einrichtungen und ihre Überleitungsbüros, Berufsgenossenschaft und Gewerkschaft). Das erste Beispiel für die Arbeitsgestaltung in Systemen zeigt eine Möglichkeit auf, für den Austausch von Sichtweisen und zur Grundlegung von Kooperation in Systemen „das ganze System in einen Raum" zu holen.

PIZA: ZUKUNFTSFORUM ALS KOMMUNIKATIONSRAUM FÜR SYSTEMISCHE ZIELVEREINBARUNGEN

Abbildung: aus dem Auftaktfilm des Forums „System Ambulante Pflege

In der komplexer werdenden Arbeitswelt sind viele Gestaltungsnotwendigkeiten nicht mehr auf einzelbetrieblicher Ebene zu identifizieren und umzusetzen, sondern können nur gemeinsam mit allen relevanten Akteuren (Betriebe, Zulieferer, Berufsverband, Berufsgenossenschaft, Tarifpartner, Kundenvertretungen, ggf. Kostenträger, Gesetzgeber, Forschung u. ä. m.) entwickelt werden.

Um ein systemisches Herangehen zu ermöglichen, hat PIZA angelehnt an die Zukunftskonferenz nach Weisbord und Janoff (2001) das Instrument der branchen- oder themenbezogenen Zukunftsforen entwickelt und dieses in der Ambulanten Pflege, im Handwerk und in der Region erprobt:

+ Forum "Arbeitsforschung: Vermittlerin im System der Ambulanten Pflege. Gesunde Beschäftigte und gute Servicequalität."(gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Soziales Rheinland-Pfalz; 2003 und 2005)
+ Forum "zukunftsfähiges Unternehmen" (Handwerk gemeinsam mit den Handwerksinstituten itb und HPI; 2003)
+ Forum "Strategien für eine zukunftsfähige Arbeit Herausforderungen des demografischen Wandels und zunehmender psychischer Belastungen" (Regionalforum – gemeinsam mit der Behörde für Wissenschaft und Gesundheit – Amt für Arbeitsschutz, Hamburg, ISH, KWB und Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften).

Das Projekt PIZA hatte dabei initiierende, moderierende und prozessbegleitende Funktion. Einen Tag lang war das gesamte "System" in einem Raum repräsentiert, bearbeitete gemeinsam Trends und Visionen, diskutierte Strategien und Ziele.

Im Folgenden eine kurze Übersicht über die getroffenen Zielvereinbarungen und Maßnahmen:

TABELLE: ZIELVEREINBARUNGEN UND MASSNAHMEN DER DURCHGEFÜHRTEN FOREN

Ambulante Pflege	Handwerk	Region / Demografie
Wichtigste Themen und Zielvereinbarungen		
+ Runde Tische, professionsübergreifendes QM-System + Multifunktionales Koordinierungszentrum + Multidisziplinäre Konferenzen, gemeinsame Fortbildung + Regelmäßige Pflegekonferenzen beim Patienten	+ Reform der Handwerksorganisationen – mehr Kundenorientierung + Reform der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, höhere Qualifikationen ins Handwerk + Förderpolitik an der Lösung und Umsetzung orientieren	+ Reflexions- und Visionsraum (2 Handwerksbetriebe) + Spiel "Intergeneropoly" entwickeln (Institut und Berater) + Checkliste Gefährdungsbeurteilung um "Zukunftsfähigkeit" erweitern (Amt für Arbeitsschutz) + OE / PE in Wertschöpfungsprozess und -kette integrieren; "Betriebe neu denken / entwickeln" Fallstudien mit 6 Betrieben Chancen für Ältere (Institut und Berater)
Realisierte Initiativen oder Gestaltungsmaßnahmen		
+ Es finden Vorbereitungen zur Realisierung eines Kompetenz-Netzwerks in Landstuhl statt, um die Überleitung zwischen Krankenhaus und ambulanten Pflegediensten reibungsloser zu organisieren. Erste Konferenz und Arbeitsgruppen haben stattgefunden. Antrag zur Aktivierung von niedergelassenen Ärzten gestellt. + Vier Regionale Pflegekonferenzen in Rheinland-Pfalz 2004; weitere auf Kreisebene folgen in 2005. + Selbstorganisation des Systems wurde gestärkt, bedarfsgerechte Kooperationen entstehen (z. B. regionale Abstimmung in selbstorganisierten Foren) + Ideenpool wurde geschaffen	+ Seminar "Kundenorientierung" des Deutschen Handwerkskammertages für Berater zu a) Dienstleistungen des Handwerks, b) Dienstleistungen in/von der Handwerksorganisation; Konkretisierung der Zielvereinbarung + Das Thema wurde vom Zentralverband des Deutschen Handwerks als Projektvorschlag in die Innovationsoffensive des Kanzleramtes eingebracht. + Konkrete Entwicklung von Berufsakademie und privater Fachhochschule (Bachelor und Master) von norddeutschen Handwerkskammern.	+ Fortdauernder Prozess; Arbeitsgruppen wollen im Frühjahr 2005 ihre Ergebnisse präsentieren und diskutieren

Alle Dokumentationen der einzelnen Foren (Print und Film) sowie ein Videofilm zur Methode allgemein sind im Internet beziehbar unter www.piza.org.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Auf betrieblicher Ebene nicht zu lösende Probleme konnten bearbeitet werden.

Durch die systemische Betrachtung und die ergebnisoffene, gleichberechtigte Zielvereinbarung im Konsens mit allen Akteuren wurde eine hohe Akzeptanz der Veränderungsziele und damit eine bessere Nachhaltigkeit und Praxiswirksamkeit erreicht.

In den Systemen "ländliche Räume" haben regionale Fallstudien sowie Runde Tische mit Akteuren aus der Praxis gezeigt, dass die regionalen Kooperationen zwischen den in ländlichen Räumen vorherrschenden kleinen und kleinsten Unternehmen Potenziale zum Erhalt und zur Entwicklung von Beschäftigung bieten. Hierbei ist Regionalität nicht nur ein Gestaltungsansatz, sondern wird von den Partnern des Projektes WALD als eine normative Gestaltungsgrundlage identifiziert.

WALD:
KOOPERATIONEN UND NETZWERKE IN REGIONALEN FORSTWIRTSCHAFTLICHEN WERTSCHÖPFUNGSKETTEN

Es wurde erkannt, dass insbesondere zunehmende Konzentrationsprozesse auf den Märkten für forstliche und landwirtschaftliche Produkte zur Prekarisierung von Arbeit in Kleinstbetrieben in ländlichen Räumen beizutragen drohen. Dem kann durch die Entwicklung und die Förderung regionaler Wertschöpfungsketten entgegengewirkt werden.

Am Beispiel von funktionierenden Kooperationen zur Verbesserung der Holzvermarktung kann gezeigt werden, dass der Forschungsblick hinausgeht über die Akteure in kleinen und kleinsten Betrieben, die in der Forstwirtschaft produktionsbezogene Dienstleistungen anbieten und auch über Dienstleister in den Feldern Management und Planung sowie Bildung und Erholung. Einbezogen sind dort eine Vielzahl von Akteuren, von Waldbesitzern über regionales verarbeitendes Gewerbe bis hin zu kommunalen Verwaltungen. Erfahrungen zeigen, dass die Kooperationsbereitschaft der einzelnen Akteure sich nur langsam entwickelt, vor allem durch positive eigene Erfahrungen oder durch positive Beispiele. Initiatoren beziehungsweise Moderatoren sind erforderlich, die in der Lage sind, die Akteure vom Nutzen der Kooperation zu überzeugen. Kooperationen bauen auf bereits existierenden regionalen Netzwerken (in der Regel informelle Beziehungen) auf.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Zur Lösung von Problemen, die mit der Praxis identifiziert wurden, reichen betriebliche und arbeitsplatzbezogene Gestaltungsansätze nicht aus. Die Systeme in ländlichen Räumen, die von der Arbeitsforschung betrachtet und gestaltet werden müssen, sind regionale Wertschöpfungsketten, in denen wiederum kleine und kleinste Unternehmen kooperieren.

GENDA:
ARBEITSMARKTPOLITIK UND GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT

Angesichts der aktuellen Veränderungsprozesse in der Arbeitsmarktpolitik und der daraus resultierenden Folgen für Geschlechterdemokratie und soziale Gerechtigkeit hat "GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" eine Forschungskooperation auf lokaler Ebene im Landkreis Marburg-Biedenkopf initiiert. Die Kooperation dient der Reflektion, der Vernetzung und der Entwicklung von Forschungsfragen, mit dem Ziel nicht nur der wissenschaftlichen Begleitung des Prozesses, sondern der Entwicklung von Verbesserungs- und Lösungsmöglichkeiten für Problemlagen, die sich im Zuge der Umsetzung ergeben. Dabei stehen gleichermaßen die Analyse, Kritik und Um-Gestaltung vor Ort wie auch auf der Ebene der arbeitsmarktpolitischen Regulierungen im Fokus.

Für die genderkompetente Arbeitsforschung lautet die grundlegende Fragestellung, inwieweit im Themenbereich "Umsetzung des SGB II" die Verschränkungen von Arbeit und Geschlecht Beachtung finden. Es ist danach zu fragen, wie sich die Struktur der Geschlechterverhältnisse auf die Umsetzung auswirkt und ob es spezifische Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse einerseits und auf die Struktur und Verteilung unbezahlter Arbeit andererseits gibt. Führt das SGB II zu einer Re-Strukturierung der Arbeitsmärkte und der Geschlechterverhältnisse? Und welche Auswirkungen haben die Arbeitsmarktreformen auf die anhaltend hohe Erwerbslosigkeitsrate?

Diese Fragen stellten den Ausgangspunkt für den Start eines spezifischen Wissenschaft-Praxis-Dialogs mit der arbeitsmarktpolitischen Praxis dar, um die Bedeutung unserer Fragestellungen für deren alltägliche Arbeit zu überprüfen bzw. um das spezifische Wissen und die spezifische Kompetenz der Akteure in die Entwicklung der Fragestellung mit einzubeziehen. Da im Zuge der

SGB II-Reformen eine Stärkung der lokalen Ebene erfolgt, indem den lokalen Akteuren eine besondere Umsetzungs- und Problemlösungskompetenz vor Ort zugesprochen wurde, wurden die Akteure vor Ort, genauer im Landkreis Marburg-Biedenkopf, angesprochen (Das Spezifikum, dass der Landkreis die Umsetzung des SGB II aufgrund der kommunalen Option in eigener Verantwortung durchführt, erweitert dabei das Themenspektrum). Der Dialog war bisher dreistufig aufgebaut: Er begann mit einem Arbeitstreffen mit einigen wenigen Praxisvertreterinnen und -vertretern, um das Anliegen vorzustellen und das grundsätzliche Interesse zu eruieren. Schon auf diesem Arbeitstreffen kristallisierte sich ein besonderes Interesse am Fallmanagement einerseits und an der Frage Niedriglohnsektor/Zumutbarkeit/Qualität von Arbeit andererseits heraus. Diese Themen bildeten auch den Rahmen für die Forschungswerkstatt zum Thema "Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Folgen für Geschlechterdemokratie und soziale Gerechtigkeit". Bei der Forschungswerkstatt diskutierten 20 Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis einen Tag lang diese Themenbereiche vor dem Hintergrund der aktuellen Alltagserfahrungen und der daraus resultierenden offenen Fragen. Der Workshop, der dann nochmals mit einer breiteren Öffentlichkeit durchgeführt wurde, präsentierte erste wissenschaftliche Ergebnisse, kommentiert von Experten der Praxis, und gab darüber hinaus die Gelegenheit mit Vertreterinnen und Vertretern der lokalen Arbeitsmarktpolitik erste Erfahrungen der Umsetzung von Hartz IV zu reflektieren.

Die Wissenschaft-Praxis-Kooperation mit den lokalen Arbeitsmarktakteuren unterscheidet sich nicht nur thematisch, sondern auch methodisch von der Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover, ist aber gleichfalls partizipativ und praxisorientiert angelegt. Das Anliegen einer stärkeren Beteiligung der „Praxis" wurde von den beteiligten Akteuren hinsichtlich der Möglichkeit, im Rahmen einer Forschungswerkstatt einen relativ offenen Austausch über die arbeitsmarktpolitischen Veränderungen durchführen zu können, sehr positiv bewertet. So orientierte sich die Zusammensetzung von Personen bzw. Akteuren in der Forschungswerkstatt an ihrer Beteiligung an der Umstrukturierung der Arbeitsverwaltung und der Neuausrichtung arbeitmarktpolitischer Maßnahmen. Im Rahmen der Forschungswerkstatt wurden Ideen für die Konkretisierung eines zukünftigen Projektes, das sich theoretisch und empirisch mit den Arbeitsmarktreformen aus einer geschlechterpolitischen Perspektive befasst, entwickelt.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Die Bedeutung der Fragestellung für die Praxis kann überprüft und präzisiert werden. Dafür ist es allerdings notwendig, die Kompetenzen der Praxis tatsächlich ernst zu nehmen: Man muss bereit sein, eigene Thesen und Überlegungen gegebenenfalls zu korrigieren.

Das spezifische Wissen und die spezifischen Kompetenzen der Praxisvertreterinnen und -vertreter können mit dem spezifischen Wissen und den spezifischen Kompetenzen der Wissenschaft zusammengeführt werden. Dies führt zu einem vollständigeren und an den konkreten Problemlagen orientierten Bild.

Je eher die Präzisierung der Problemlage erfolgt, desto eher klären sich forschungspraktische Fragen wie Methoden, Ort und Zeitraum der empirischen Erhebung.

Das Beispiel "Kooperation und Unterstützung des Unternehmerverbandes IMPRO" beschäftigt sich mit der Arbeitsgestaltung in kleinen und mittleren Unternehmen der Präzisionsindustrie unter dem besonderen Aspekt des Zusammenwirkens von zwei Multiplikatoren – einem Multiplikator der Arbeitsforschung und einem Multiplikator der industriellen Praxis – mit der Kenntnis der Kompetenzen, Probleme und Bedarfe ihrer jeweiligen Verbünde.

FQMD:
KOOPERATION UND UNTERSTÜTZUNG DES UNTERNEHMERVERBANDES IMPRO

In der gesamten Laufzeit des Projektes bestand eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen FQMD und dem "Interessenverband Metall- und Präzisionstechnik Osterzgebirge-IMPRO". Für die Koordinierung und Abstimmung der verschiedenen Leistungen zeichnet kontinuierlich ein Beteiligter von FQMD, die T.O.P. GmbH Heidenau, verantwortlich.

Bereits in der Startphase des FQMD-Projekts war IMPRO aktiv tätig. So beteiligte sich das IMPRO-Leitunternehmen, die Herbrig Präzisionsmechanik GmbH Bärenstein direkt an der Vorbereitung und Durchführung der FQMD-Auftaktveranstaltung und formulierte die Anforderungen der Wirtschaft an das Arbeitsforschungsprojekt.

Im Anschluss daran gestaltete sich eine enge Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Unternehmen des Verbandes IMPRO und den am FQMD Projekt beteiligten TU-Instituten. Schwerpunkte der Zusammenarbeit

bildeten folgende Themen:

+ Beispielhafte Ermittlung von Möglichkeiten wissenschaftlicher Einrichtungen, durch Vorbereitung, Einführung und Begleitung von Wissensmanagement-Methoden das Innovationspotenzial von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) zu erhöhen und die Effizienz der Umsetzung betrieblicher Innovationen zu verbessern.
+ Ermittlung des KMU-Bedarfs an Entwicklung von Kompetenzen der Innovationsfähigkeit aus Sicht von Unternehmen und Beschäftigten.
+ Untersuchungen zum Thema "Berufliche Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern und Führungskräften in Unternehmen der Präzisionsindustrie".
+ Erstellung von pädagogisch-methodisch-didaktischen Aufgabensammlungen für die in der betrieblichen Weiterbildung eingesetzten Lehrmodule "Präzisionswissen und -können" und "Präzisionswissen und Kommunikation".
+ Problem- und Bedingungsanalysen in KMU der Präzisionsindustrie und Aktualisierung von Stellen- und Anforderungsprofilen unter Berücksichtigung turbulenter Umfeldeinflüsse.
+ FQMD-Vorträge und Diskussion vor den IMPRO-Unternehmen zu den Untersuchungen über Innovation, Dienstleistungen und die die allgemeinen Arbeitsbedingungen betreffende Situation in den neuen EU-Beitrittsländern, insbesondere der Tschechischen Republik.
+ Zusammenarbeit bei Analyse und Gestaltung konstruktiver, technologischer und personeller Bedingungen beim Einsatz neuer Werkstoffe in der Präzisionsmechanik
+ Aktive Zusammenarbeit bei der Unternehmensanalyse im Dreiländereck und der Befragung tschechischer Unternehmen.

Diese Themen wurden von den beteiligten Wissenschaftlern und den Unternehmen gemeinsam ausgewählt und kooperativ bearbeitet. Der kontinuierlichen Arbeit in den Unternehmen waren Arbeitspläne und Konzeptionen zur Ergebnisumsetzung zu Grunde gelegt.

Es fand ein Lernprozess statt, der zu einer Annäherung von Wissenschaft und Praxis, zu einem engen Kontakt zu Praxispartnern und Anwendern in der unmittelbaren Region führte.

Die entstandenen konkreten persönlichen Kontakte sind Grundlage einer langfristigen Zusammenarbeit.

Dieses Beispiel zeigt das effektive Zusammenwirken von zwei Multiplikatoren mit der Kenntnis der Kompetenzen, Probleme und Bedarfe ihrer jeweiligen Verbünde. Es erwies sich z. B. als positiv, dass mit dem Verbund ein bestimmter Teil einer Branche repräsentiert und damit ein hoher Verallgemeinerungsgrad der Forschungsergebnisse möglich war.

Konkrete Effekte sind z. B., dass Aussagen zu Trends in der Arbeitsforschung und deren Auswirkungen für die Praxis eine stärkere Berücksichtigung in der Unternehmensführung und in unternehmerischen Gestaltungsprozessen finden konnten.

Wissen vermitteln – Ergebnisse anwenden – Forschung sichtbar machen

Generierung von Forschungsfragen durch alle Akteure

Forschungs- und Vermittlungsinstanzen haben im Vergleich zu denen der Praxis im Feld üblicherweise einen größeren Überblick über Forschungsergebnisse und laufende Forschungsprojekte. Forschungsfragen können aber alle Agierenden entwickeln, wenn Forschung als "kooperativer Prozess gegenseitiger Beeinflussung und gemeinsamen Lernens praktiziert und institutionell gestaltet wird" (Fricke). Bei gleichberechtigter Zusammenarbeit entsteht dann auch kein zusätzliches Umsetzungsproblem.

Bilder und erfahrungsgeprägte Stereotype von Organisationen verhindern oder behindern Veränderungen von Organisationen. Als ein Beispiel sei hier die Wahrnehmung der Berufsgenossenschaften genannt: So führte die neutrale Herangehensweise an das System der ambulanten Pflege im PIZA-Projekt selbstverständlich auch zu einer Einbindung der zuständigen Berufsgenossenschaften, die jedoch von den Pflegediensten und vom Reha-Gewerbe bzw. den Sanitätshäusern eher als Kontrolleure wahrgenommen und daher bisher nicht eingeladen oder kontaktiert wurden. Erst der "neutrale" Boden des Forums ermöglichte der BG die Formulierung und Vorstellung ihrer kostenlosen Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die dann im weiteren Verlauf interessiert von den ambulanten Diensten und deren Organisationen aufgenommen wurden.

Wie die folgenden PIZA-Beispiele zeigen, werden Forschungsfragen im Feld zumindest in Kooperation von zwei Zugängen iterativ und kooperativ entwickelt:

Das erste Beispiel zeigt die Reaktion von forschenden Beratern auf die engen Zeitbudgets von kleinen und mittleren Unternehmen. Im Rahmen der Erprobung der angepassten Methode im System der Ambulanten Pflege wurde beispielsweise die mangelnde Beteiligung der niedergelassenen Ärzte im System bemängelt und über die Beratungsinstanz dann die Forschungsfragen zum Problembereich generiert:

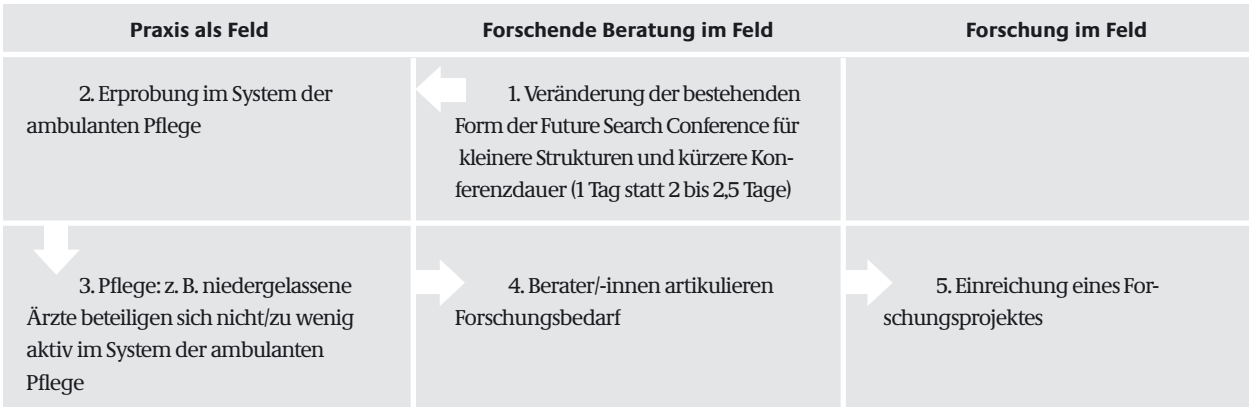


Abbildung: Iterative und kooperative Forschungsfragenentwicklung am Beispiel der Ambulanten Pflege

Das zweite Beispiel zeigt an einem Verkehrsunternehmen die für Forschung eher unübliche Form eines voraussetzungslosen, nicht von einem konkreten Forschungsinteresse geprägten Herangehens. Hier wurden der Praxis offene Fragen gestellt und Angebote gemacht, die dann von Vermittlungs- und Transferinstanzen nach einiger Zeit, so, wie von der Praxis artikuliert, bearbeitet wurden. Es wurden keine neuen Instrumente entwickelt, aber die Methode eines offenen Herangehens an die Praxis getestet. Ergebnis war die Analyse der innerbetrieblichen Kommunikation, weil dies das Bedürfnis des Unternehmens war. Eine Einbeziehung der Forschung war für die konkrete Beratung zwar nicht notwendig, aber für die Reflexion des Vorgehens wünschenswert.

Weitere Beispiele sind die Generierung von Forschungsfragen durch die Vermittlungsinstanzen selbst und/oder in der Supervision mit den Entwicklern der eingesetzten oder adaptierten Instrumente.
Dies trifft z. B. zu für

+ neue Forschungsfragen zum ABI in Kooperation mit dem externen wissenschaftlichen Supervisor über den Einsatz von unterschiedlichen ABI-Varianten und nichtmedizinischen Interviewern
+ neue Forschungsfragen durch die Anpassung des Hourglass-Modells.

Dabei wirken Intermediäre als Katalysatoren von Forschung und Praxis.

Wer sind solche Intermediäre zwischen Forschung und Praxis?

+ Selbstständige (großteils wissenschaftlich ausgebildete) Berater, die primär von Beratung leben
+ Arbeitsforscher in Unternehmen
+ Externe Präventivdienste (z. B. Arbeitsmediziner, Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitspsychologen)
+ Experten in Institutionen (Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht, Kassen, Gewerkschaften und Unternehmerverbände, Fachverbände usw.)
+ Mögliche neue Intermediäre: z. B. Banken, die an Personal- und Organisationsentwicklung in kreditfinanzierten Unternehmen interessiert sind, um Insolvenzen oder Konkurse zu verhindern oder zu vermindern.

Welche Dienstleistungen können diese Intermediäre bieten?

+ Transfer, Erkenntnisvermittlung und Moderation im Feld
+ Be- und Verarbeitung von Praxisanforderungen
+ Neukombination von vorhandenen Forschungsergebnissen
+ Adaptionen (evtl. auch mit wissenschaftlichen Abstrichen) von Forschungsergebnissen, nicht zu verwechseln mit Übersetzung oder Umsetzung oder Transfer
+ Verstehen verstehen (lernen)
+ Generierung neuer Forschungsfragen
+ "Popularisierung" von Forschung im umfassenden Sinn.

Wie sehen die Kooperationen zwischen den verschiedenen Akteuren aus?

+ Intermediäre brauchen Forschung, z. B. für die Optimierung und Aktualisierung wissenschaftlich fundierter Beratungsangebote,
+ Forschung bekommt neue Fragestellungen durch Intermediäre,
+ Forschung braucht Intermediäre für die Optimierung der Kundenbeziehungen,
+ Intermediäre multiplizieren Forschung(sergebnisse).

Wo liegen win-win-Chancen für alle Beteiligten?

+ Aufbau von stabilen, eher regionalen Kooperationsnetzen von Agierenden in der Forschung, den Intermediären und den Praxisfeldern.

Forschungskompetenz und -ergebnisse sichtbar machen

Für den Dialog von Forschung und Praxis ist es zusätzlich zu den gebräuchlichen Formen der Öffentlichkeitsarbeit durch Printmedien und Kongresse etc. wichtig, die Fragestellungen und Ergebnisse der Arbeitsforschung sichtbar zu machen, d. h. zum Beispiel, Forschungszusammenhänge mit Video und Ton verständlich zu machen, Wissen in Datenbanken zu strukturieren, Internetportale und -foren einzurichten. Für eine sinnvolle Visualisierung müssen Informationen selektiert, strukturiert und verdichtet werden. Im Zeitalter der Wissensgesellschaft, der Informationsflut und Medienvielfalt gilt es, visuelle Ordnungssysteme zu schaffen, die den menschlichen Fähigkeiten von Wissensaufnahme, -speicherung und -verwertung entsprechen. Im Folgenden werden solche Produkte des Forschungsverbundes vorgestellt.

GENDA: EXPERTEN- UND LITERATURDATENBANK IM RAHMEN DES VIRTUELLEN ANGEBOTS VON GENDA – NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

Das Projekt "GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" hat eine Datenbank mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis aufgebaut, die sich mit dem Thema "Arbeit" aus einer geschlechterorientierten Sicht beschäftigen. Die Datenbank beruht auf einem interaktiven Fragebogen. Das Interesse und die Rücklaufquote waren sehr hoch. Die Erfahrungen mit dem Eintragungsverfahren, welches sowohl eine gewisse Versiertheit im Umgang mit Computern als auch das Vorhandensein der entsprechenden Technik erfordert, haben jedoch auch gezeigt, dass insbesondere in der Praxis Bedarf an Betreuung und Informationsbereitstellung besteht.

Unter www.gendanetz.de sind jetzt ca. 450 Personen aus Wissenschaft und Praxis erfasst, die im Themenfeld Arbeit und Geschlecht auf nationaler und internationaler Ebene aktiv sind. Die Datenbank gibt Auskunft über ihre Arbeitsschwerpunkte, Tätigkeitsfelder, Institutionen und Kontaktdaten.

Zudem existiert eine Verknüpfung zur Literaturdatenbank des Projektes GendA, in der die gegenstandsbezogenen Veröffentlichungen der erfassten Personen aufgeführt sind und teilweise als Download zur Verfügung stehen. Damit stellt die Datenbank eine Vernetzungsplattform von wissenschaftlich arbeitenden und arbeitspolitisch tätigen Personen dar, die stetig aktualisiert wird.

Diese Datenbanken sind Bestandteil eines umfassenden Angebots von Informationen auf der Homepage www.gendanetz.de. Dort sind ebenfalls Thesen und Zusammenfassungen der bisherigen Tagungen und Workshops abrufbar und die drei Marburger Arbeitsgespräche als jährliche Großtagungen sind mit ihren Hauptvorträgen im Form von Videomitschnitten repräsentiert. Auch die von GendA in Auftrag gegebenen Expertisen sind als Downloads abrufbar und ermöglichen eine schnelle Informationsweitergabe. Ein interaktives Forum wurde v. a. für die Entwicklung und Diskussion des Memorandums zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung eingesetzt.

AUS-INNOVATIV:
RECHTSFRAGEN INNOVATIVER ARBEITSGESTALTUNG AUS DER GESTALTUNGSPERSPEKTIVE HERAUS BÜNDELN, ERFORSCHEN UND AUFBEREITEN

Kernziel des Projektes "Arbeits- und Sozialrecht innovativ" ist es, praxisorientiert rechtliche Gestaltungsspielräume und Gestaltungsgrenzen innovativer Arbeitsgestaltung aufzuzeigen und Informationszugänge dazu zu schaffen (Zugang über Internetplattform).

Das Projekt arbeitet aus der Gestaltungsperspektive heraus, d. h., es betreibt die Bündelung und Aufbereitung von Rechtsfragen aus dem Blickwinkel praktischer Gestaltungsanforderungen des Arbeitsverhältnisses: Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Arbeitsorganisation. Und so werden z. B. Arbeitszeitmodelle, Entgeltgestaltung oder die Flexibilisierung der Beschäftigung im Gesamtzusammenhang der Gestaltungsformen und -aufgaben und der Rechtsgestaltung ganzheitlich thematisiert und ggf. neu nach einer praktischen Systematik kategorisiert.

Die Entwicklung der Inhalte geschieht in Interaktion mit praxiserfahrenen Experten (z. B. Praktiker aus Personal- und Rechtsabteilungen, freie beratende Anwälte), in persönlichen Projektnetzwerken und mittels Internetforen. Das Projekt verfährt interdisziplinär, insofern es sich an der Schnittstelle von Arbeitswissenschaft und Arbeitsrecht bewegt, auch aktiv deren Wechselwirkungen berücksichtigt und in arbeits- als auch sozialrechtlichen Fragestellungen bündelt.

Kunden sind alle "Arbeitsverhältnisse", entweder als direkt Betroffene bzw. als mediale Instanz (Personalabteilungen, Rechtsanwälte, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte).

Der (kostenlose) Informationszugang im Internet: www.AuS-innovativ.de bietet praxisrelevante Gestaltungsvorschläge zur Lösung der Rechtsfragen und zur Überwindung rechtlicher Hemmnisse bei innovativen Formen von Arbeitsverhältnissen. Es hält umfangreiche Muster zur Formulierung arbeitsvertraglicher und kollektivvertraglicher Regelungen vor. Das Portal verfügt derzeit über etwa 50.000 Seitenabrufe von gut 12.000 Benutzenden im Monat.

FQMD:
INFORMATIONSDATENBANK ZU ARBEIT UND ARBEITSSITUATIONEN IM DREILÄNDERECK DEUTSCHLAND-TSCHECHIEN-POLEN

Die Arbeitssituationen im Dreiländereck Deutschland – Polen – Tschechien sind von großen Veränderungen geprägt, die zum einen Verunsicherungen nach sich ziehen und zum anderen große Chancen für die Region mit sich bringen. Mit der Datenbank sollen vor allem Arbeitsforschern und Unternehmern der Region, aber auch allen anderen Interessenten, hinsichtlich der Bearbeitung arbeitswissenschaftlicher Themen Ansatzpunkte für die grenzüberschreitende Vernetzung gegeben bzw. Kontakte zwischen ihnen ermöglicht werden.

Weiterhin sollen besonders Unternehmen im Dreiländereck (DLE) durch Beispiele bzw. Praxislösungen Unterstützung bei der Bewältigung eigener, betriebsspezifischer, arbeitswissenschaftlicher Problemstellungen erfahren. Die Datenbank besteht aus vier Teilen:

+ Sammlung von Unternehmenskonzepten zu verschiedensten arbeitswissenschaftlichen Problemstellungen im Dreiländereck: Diese kann mittels Schlagworten (z. B. Flexibilisierung, Partizipation oder Arbeitszeitmodelle) aber auch nach Randbedingungen (z. B. Betriebs/Organisationsgröße oder Branche) durchsucht werden.

+ Zusammenstellung verschiedenster Akteure (Institutionen), die im DLE tätig sind bzw. ihre Unterstützung und Dienstleistungen anbieten: Innerhalb dieses Teils der Datenbank kann z. B. nach Partnern für die Aus- und Weiterbildung oder für Kooperationen gesucht werden. Die Ergebnisse dieser Suche werden zur besseren Orientierung in Kategorien (wie z. B. Staatliche Einrichtungen oder Öffentliche Verbände und Kammern) dargestellt.

+ Im dritten Teil der Datenbank sind wissenschaftliche Forschungs- und Lehreinrichtungen im Dreiländereck erfasst, die sich mit dem Thema Arbeit beschäftigen. Eine Eingrenzung der Anzeige ist dabei nach Fachrichtungen – wie z. B. Arbeitspsychologie oder Arbeitsmedizin – möglich.

+ Fördermöglichkeiten für verschiedenste Zielgruppen.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

In der Datenbank sind erstmalig grenzüberschreitend Institutionen erfasst, die sich speziell mit dem Themenkreis Arbeit/Arbeitsforschung beschäftigen. Mit der Datenbank wird auf eine zeitgemäße und effektive Art und Weise die Vernetzung von Arbeitsforschung und betrieblicher Praxis sowie die Weitergabe von Gestaltungswissen auf diesem Gebiet gefördert bzw. unterstützt.

Weitere Informationen sind bald unter www.konzept-portal.de zu finden.

PIZA: THEMATISCHE ZUSAMMENHÄNGE VISUALISIEREN – ATLAS DER ARBEITSFORSCHUNG UND ARBEITSGESTALTUNG

Für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Technik gibt es eine Vielzahl guter und übertragbarer Methoden, Vorgehensweisen und Ergebnisse aus der Arbeitsforschung und aus betrieblichen Gestaltungsprojekten.

Betriebliche und überbetriebliche Akteure wollen aktuell darüber informiert sein und in anwendbarer, verständlicher Form Anregungen aus dem breiten Spektrum betrieblicher Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Sie wollen außerdem, dass ihre individuellen betrieblichen Probleme und Fragen beantwortet werden oder Eingang in die Forschung finden.

Überbetriebliche gesellschaftliche Akteure wie z. B. Berufsgenossenschaften, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wollen Gelegenheit haben, ihre Projekte öffentlichkeitswirksam an ihre Zielgruppe zu kommunizieren. All dies sollte kostenlos und leicht zugänglich sein, z. B. über das Internet.

Klassische Internet-Datenbanken haben das Problem, dass sie häufig "virtuelle Bleiwüsten" darstellen. Sie bieten kaum Hinweise auf thematische Zusammenhänge, visualisieren selten Inhalte und sind in der Orientierung über die Inhalte (z. B. bezüglich Verständlichkeit, Übertragbarkeit und Praxistauglichkeit) nicht interaktiv.

Die Internet-Plattform "Atlas der Arbeitsforschung" füllt diese Leerstelle, indem Informationen sowohl textlich als auch visuell angeboten werden. Die Karten als die visuellen Elemente werden auf die individuellen Fragen der Nutzer hin maßgeschneidert und durch deren Rückmeldungen mitgestaltet. Das Kartenwerk sammelt außerdem aktiv nicht nur Projekteinträge (Wissen), sondern auch (bisher) unbeantwortete Anliegen aus der Praxis (Nicht-Wissen als Forschungsimpuls und Frühhinweissystem). Der Atlas ist also kein nur in einer Richtung funktionierendes, textbasiertes Informationsmedium, sondern ein informationsgestütztes, dialogisch arbeitendes Aktionsmedium.

Ein Anwendungsbeispiel: Eine Betriebsrätin oder eine Personalreferentin will sich z. B. über Arbeitszeitmodelle informieren. Das System bietet Ergebnisse aus Forschung und Praxis an. Landkarten zu diesen Ergebnissen zeigen, wo Referenzbetriebe in der eigenen Region sind. Sie bieten außerdem durch "Leuchttürme der Arbeitsgestaltung und -forschung" Hinweise auf Modelle, die aus Sicht der Nutzer des Atlas` besonders aussagekräftig und praktikabel sind und geben so eine durch die Praxis mitgestaltete Orientierung im breiten Angebot.

Über Aspekte von Arbeitsgestaltung, die der Nutzerin ggf. vorher nicht bekannt waren, wird quasi nebenbei informiert, indem passgenau angebotene Themenkarten Anschlussthemen aufzeigen. Sie informieren z. B. über die mit Arbeitszeitmodellen zusammenhängende Diskussion zu altersgerechter Arbeitsgestaltung oder den speziellen Problemen von Schichtarbeit und erweitern so den Blick auf betriebliche Handlungsfelder. Regelmäßige Nutzer können die Projekte danach beurteilen, in welchen Themenzusammenhängen sich diese verorten.

Zu allen Projekteinträgen können Rückmeldungen durch die Nutzer gegeben werden. Das Nicht-Finden von auf den eigenen Betrieb passenden Einträgen kann als Frage in das System eingegeben werden und so einen neuen Impuls in die Forschung bringen. Die Nutzerin gibt so einerseits einen potenziellen Frühhinweis auf neue Entwicklungen in die Dialogplattform hinein und ermöglicht sich andererseits eine passgenaue Auskunft auf ihr betriebliches Anliegen.

Was ist neu und zukunftsfähiger an diesem Gestaltungsbeispiel?

Der Atlas ist ein informationsgestütztes Aktionsmedium anstatt einem Informationsmedium, das dialogisch orientiert ist und deshalb nicht nur in einer Kommunikationsrichtung funktioniert. Er unterstützt die Nutzenden interaktiv und visualisiert Forschungs- und Gestaltungsergebnisse und -erfordernisse.

Weitere Informationen unter www.piza.org/atlas.

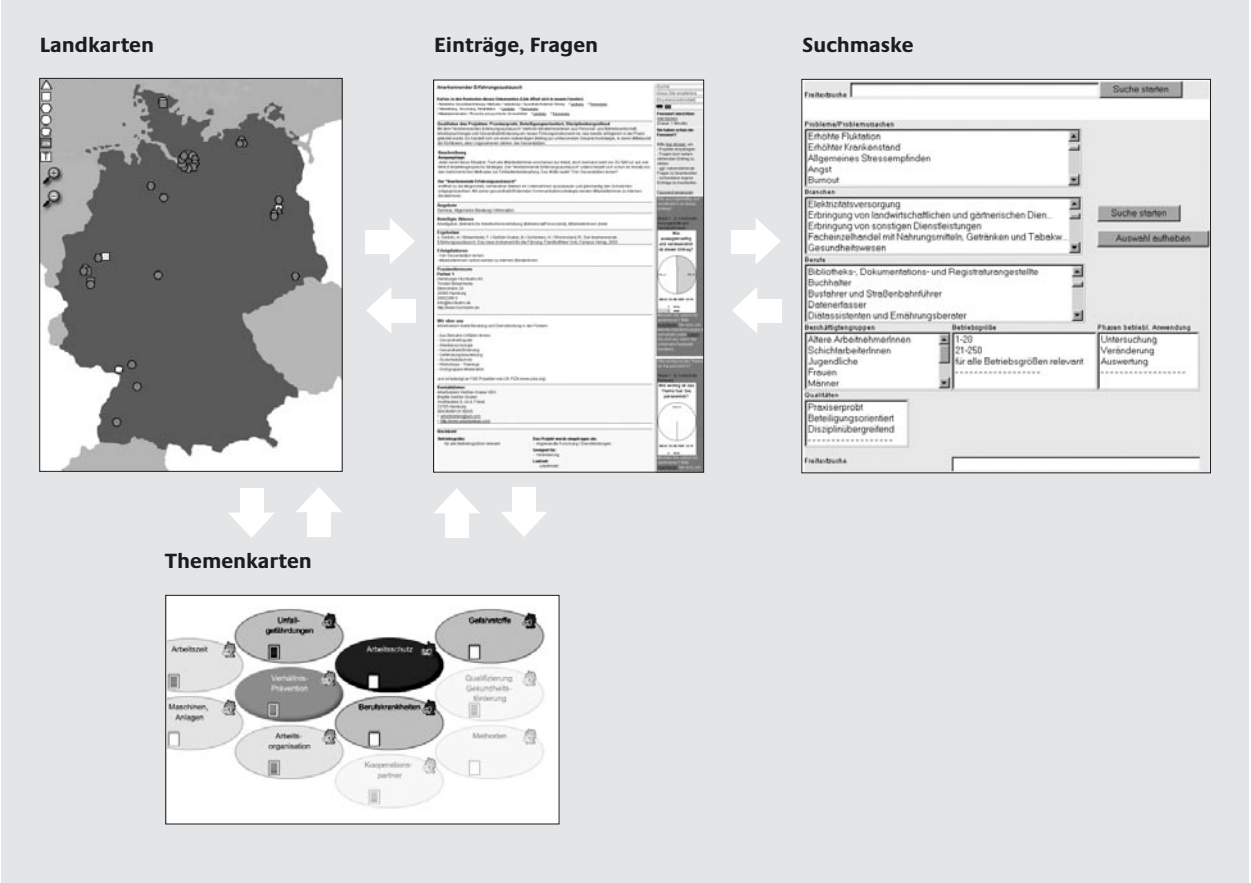


Abbildung: Visualisierung des vernetzten Systems von Karten- und Datentypen im Atlas

"Arbeit neu gestalten" ist Herausforderung und Alltag in jedem Betrieb und zugleich wesentliche Herausforderung für die Arbeitsforschung.

Arbeitsgestaltung bedarf Zielsetzungen: die Zukunftsfähigkeit der Betriebe erhalten und fördern. Dafür sind Qualitätsanforderungen an zukunftsfähige Arbeit – und Arbeitsforschung zu beschreiben (siehe Kapitel "Arbeit neu denken").

Arbeitsgestaltung bedarf zielführender Vorgehensweisen und angemessener Methoden (siehe Kapitel "Arbeit neu erforschen"), die wissenschaftlich gesichert und alltagstauglich sind.

Arbeitsgestaltung bedarf instruktiver Beispiele, wie Forschung in der Praxis wirksam werden kann.

Die wichtigen Anforderungen wurden beispielhaft aufgezeigt: Wahrnehmung des Individuums und Partizipation, Kundenorientierung und betriebliche Wirksamkeit, Befähigung von Einzelnen, Betrieben und (intermediären) Organisationen, Sichtbarkeit von Forschungserfolgen, gelingende (auch internationale) Kooperation und Vernetzung

Literaturverzeichnis

Abel, Jörg; Ittermann, Peter; Pries, Ludger (2005):
Erwerbsregulierung in hpchqualifizierter Wissensarbeit – individuell und kollektiv, diskursiv und partizipativ. In: Industrielle Beziehungen, 12, Heft 1, S. 28-50.

Baatz, Dagmar; Rudolph, Clarissa; Satilmis, Ayla (2004) (Hrsg.):
Hauptsache Arbeit: Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot

Behr, Marhild von; Knoblach, Birgit (2003):
Länderübergreifende Kooperationen kleiner und mittlerer Unternehmen und die Gestaltung internationaler Schnittstellen. In: H. Hirsch-Kreinsen; M. Wannöffel (Hrsg.): Netzwerke kleiner Unternehmen - Praktiken und Besonderheiten internationaler Zusammenarbeit, edition sigma, Berlin, S. 151-182.

Behr, Marhild von; Semlinger, Klaus (Hrsg.) (2004):
Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen - Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement, Campus, Frankfurt/New York.

BMBF:
Bekanntmachung zum Ideenwettbewerb im Themenfeld "Zukunftsfähige Arbeitsforschung", Bundesanzeiger Nr. 164, Seite 17582 vom 31.08.2000.

Boes, Andreas (2004):
Informatisierung. In: SOFI u. a. (Hrsg.): Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden, im Erscheinen.

Boes, Andreas; Marrs, Kira (2003):
Vorwärts in die Vergangenheit? – Zur Situation freier MitarbeiterInnen in Film und Fernsehen. In: Forum Wissenschaft, Heft 2, 20. Jg., S. 26-29.

Boes, Andreas; Schwemmle, Michael (2005):
Bangalore statt Böblingen? Offshore-Outsourcing und Internationalisierung im IT-Sektor, VSA, Hamburg

Boes, Andreas; Schwemmle, Michael; Becker, Ellen (2004):
Herausforderung Offshoring – Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleis-
tungen, Edition der Hans-Böckler-Stiftung (Band 120), Düsseldorf.

Böhle, Fritz; Bolte, Annegret; Porschen, Stephanie (2004):
Kooperation als Belastung. In: WSI-Mitteilungen, Heft 2, 57. Jg., S. 96-101.

Böhle, Fritz; Pfeiffer, Sabine; Sevsay-Tegethoff, Nese (2004a):
Die Bewältigung des Unplanbaren. Wiesbaden: Verlag Sozialwissenschaften.

Bolte, Annegret, Dunkel, Wolfgang (2004):
Interaktive Arbeit im Dienstleistungsbereich. Vortrag bei der wissenschaftlichen Konferenz "Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen der Arbeitsforschung". 2.-3. Dezember 2004 in München.

Brüggemann, B. und Riehle, R., (2005):
Innovation für Arbeit in ländlichen Räumen. WALD-Arbeitspapier Nr. 10, März 2005, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

Correll, Lena; Jancyk, Stefanie (2005):
Qualität der Arbeit – Qualität des Lebens. Zur Aktualität der Debatte um Qualität im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Leben, in: Lepperhoff et al.: 145-158.

Correll, Lena:
Subjektorientierte Soziabilität, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster (i.E.).

Correll, Lena; Janczyk, Stefanie; Lieb, Anja (2004):
Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung. In: Baatz, Dagmar
et al., S. 255-277.

Dunkel, Wolfgang (2004):
Arbeit am Kunden - Herausforderung und Zukunftschance für das personenbezogene Handwerk. In: R. Kreibich; B. Oertel (Hrsg.): Erfolg mit Dienstleistungen - Innovationen, Märkte, Kunden, Arbeit, Schäffer Poeschel, Stuttgart, S. 263-270.

Dunkel, Wolfgang (2004a):
Auch Arbeit am Menschen braucht Humanisierung. In: Mitbestimmung, Heft 12, 50. Jg., S. 39-41.

Dunkel, Wolfgang; Rieder, Kerstin (2004):
"Working Gender" - Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit. In: D. Baatz; C. Rudolph; A. Satilmis (Hrsg.): Hauptsache Arbeit? - Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 199-211.

Dunkel & Rieder (2004):
Dokumentation "Interaktion im Salon"
Dunkel, Wolfgang; Voß, Günter G. (Hg.) (2004). Dienstleistung als Interaktion. München, Mering: Hampp.

Geißler, H.; Bökenheide, T.; Geißler-Gruber, B.;
Schlünkes, H.; Rinninsland, G. (2003):
Der Anerkennende Erfahrungsaustausch – Das neue Instrument für die Führung. Von der Fehlzeitenverwaltung zum Produktivitätsmanagement, Frankfurt am Main (Campus Verlag GmbH)

Hahne, U., Fink-Kessler, A., Kastenholz, E., Wonneberger, E., (2004): Waldarbeit zwischen Globalisierung und Regionalisierung, in: AgrarBündnis e.V. (Hrsg.): Der Kritische Agrarbericht 2004. Rheda-Wiedenbrück: ABL, S. 164-169.

Heidling, E.; Meil, P.; Rose, H. (2004):
Erfahrungsgeleitetes Lernen für verteilte Arbeit. In: F. Böhle; S. Pfeiffer; N. Sevsay (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren, Opladen 2004, S. 199-212.

Henninger, Annette (2004):
Freelancer in den Neuen Medien: Jenseits standardisierter Muster von Arbeit und Leben? In: H. Kahlert; C. Kajatin (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Frankfurt/New York. S. 143-165.

Henninger, Annette; Gottschall, Karin (2005):
Begrenzte Entgrenzung. Arrangements von Erwerbsarbeit und Privatleben bei Freelancern in den alten und neuen Medien. In: Journal für Psychologie (im Erscheinen).

Ilmarinen, J. ; Tempel,J. (2002):
Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, VSA-Verlag .

Janczyk, Stefanie, Correll Lena, Lieb, Anja (2003):
Quo vadis Arbeit? Jenseits verengter Perspektiven und Deutungsmuster. Diskussionspapier des GendA-Arbeitsbereichs Zukunft der Arbeit'. Marburg: GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung

Janczyk, Stefanie; Correll, Lena (2003):
The New View of Labour: Innovative Potentials of a Gender-Sensitive Labour Analysis. In: Strasser, Helmut, u. a. (Hrsg.): Quality of work and products in enterprises of the future. Stuttgart: Ergonomia, S. 725-728.

Janczyk, Stefanie (2005):
Arbeit, Leben, Soziabilität, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster (i.E.).

Johansson, C.R.; Frevel, A.; Geißler-Gruber, B.;
Strina, G. (2004):
Applied Participation and Empowerment at Work – Methods, Tools and Case Studies – Studentlitteratur, Lund/Sweden

Johansson, C.R. (2004):
The Hourglass Model: An approach for participation and empowerment in organisational development and change, in: Johansson, C.R.; Frevel, A.; Geißler-Gruber, B.; Strina, G.: Applied Participation and Empowerment at Work – Methods, Tools and Case Studies. Lund/Sweden (Studentlitteratur)

Kastenholz, E./Lewark, S., (2005):
Gesundheitsschutz in Kleinsbetrieblichen Arbeitsformen. Eine Herausforderung für die zukunftsfähige Forstliche Arbeitswissenschaft. In: GfA (Hg.): Referateband des 21. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft 22.03.-23.03.05 (in Vorbereitung)

Knoblach, Birgit; Kratzer, Nick; Pfeiffer, Sabine (2004):
Vom Besonderen zum Allgemeinen der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit. Manuskript des zusammenführenden Beitrags bei der wissenschaftlichen Abschlusskonferenz von KOPRA am 2./3.12.2004 in München; Vortragsmanuskript.

Knoblach, Birgit; Sauer, Dieter (2003):
Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung: Ambivalenz des Strukturwandels - Neue Anforderungen an die Arbeitsforschung. In: H. Strasser; K. Kluth; H. Rausch; H. Bubb (Hrsg.): Quality of Work and Products in Enterprises of the Future/Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen der Zukunft, Ergonomia Verlag, Stuttgart, S. 713-716.

Kratzer, Nick (2003):
Arbeitskraft in Entgrenzung - Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, edition sigma, Berlin.

Kratzer, Nick (2005):
Employment Organisation and Innovation - Flexibility and security in "virtualised" companies. In: Journal of Technology Analysis and Strategic Management, Special Edition/Issue: The Management of Innovation revisited. Strategy, Control and the Culture of Innovation, 1/2005.

Kratzer, Nick; Boes, Andreas; Döhl, Volker;
Marrs, Kira; Sauer, Dieter (2004):
Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: U. Beck; C. Lau (Hrsg.): Entgrenzung und Entscheidung - Was ist neu an der Theorie reflexiver Modernisierung?, Suhrkamp, Frankfurt/Main, S. 329-359.

Kratzer, Nick; Fuchs, Tatjana; Sauer, Dieter;
Wagner, Alexandra (2004a):
Zeitmuster - Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt. In: P. Bartelheimer u. a. (Hrsg.): Sozio-ökonomische Entwicklung Deutschlands - Erster Bericht, VS, Wiesbaden, im Erscheinen.

Kratzer, Nick; Lange, Andreas (2004):
Arbeit und Leben – Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung. Perspektiven auf ein neues Re-Produktionsmodell. Gemeinsamer Vortrag bei der wissenschaftlichen Abschlußkonferenz von KOPRA am 2./3.12.2004 in München. Manuskript und Präsentationsunterlagen.

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2003):
Andere Umstände – Neue Verhältnisse:
Ein Orientierungsversuch für Arbeitsforschung und Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen, Heft 10, 56. Jg., S. 578-584.

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2004):
Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit. In: P. Bartelheimer u. a. (Hrsg.): Sozio-ökonomische Entwicklung Deutschlands - Erster Bericht, VS, Wiesbaden.

Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2004a):
Zeit, Leistung, Beschäftigung - Anforderungen an eine erweiterte Arbeits(zeit)politik. In: H. Seifert (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Campus Forschung, Frankfurt/New York, im Erscheinen.

Kurz-Scherf, Ingrid (2002):
Geschlechterdemokratie und Feminismus. Zur Notwendigkeit einer herrschaftskritischen Reformulierung eines Leitbegriffs, in: femina politica 2/2002: S. 42-52.

Kurz-Scherf, Ingrid (2003):
Arbeiten bis zum letzten Job. Zum internen Zusammenhang von Arbeit und Demokratie, in: Ingrid Kurz-Scherf und Hans-Jürgen Arlt (Hg.) 2003: Arbeit, Bildung und Geschlecht. Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt/M., New York: Campus, S. 290-311.

Kurz-Scherf, Ingrid (2004):
"Hauptsache Arbeit"? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz et al., S. 24-46.

Kurz-Scherf, Ingrid/Correll,
Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.) (2005 i.E.):
In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, im Erscheinen.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003):
Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit, in: WSI-Mitteilungen 10, 56. Jg.: S. 585-590.

Lepperhoff, Julia (2003):
Die Global Care Chain. Haushaltsarbeiterinnen als Pionierinnen der Entgrenzung? Vortrag auf der Tagung Feministische Arbeitsforschung und Industriesoziologie im Dialog: Workshop "Gender meets Work" vom 18.-19. Dezember 2003.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2005):
Kooperieren(d) lernen. Ansätze für eine praxiskompetente Arbeitsforschung, in: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel, Münster (i.E.).

Lepperhoff, Julia (2005):
Mit zweierlei Maß – Arbeitsmigration aus der Perspektive feministischer Arbeitsforschung. In: Lepperhoff, Julia et al., S. 207-220.

Lepperhoff, Julia; Satilmis, Ayla; Scheele, Alexandra (2005):
Made in Europe. Geschlechter-politische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster.

Manning, Stephan (2004):
Organisation der Entwicklung von Regionalportalen. In: J. Sydow; A. Windeler (Hrsg.): Organisation der Content-Produktion. Wiesbaden. S. 209-226.

Manning, Stephan; Sydow, Jörg (2005):
Transforming Creative Potential in Project Networks: How TV Movies are Produced under Network-Based Control. In: Critical Sociology (im Erscheinen).

Marrs, Kira (2002):
Die "Quote": Wie Kundenorientierung zur Leistungsfrage wird. In: D. Sauer (Hrsg.): Dienst – Leistung(s) - Arbeit, München, S. 233-251.

Marrs, Kira; Boes, Andreas (2003):
Alles Spaß und Hollywood? Arbeits- und Leistungsbedingungen bei Film und Fernsehen. In: M. Pohlmann; D. Sauer; G. Trautwein-Kalms; A. Wagner (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen - Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche, edition sigma, Berlin, S. 187-242.

Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (2004):
Jenseits des Hype: Arbeit bei Internetdienstleistern. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 32, S. 79-96.

Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hrsg.) (2003):
Arbeit und Organisation in Neuen Medien und Kulturindustrie – Modelle für die Zukunft? Göttingen.

Meil, Pam (2004):
Spanning the Distance: Geographically Distributed Work and Quality of Work Life, München, Amsterdam.

Meil, Pam; Heidling, Eckhard (2004):
Competency Development in Distributed Work Environments. In: G. Zülch; H. Jagdev; P. Stock (eds.): Integrating Human Aspects in Production Management, pp. 281-295.

Meil, Pam; Heidling, Eckhard (2004a):
New Cooperative Arrangements in Distributed Work Environments and Consequences for Competency Requirements. In: IMAC (ed.): Localization and Globalization in Technology Design, Use and Transfer as a Subject of Engineering Work and Education, Seventh IMAC Conference, Duisburg, pp. 22-30.

Meil, Pam; Heidling, Eckhard; Rose, Helmuth (2004):
Erfahrungsgeleitetes Arbeiten bei verteilter Arbeit. In: F. Böhle; S. Pfeiffer; N. Sevsay (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren, Opladen 2004, S. 180-198.

Meil, Pam; Heidling, Eckhard; Schmierl, Klaus (2003):
Die (un-)sichtbare Hand. Globale Strukturen und die Steuerungsfähigkeit nationaler Systeme der Arbeitsregulierung, Forschungsberichte aus dem ISF München, München.

Memorandum zur Zukunftsfähigen Arbeitsforschung (2005):
Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. GendA Discussion Paper 13.

Moldaschl, Manfred (2002):
Zukunftsfähige Arbeitsforschung, in: ders. (Hg.): Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit?, Heidelberg und Kröning: Asanger Verlag GmbH, S. 7-68.

Moldaschl, Manfred; Voß, Günter G. (2002):
Subjektivierung von Arbeit. München; Mering: Hampp.

Nowotny, H.(1997): Transdisziplinäre Wissensproduktion - eine Antwort auf die Wissensexplosion? In: Wissenschaft als Kultur, Österreichs Beitrag zur Moderne. Hrsg.: F. Stadler, Wien/New York, 177-195.

Nowotny, H.(1999):
Es ist so, es könnte auch anders sein. Über das veränderte Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft, Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

Pfeiffer, Sabine (2002):
mobileWork - Arbeit in Bewegung, in: Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung; Forum Soziale Technikgestaltung (Hrsg.): Mobile Arbeitswelten: Soziale Gestaltung von "Electronic Mobility", Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag, S.121-131.

Pfeiffer, Sabine (2003):
SAP R/3 & Co - Integrierte Betriebswirtschaftliche Systeme als stille Helferlein des Lego-Kapitalismus. In: FIfF-Kommunikation, Mitteilungsblatt des Forum InformatikerInnen für Frieden und gesellschaftliche Verantwortung (FIfF) e.V., Heft 3, 20. Jg., Bremen, S. 9-13.

Pfeiffer, Sabine (2004):
Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: Verlag Sozialwissenschaften.

Pfeiffer, Sabine (2004a):
Ein? Zwei? - Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen! – Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit. In: Baatz, Dagmar et al., S. 212-226.

Pfeiffer, Sabine (2004b):
Arbeitsvermögen und Domänen der Informatisierung - Konsequenzen für die Gestaltung von Arbeitssystemen. In: Röben, Peter; Rauner, Felix (Hrsg.): Domänenpezifische Kompetenzentwicklung zur Beherrschung und Gestaltung informatisierter Arbeitssysteme. 13. Hochschultage Berufliche Bildung 2004, Bielefeld: Bertelsmann, S. 19-30.

Pfeiffer, Sabine (2005):
Wissen, Information und lebendige Arbeit in der Wissensökonomie. Reanimation der Dialektik von Gebrauchs- und Tauschwert und Implikationen für die Arbeits- und Industriesoziologie. In: Moldaschl, M. (Hrsg.): Wissen und Innovation – Beiträge zur Ökonomie der Wissensgesellschaft. Marburg: Metropolis (im Erscheinen).

Porschen, Stephanie (2002):
Erfahrungsgeleitete Kooperation im Arbeitsalltag – Neue Anforderungen an Ingenieure. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München.

Porschen, Stephanie (2004):
Von der Allgegenwart interaktiver Arbeit. Vortrag bei der wissenschaftlichen Konferenz "Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen der Arbeitsforschung". 2.-3. Dezember 2004 in München.

Porschen, Stephanie; Bolte, Annegret (2004):
Erfahrungsgeleitete kooperative Arbeit. In: F. Böhle; S. Pfeiffer; N. Sevsay-Tegethoff (Hrsg.): Die Bewältigung des Unplanbaren - Fachübergreifendes erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen, VS - Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 78-98.

Reuding, Thomas.; Meil, Pam (2004):
Predictive Value of Assessing Vehicle Interior Design Ergonomics in a Virtual Environment. In: Journal of Computing and Information Science in Engineering, June 2004, Vol. 4, pp. 109-113.

Reusch, Jürgen (2001):
Mehr Arbeitsintensität, mehr Zeit- und Leistungsdruck. In: Pickshaus, Klaus (Hg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik.Hamburg: VSA.

Rudolph, Clarissa (2005):
Gender Kompetenz in der feministischen Arbeitsforschung, Vortrag auf den 3. Marburger Arbeitsgesprächen.

Satilmis, Ayla (2005):
Qualitätsstandards in Zeiten andauernder Massenerwerbslosigkeit. Luxus oder Notwendigkeit? Reflektionen zur Bedeutung von qualitativen Anforderungen an Arbeit. In: Lepperhoff, Julia et al., S. 266-280.

Sauer, Dieter (2004):
Arbeit im Übergang – Gesellschaftliche Produktivkraft zwischen Zerstörung und Entfaltung. Vortrag bei der wissenschaftlichen Konferenz "Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit. Neue Herausforderungen der Arbeitsforschung". 2.-3. *Dezember 2004 in München.*
Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang – Eine Standortbestimmung, Hamburg: VSA.

Sauer, Dieter (2005a):
Arbeitswelt im Übergang – Ist noch Raum für „gute Arbeit"? In: Gute Arbeit - Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung, Heft 1, 17. Jg., S. 18-20.

Sauer, Dieter; Döhl, Volker; Kratzer, Nick; Marrs, Kira (2004):
Arbeiten ohne (Zeit-)Maß - Ein neues Verhältnis von Arbeitszeit- und Leistungspolitik. In: F. Bsirske; M. Mönig-Raane; G. Sterkel; J. Wiedemuth (Hrsg.): Es ist Zeit - Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative, VSA, Hamburg, S. 155-177.

Scheele, Alexandra (2004):
Feminisierung der Arbeit und die Arbeitsforschung. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Heft 2/2004, S. 173-176.

Scheele, Alexandra (2005):
Ambivalenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa und geschlechtergerechte Kriterien zur Bestimmung der Qualität von Arbeit. In: Lepperhoff, Julia et al., S. 35-49.

Scheele, Alexandra (2005a):
Arbeit als politisches Feld. In: Kurz-Scherf, Ingrid et al., im Erscheinen.

Scheele, Alexandra; Kurz-Scherf, Ingrid (2004):
Nicht nur ein Job – Feministische Perspektiven auf Qualität von Arbeit in Europa. In: WSI-Mitteilungen, 57 Jg., Heft 3/2004, S. 167-170.

Schmierl, Klaus (2004):
Mitbestimmungsdilemmata in internationalisierenden kleinen und mittleren Unternehmen. In: M. von Behr; K. Semlinger (Hrsg.): Internationalisierung kleiner und mittlerer Unternehmen - Neue Entwicklungen bei Arbeitsorganisation und Wissensmanagement, Campus, Frankfurt/New York, S. 273-307.

Schmierl, Klaus; Pfeiffer, Sabine (2005):
Die Lego-Logik der kapitalistischen "Netzwerk-ökonomie" – Theoretische Spekulationen zum Wandel von Betrieb und Technik. In: M. Faust, M. Funder, M. Moldaschl (Hrsg.): Die Organisation der Arbeit, München, Mering: Hampp (im Erscheinen).

Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Jahkola, A.;
Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2001):
Work Ability Index. Arbeitsbewältigungsindex. Dortmund/Berlin (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Ü14) .

Volkholz, V. (2004):
Einzigartigkeit gestalten. Zu Vielfalt und Individualität von Unternehmen, Stuttgart (Log_X).

Weihrich, Margit; Dunkel, Wolfgang (2003):
Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbe-ziehungen. Ein handlungstheoretischer Zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 55, Heft 4, S. 738-761.

Weisbord, M., Janoff, S.(2001):
Future Search – Die Zukunftskonferenz. Wie Organisationen zu Zielsetzungen und gemeinsamem Handeln finden, Stuttgart (Klett-Cotta).

Westermayer, T. 2004. Werkstattbericht:
forstliche Dienstleistungsunternehmen., WALD-Arbeitspapier Nr. 8, September 2004, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

Wolf, Harald; Mayer-Ahuja, Nicole (2002):
"Grenzen der Entgrenzung von Arbeit" – Perspektiven der Arbeitsforschung. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 197-205.
Wonneberger, E. (2004): Arbeit rund um Wald im Geschlechterblick, WALD-Arbeitspapier Nr. 7, Juli 2004. Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

Wonneberger, E. (2005):
"Arbeit und neue Tätigkeitsfelder rund um Wald", GFH Freiburg, Informationen aus Forschung und Lehre, Nr. 19, 01/2005, Freiburg: GFH / Fakultät für Forst- und Umweltwissenschaften, S. 10

Kurzdarstellung der Projekte

GendA...
Netzwerk feministische Arbeitsforschung

Netzwerk feministische Arbeitsforschung

"Innovative Potentiale der Arbeitsforschung: Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler Forschungsansätze"

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung" beschäftigt sich aus genderkompetenter und feministischer Sicht mit dem aktuellen Wandel der Arbeit und ihrer Zukunft.

Konkret bedeutet dies:

+ Entwicklung und Umsetzung praxis- und zukunftsorientierter Ansätze und Konzepte der Arbeitsforschung, die der Geschlechterproblematik von Arbeit angemessen Rechnung tragen und einen Beitrag zur Überwindung alter und neuer Geschlechterhierarchien im Kontext eines insgesamt sozial-emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit leisten.
+ Etablierung eines Netzwerks feministischer, genderkompetenter Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik.
+ Stärkung des Dialogs zwischen feministischen und anderen Ansätzen zukunftsorientierter Arbeitsforschung.

Veröffentlichungen

Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.) 2004:
Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot; ISBN: 3-89691-572-X

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung (Hg.) 2005:
Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung: Arbeit und Geschlecht - Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung, Marburg: GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa (2003):
Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, S. 585-590 ISSN 0342-300-X

Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.) 2005:
In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot (i.E.)

Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.) 2005:
Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zu Qualität von Arbeit, Münster: Westfälisches Dampfboot; ISBN : 3-89691-607-6

Teilnehmer

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf
Projektleitung

Dr. Clarissa Rudolph
Projektkoordination

Annette Müller
Projektorganisation

Dagmar Baatz, Lena Correll, Stefanie Janczyk, Julia Lepperhoff, Anja Lieb, Clarissa Rudolph, Ayla Satilmis, Alexandra Scheele
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Netzwerk feministische Arbeitsforschung
FB 03, Institut für Politikwissenschaft
Wilhelm-Röpke-Str. 6 G
35032 Marburg
Telefon: 0 64 21 /28-2 89 87; Fax: 0 64 21 /28-2 89 95
genda@staff.uni-marburg.de
www.gendanetz.de
Förderkennzeichen: 01HNO 127

Forschungsverbund "Grenzen der Entgrenzung von Arbeit"

Um die sozialen Grenzen der Entgrenzung von Arbeit angemessen bestimmen zu können, bedarf es konzeptueller wie organisatorischer Neuformierungen der Arbeitsforschung. Hierzu trägt der Projektverbund "Grenzen der Entgrenzung von Arbeit" durch koordinierte empirische Forschung bei, an der die Arbeitssoziologie (vertreten durch das SOFI, dem auch die Netzwerkkoordination obliegt), die Betriebswirtschaftslehre (FU Berlin), die Frauenforschung und die Arbeitsmarkt- und Erwerbssoziologie (Universität Bremen), das Arbeitsrecht (Universität Oldenburg), die Industrial-Relations-Forschung (Universität Bochum) sowie die Arbeitspsychologie (Universität Bremen) beteiligt sind. Unter Einbindung von Wissenschaftler/innen aus anderen EU-Staaten und den USA geht dieses interdisziplinäre Netzwerk im Rahmen breit angelegter Untersuchungen der Frage nach den Grenzen der Entgrenzung von Arbeit im bisher von der Arbeitsforschung noch vernachlässigten "Trendsektor" Neue Medien & Kulturindustrie nach. Um die Einheit in der Vielfalt der Untersuchungsdimensionen und Betrachtungsweisen sichtbar zu machen, orientieren sich die Teilprojekte theoretisch an den Konzepten „Entgrenzung" und „Grenze" sowie „Autonomie" und "Bindung": Aufhebung oder Flexibilisierung bisher geltender Grenzen von Organisation, von zeitlicher, räumlicher und sachlicher Arbeits- und Lebensgestaltung bedeutet einerseits ein Mehr an "Autonomie" und Optionen. Andererseits entsteht gleichzeitig das Problem, dass die autonomeren Einheiten oder Akteure alte Formen der Einbindung aufrechterhalten bzw. neue Bindungen eingehen müssen, um den weiterhin wirksamen systemischen wie lebensweltlichen Imperativen gerecht zu werden.

Veröffentlichungen

Wolf, Harald; Mayer-Ahuja, Nicole, 2002:
"Grenzen der Entgrenzung von Arbeit – Perspektiven der Arbeitsforschung".
In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 197-205.

Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hrsg.), 2003:
Arbeit und Organisation in Neuen Medien und Kulturindustrie – Modelle für die Zukunft?
Göttingen: SOFI-Berichte.

Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald, 2004:
"Jenseits des Hype: Arbeit bei Internetdienstleistern".
In: SOFI-Mitteilungen Nr. 32, S. 79-96.

Betzelt, Sigrid; Gottschall, Karin, 2004:
"Publishing and the New Media Professions as Forerunners of Pioneer Work and Life in Germany", in:
Janet Z. Giele; Elke Holst (eds.), Changing Life Patterns in Western Industrial Societies. London: Elsevier, 257-280.

Henninger, Annette, 2004:
"Freelancer in den Neuen Medien: Jenseits standardisierter Muster von Arbeit und Leben?" In: Kahlert, Heike/Kajatin, Claudia (Hrsg.): Arbeit und Vernetzung im Informationszeitalter. Wie neue Technologien die Geschlechterverhältnisse verändern. Frankfurt a.M./ New York: Campus, S. 143-165.

Koordination
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V.
(SOFI) an der Georg-August-Universität Göttingen,
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen

Teilprojekte
SOFI: "Arbeitsorganisatorische Varianten von Autonomie und Bindung bei Wissensarbeit"
Beteiligte Wissenschaftler/innen:
Prof. Dr. Michael Schumann,
Dr. Nicole Mayer-Ahuja
(0551 /5 22 05 54, nmayer1@gwdg.de)
PD *Dr. Harald Wolf*
(0551 /5 22 05 48, hwolf1@gwdg.de)

FU Berlin: "Arbeit in Projektnetzwerken– Ökonomische Organisation von Autonomie und Bindung"
Prof. Dr. Jörg Sydow
(030 /8 38-5 37 83, sydow@wiwiss.fu-berlin.de)
Dipl.-Kfm. Stephan Manning
(030/ 83 8-5 33 85, manning@wiwiss.fu-berlin.de)

Universität Bremen: "Neue Erwerbsformen und Wandel von Geschlechterarrangements"
Prof. Dr. Karin Gottschall
(0421 /2 18-44 02, k.gottschall@zes.uni-bremen.de),
Dr. Annette Henninger
(0421 /2 18-43 98, a.henninger@zes.uni-bremen.de)

Universität Bremen: "Sozial – und arbeitspsychologische Folgen neuer Bindungs- und Entgrenzungsstrategien durch Kontraktmanagement"
Prof. Dr. Birgit Volmers
(04 21 /2 18-21 49, tips@uni-bremen.de),
Dr. Sabine Mader
(0421 /2 18-46 11, smader@uni-bremen.de)
Dipl.-Psych. Just Mields
(0421 /2 18-46 08, mields@uni-bremen.de)

Universität Oldenburg: "Unternehmerischer Autonomiebedarf und arbeitsrechtliche Re-Regulierung am Beispiel der Entgeltgestaltung"
Prof. Dr. Thomas Blanke
(0441 /7 98-41 44, tblanke@uni-oldenburg.de),
Dr. Peter Bleses
(0441 /7 98-43 53, pbleses@t-online.de)

Universität Bochum: "Wandel der Formen von Erwerbsinteressenregulierung?"
Prof. Dr. Ludger Pries
(0234 /32-2 54 29, ludger.pries@ruhr-uni-bochum.de),
Dr. Jörg Abel
(0234 /32-2 40 67, joerg.abel@ruhr-uni-bochum.de)

LeFo – Lernender Forschungszusammenhang Universität Potsdam, Institut für Pädagogik

Die gegenwärtigen Transformationsprozesse von Arbeit, die zeitlich und strukturell uneinheitlich, schnell und ohne klare Entwicklungstrends verlaufen, fordern die Arbeitsforschung immer stärker zu einer innovativen Mitgestaltung der Arbeit heraus. In diesem Zusammenhang verändern sich nicht nur Forschungsfelder und Zielsetzungen von Arbeitsforschung, sondern auch deren methodische Ansätze. Vor dem Hintergrund dieser Problematik hat es sich das Projekt LeFo "Lernender Forschungszusammenhang" zur Aufgabe gemacht, ein innovatives und interdisziplinäres Forschungsverfahren zu entwickeln, das Praxis und Wissenschaft systematisch miteinander verknüpft. Ziel des Forschungsverfahrens ist es, neue wissenschaftliche Erklärungsmodelle für subjektives Handeln in betrieblich-gesellschaftlichen Strukturen zu generieren und den Transfer von wissenschaftlichem Erklärungswissen in die Praxis zu optimieren. Ausgangspunkt und Gegenstand der Forschung sind Fragestellungen und Handlungsprobleme der Praxis aus dem Bereich "Ergebnissteuerung von Arbeit". Das Projekt LeFo rekurriert hierbei auf ein deutschland- und europaweites ForscherInnennetzwerk aus den Bereichen: Pädagogik, Soziologie, Psychologie, Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft, Arbeitswissenschaft und Genderforschung.

Der "Lernende Forschungszusammenhang" besteht aus 3 Werkstätten:

+ Seinen Ausgangspunkt nimmt das Verfahren in konkreten Handlungsproblemen der Arbeitspraxis. Diese werden im Rahmen einer Problemdefinitionswerkstatt erhoben und so aufbereitet, dass sie anschließend von einer interdisziplinär zusammengesetzten ForscherInnengruppe interpretiert und analysiert werden können.
+ In der interdisziplinären Interpretationswerkstatt sollen mit einer interdisziplinären Fallanalyse und mit Hilfe eines methodisch kontrollierten Fremdverstehens weiterführende Ergebnisse produziert werden, als dies für einzelne ForscherInnen aus ihren spezifischen disziplinären Perspektiven möglich ist. Diese neu gewonnenen Erklärungszusammenhänge werden anschließend über eine Transfer- und Beratungswerkstatt in die Praxis zurück transferiert.
+ In der Transfer- und Beratungswerkstatt werden die Akteure des betrieblichen Projekts auf Basis eines speziellen Beratungskonzepts und mit den Einsichten aus der Interpretationswerkstatt beraten. Der Arbeitspraxis wird damit Unterstützung zur Bewältigung gegenwärtiger Transformationsprozesse angeboten. Betriebliche Praktiker erhalten die Möglichkeit, sich mit den Forschungsergebnissen der Interpretationswerkstatt reflexiv auseinander zu setzen und ihre Handlungsoptionen zu erweitern.

Das entwickelte Forschungsverfahren wird sowohl der Arbeitsforschung als auch der Arbeitspraxis (z. B. für die Zusammenstellung von "interprofessionellen" Teams in Betrieben) sowie BeraterInnen zur Verfügung gestellt.

Das Kooperationsprojekt "Theorieentwicklung Entgrenzung von Arbeit" übernimmt im Forschungszusammenhang LeFo in Kooperation mit dem Hauptprojekt neben der Formulierung der inhaltlichen Rahmenthematik federführend die Durchführung der Datenerhebung in 4 von 5 Unternehmen ("Problemdefinitonswerkstatt"), mit dem primären Ziel für die Interpretationswerkstätten die empirischen Hintergrundmaterialien zur Verfügung zu stellen. Ein weiteres Ziel ist es, die Arbeiten und Ergebnisse der Interpretationswerkstätten daraufhin zu analysieren, inwieweit dort Beiträge zu einer Theorie der "Entgrenzung von Arbeit" entstehen, um daraus ggf. weiterführende Überlegungen abzuleiten.

Teilnehmer

Prof. Dr. Joachim Ludwig
Leiter des Projekts
Universität Potsdam
Institut für Pädagogik
Professur: Erwachsenenbildung / Weiterbildung
und Medienpädagogik
Karl-Liebknecht-Str. 24-25
14476 Golm
ludwigj@uni-potsdam.de

Dr. Michael Weis, Claudia Dreke,
Joachim Nöthen, Andreas Polster
Mitarbeiter des Projekts

Technische Universität Chemnitz, Institut für Soziologie
Kooperationsprojekt "Theorieentwicklung Entgrenzung
von Arbeit"

Prof. Dr. G. Günter Voß
Leiter des Kooperationsprojekts
Professur Industrie- und Techniksoziologie
Reichenhainerstr. 41
09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31 43 88
guenter.voss@phil.tu-chemnitz.de

Norbert Huchler
Mitarbeiter des Kooperationsprojekts

LeFo - Lernender Forschungszusammenhang

Projekt LeFo
Universität Potsdam
Institut für Pädagogik
Postfach 60 15 53
14415 Potsdam
prolefo@uni-potsdam.de
Telefon: 0331 /9 77-21 56 , Sekretariat: 0331 /9 77-21 00
www.lefo-online.de

Verbundprojekt Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung

Warum verbreiten sich partizipative Managementkonzepte und Formen selbstorganisierter Arbeit so zögerlich? Warum bleibt der Ertrag von Reorganisations- und Rationaisierungsmaßnahmen oft so weit hinter Erwartungen zurück? Was hindert Betriebe daran, das Innovationspotential ihrer Mitarbeiter auszuschöpfen? Warum zerfallen kooperative Netzwerke so leicht?

Solchen Fragen geht das Verbundprojekt "Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung" anhand einer auf immaterielle Ressourcen gerichteten "Potentialorientierten Perspektive" (POP) nach. Zwei Hypothesen sind dabei leitend: Erstens, die jeweils besonderen Formen des betrieblichen Umgangs mit Ressourcen spielen hier eine maßgebliche Rolle. Und zweitens: Unternehmen verfügen nicht über vergleichbar entwickelte Bewertungssysteme wie im betrieblichen Rechnungswesen, um humanes, soziales, kulturelles und intellektuelle Ressourcen (intangible assets) zu bilanzieren. Daher können sie auch den Umgang mit diesen Ressourcen weniger gut steuern und nicht wirklich nachhaltig gestalten.

Ziel des Vorhabens war es daher,

+ Gründe für die mangelnde Nachhaltigkeit organisatorisch und sozial innovativer Lösungen zu analysieren;
+ Bewertungsmethoden für immaterielle Ressourcen zu analysieren,
+ Entscheidungsträgern in Unternehmen bei der Auswahl geeigneter Methoden wirksam unterstützen; und
+ einen theoretischen Ansatz zu entwickeln, mit dem sich nachhaltige Unternehmensführung und Arbeitsgestaltung für eine moderne Wissensgesellschaft sozialökonomisch angemessen fundieren läßt.

Der Verbund legt seine Ergebnisse unter anderem in einem dreibändigen deutschen Werk zur Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit vor, sowie in zwei englischsprachigen Bänden zur Theorie der Unternehmung.

Teilprojekte: Nachhaltigkeit in der Projektarbeit, Institut Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum Nordrheinwesttfalen (Abt. Produktionssysteme, Projektleiter: Dr. Erich Latniak). Leistungsbeurteilung und Leistungsanreize, Universität Flensburg – Internationales Institut für Management (Projektleiter: Prof. Dr. Wenzel Matiaske). Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital, Technische Universität München – Lehrstuhl für Soziologie (Projektleiter: Prof. Dr. Rainer Trinczek). Ressourcenzentrierte Arbeitsforschung und Nachhaltigkeit in der Wissensarbeit, Technische Universität Chemnitz – Lehrstuhl für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement (Projektleitung und Verbundkoordination: Prof. Dr. Dr. Manfred F. Moldaschl).

Veröffentlichungen

Moldaschl, M. (2002):
Zukunftsfähige Arbeitswissenschaft.
In: Moldaschl, M. (Hg.) (2002): Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Heidelberg und Kröning: Asanger, S. 9-72.
Moldaschl, M. (2003):
Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung.
In: WSI-Mitteilungen, Special Issue: Arbeitsforschung auf neuen Wegen, Jg. 56, Nr. 10, S. 571-577.
M. Moldaschl (Hg.)(2004):
Beyond the resource based view. Management Review, special issue, vol. 15, no.1 2004.
M. Moldaschl (Hg.)(2005):
Immaterielle Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit I. Hampp.
M. Moldaschl (Hg.)(2005):
Messung und Bewertung immaterieller Ressourcen. Nachhaltigkeit von Unternehmensführung und Arbeit II. Hampp.

Verbund Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung

Univ.-Prof. Dr. Dr. Manfred F. Moldaschl
Lehrstuhl für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement (BWL IX)
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, TU-Chemnitz
Erfenschlager Str. 73,
09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31-52 60, Fax: 0371 /5 31-53 67
www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl9/
moldaschl@wirtschaft.tu-chemnitz.de

Teilnehmer

Brödner, Peter, Dr.
IAT
Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen
Telefon: 0209 /17 07-2 22 Fax: 0209 /17 07 -1 10
broedner@iatge.de , peter.broedner@t-online.de

Diefenbach, Thomas
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Erfenschlager Str. 73, 09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31-52 14, Fax: 0371 /5 31-5367
thomas.diefenbach@Wirtschaft.tu-chemnitz.de

Fried, Andrea
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Erfenschlager Str. 73, 09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31-53 81, Sekr.: 0371 /5 31-5260,
Fax: 0371 /5 31-5367
a.fried@wirtschaft.tu-chemnitz.de

Gerlmaier, Anja
IAT
Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen
Telefon: 0231 /7 55-28 39, 0231 /7 55-65 01, 0209 /17 07-2 23
Fax: 0231 /7 55-24
gerlmaier@iatge.de

Holtgrewe, Ursula, Dr.
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Erfenschlager Str. 73, 09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31-53 70
holtgrewe@addcom.de

Holtmann, Doris
c./o. Intl. Inst. f. Management,
Munketoft 3b, 24937 Flensburg.
doris.holtmann@werkstatt-opf.de

Latniak, Erich, Dr.
IAT, Munscheidstr., 45 886 Gelsenkirchen
Telfon: 0209 /17 07-2 40
Latniak@iatge.de

Lehndorf, Steffen, Dr.
IAT, Munscheidstr., 45 886 Gelsenkirchen
Telefon: 0209/ 1707-0, Fax: 0209 /17 07-1 10
lehndorf@iatge.de

Matiaske, Wenzel, Prof. Dr.
Intl. Institut für Management, Universität Flensburg, Munketoft 3b, 24937 Flensburg
Telefon: 0461 /8 05-25 46
matiaske@uni-flensburg.de

Moldaschl, Manfred, Prof. Dr. Dr.
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Erfenschlager Str. 73, 09107 Chemnitz
(TUM Lothstr. 17, 80335 München)
Telefon München: 089 /2 89-2 42 19, Fax: 089 /2 89-2 43 02
Telefon Chemnitz: 0371 /5 31-52 61, Sekr 0371 /5 31-52 60
Fax: 0371 /5 31-53 67
moldaschl@ws.tum.de

Moritz, Eckehard Fozzy, Dr.
Innovatop e.V., Fendstrasse 1, 80802 München
Telefon: 089/ 33 56 28, Fax: 089/ 39 10 99
fozzy@ibu.de

Pongratz, Hans, Dr.
TU München, Lehrstuhl für Soziologie,
Lothstr. 17, 80335 München
Telefon: 089 /17 74 60
pongratz@debitel.net

Trinczek, Rainer, Prof. Dr.
TU München, Lehrstuhl für Soziologie,
Lothstr. 17, 80335 München
Telefon: 089 /2 89-2 42 16, Sekr.:089 /2 89 -2 43 03
Fax: 089 /2 89-2 43 02
Rainer.Trinczek@ws.tum.de

Vordank, Tino
Fakultät für Wirtschaftswiss.
Erfenschlager Str. 73, 09107 Chemnitz
Telefon: 0371 /5 31-54 33, Fax 0371 /5 31-53 67
tino.vordank@wirtschaft.tu-chemnitz.de

Weller, Ingo
Intl. Institut für Management, Universität Flensburg
Munketoft 3b, 24937 Flensburg
Telefon: 0461 /8 05-0, Fax: 0461 /8 05-29 70
weller@uni-flensburg.de

Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung (KOPRA)

Das Ziel des Vorhabens KOPRA ist es, ein Forschungsprogramm zu entwickeln, in dem kategoriale Neubestimmungen der Analyse von Arbeit sowie neue interdisziplinäre Methoden und Arbeitsweisen entwickelt und erprobt werden. Dieser Zielsetzung wird themenspezifisch in fünf Kooperationsplattformen nachgegangen, an denen eine Vielzahl weiterer Vertreter und Vertreterinnen der Arbeitsforschung beteiligt sind: Entgrenzte Arbeit, Interkulturelle Arbeit, Verteilte Arbeit, Informatisierte Arbeit und Interaktive Arbeit. Die in KOPRA entwickelten neuen methodischen und kategorialen Zugänge richten sich auf

+ eine Erweiterung der Dimensionen und Kategorien, mit denen (bisher) menschliche Tätigkeiten als Arbeit sowie menschliche Fähigkeiten als Arbeitsvermögen bestimmt wurden,
+ die Bestimmung und Berücksichtigung der Heterogenität und Pluralität von Arbeits- und Beschäftigungsformen,
+ die Revision herkömmlicher Kriterien zur Beurteilung „humaner" Arbeit und eine Reformulierung arbeitsbezogener Politikansätze.

Veröffentlichungen

Dunkel, Wolfgang; Rieder, Kerstin (Hg.) (2004):
Interaktion im Salon – Analysen interaktiver Arbeit anhand eines Dokumentarfilms zum Friseurhandwerk, ISF München, Buch + Multimedia-CD.

Kratzer, Nick (2003):
Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, edition sigma, Berlin.

Meil, Pamela; Heidling, Eckhard (2004):
Competency Development in Distributed Work Environments. In: G. Zülch; H. Jagdev; P. Stock (eds.): Integrating Human Aspects in Production Management, pp. 281-295.

Pfeiffer, Sabine (2004):
Arbeitsvermögen – Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, VS – Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang – Eine Standortbestimmung, VSA, Hamburg

Teilnehmer

Prof. Dr. Dieter Sauer, Dr. Wolfgang Dunkel
Projektkoordination

Dr. Marhild von Behr, Dr. Andreas Boes,
PD Dr. Annegret Bolte, Dr. Eckhard Heidling,
Dipl. Soz. Birgit Knoblach, Dr. Nick Kratzer,
Pamela Meil M.A. PhD cand., Dr. Sabine Pfeiffer,
Dipl. Soz. Stephanie Porschen, Dr. Klaus Schmierl
Weitere MitarbeiterInnen

Ausführende Stelle

ISF MÜNCHEN
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.

Jakob-Klar-Str. 9
80796 München
Telefon: 089 /27 29 21-0, Fax 089 /27 29 21-60
www.isf-muenchen.de, www.KOPRA-online.de
Info@KOPRA-online.de
Förderkennzeichen: 01HN0122
Gesamtlaufzeit: 01.04.2002 bis 31.08.2005

Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt – Forschungs-Qualifizierungs-Modell Dresden

Das Ziel des Projektes "Forschungs-Qualifizierungs-Modells Dresden (FQMD)" besteht in der Schaffung von Strukturen und Organisationsvoraussetzungen für eine Arbeitsforschung, die auch in sich selbst die Auffassung von zukünftiger Arbeit verkörpert.

Das Projekt widmet sich schwerpunktmäßig den Fragen der Flexibilisierung, Gestaltung von Arbeit und Leben als Ganzheit, Salutogenese, Entgrenzung von Arbeit sowie der Internationalisierung und Globalisierung. Der Aufbau des Netzwerkes erfolgt unter den Zielkriterien, eine beschleunigte und kundenorientierte Abwicklung zu gewährleisten und aktuelle Entwicklungstrends in den Ausbau und die Weiterentwicklung des Netzwerkes einzubeziehen. Basierend auf einem Fundament aus intensivem und geordnetem Informationsaustausch, methodischem Rüstzeug zur Ableitung von zukünftigem Gestaltungsbedarf und Gestaltungsalternativen und einem kontinuierlichen Evaluationsprozess werden unter dem Dach eines gemeinsamen Leitbildes verschiedene Forschungsfragen in Arbeitspaketen bearbeitet, die die Grundlagen des Kompetenznetzwerkes erweitern.

Veröffentlichungen

Mühlpfordt, Susann & Richter, Peter (Hrsg.) (2005).
Zwischen Erwerbsarbeit und Ehrenamt. Mering: Hampp.
Hacker, Winfried & Scheuch, Klaus (Hrsg.)
Innovationsressourcen: Geistig-schöpferische Tätigkeit während der gesamten Arbeitslebensspanne.Wie können Krankenhausärzte und Gymnasiallehrer gesund und leistungsfähig im Beruf alt werden? Erscheint demnächst bei Roderer, Regensburg
Richter, Peter G. (Hrsg.) (2003)
Erfolgreiche Unternehmen in Deutschland, Tschechien, Polen und Bulgarien: Eine Frage des Kontexts? – Rahmenbedingungen, Kultur der Selbständigkeit, Unternehmerbild, Grenzübergreifende Kooperation und Gesundheit.-TU Dresden, Eigenverlag
Eisfeldt, Doreen ; Bergmann, Bärbel:
Innovationsgeschehen in Organisationen.- Wirtschaftspsychologie 1 - 2003, S. 43 – 46
Schmauder, Martin; Fichtner, Dieter (Hrsg.) (2004)
Diskussionsplattform "Arbeitssituationen im Dreiländereck Deutschland-Tschechien-Polen - Vernetzung der Akteure" .-TU Dresden, Eigenverlag .-ISBN 3-00-014568-0

Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt - Forschungs - Qualifizierungs-Modell Dresden
Technische Universität Dresden
CIMTT – FQMD
01062 Dresden
Telefon: 0351. 46 33 35 97, Fax: 0351. 46 33 71 19
Web: http://dresdner-arbeitsforschung.de
Email: fqmd@modellfertigung.mw.tu-dresden.de
Förderkennzeichen: 01HN0149

Teilnehmer

Prof.Dr.med. Klaus Scheuch
Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin

Prof.Dr.-Ing.habil. Dieter Fichtner
CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation

Prof.Dr.rer.nat. Bärbel Bergmann
Professur für Methoden der Psychologie

Prof.Dr.rer.nat Birgit Benkhoff
Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalwirtschaft

Dr.phil.Helmuth Gebauer
Zentrum für interdisziplinäre Technikforschung

Prof.Dr.rer.nat.Winfried Hacker
Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln

Prof.Dr.rer.nat. Peter Richter
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Prof.Dr.rer.nat. Peter G. Richter
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie

Prof.Dr.-Ing. Martin Schmauder
Institut für Arbeitsingenieurwesen

Dr.-Ing. Klaus Gersten
T.O.P. – Technik-Organisation-Personal GmbH Heidenau

PIZA – Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung

Unter Einbeziehung der Ressourcen und Stärken der Arbeitsforschung will PIZA neue Organisationsformen für Forschungs- und Gestaltungsprozesse entwickeln, um die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung selbst und damit die ihrer KundInnen zu stärken. Wichtige Leitbegriffe dafür sind Partizipation, Interaktion, Transdisziplinarität und Visualisierung von Forschungsergebnissen. PIZA identifiziert Frühhinweise auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe als Voraussetzung für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung auf vier Ebenen, u. a. durch die Erhebung der Arbeits- und Gesundheitssituation mit dem Arbeitsbewältigungsindex und durch psychische Gefährdungsanalysen, aggregierte Daten zur Bestandsaufnahme betrieblicher Gestaltungsanforderungen sowie den Einsatz des Hourglass-models, Arbeitsforschungsforen mit KundInnen und interessierten ArbeitsforscherInnen, insbesondere mit den Methoden der Future-Search-Conference nach dem Motto "Das ganze System in einem Raum". Diese Frühhinweise werden in dem Internetportal "Atlas der Arbeitsforschung und -gestaltung" visualisiert. Empirische Arbeitsfelder sind virtuelle Unternehmen, kleine und mittlere Handwerksunternehmen und Ambulante Pflegedienste mit deren Schnittstellen.

Veröffentlichungen

Frevel, Alexander
Thesen, Experimente und Ansätze für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung, in: Strasser, H.; Kluth, K.; Rausch, H.; Bubb, H. (Hrsg.): Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen der Zukunft. Stuttgart, ergonomia Verlag 2003, S. 717-720. ISBN 3-935089-68-6.
Frevel, Alexander; Lißner, Bianca; Röske, Volker
Der Atlas der Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung - Dialogische Plattform, visuelles Portal, Frühhinweissystem, Vortrag im Rahmen des Begleitkongresses auf der A+A in Düsseldorf am 30.10.2003 (online www.piza.org).
Geißler, Heinrich; Geißler-Gruber, Brigitta
Large-group conference – a dialogical method for P&E, in: Johansson, C.R., Frevel, A., Geißler-Gruber, B., Strina, G.: Applied Participation and Empowerment at Work – Methods, Tools and Case Studies. Lund/Sweden, Studentlitteratur 2004, S. 107-118. ISBN 91-44-03830-5.
Geißler-Gruber, Brigitta; Thönnessen, Kerstin; Tempel, Jürgen
The quality of working life in home care services under financial stress, in: Johansson, C.R., Frevel, A., Geißler-Gruber, B., Strina, G.: Applied Participation and Empowerment at Work – Methods, Tools and Case Studies. Lund/Sweden, Studentlitteratur 2004, S. 247-261. – ISBN 91-44-03830-5.
Tempel, Jürgen
Der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) Ein nützliches Untersuchungsinstrument im Alltag des betrieblichen Gesundheitsdienstes, in: Giesa, H.G.; Timpe, K.; Winterfeld, U. (Hg.): Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit: 12. Workshop 2003. Heidelberg-Kröning, Asanger Verlag 2003, S.199-202. ISBN 3-89334-401-2.

Teilnehmer

Dipl.-Sozialökonom Alexander Frevel
Dr. phil. Heinrich Geißler
Mag. phil. Brigitta Geißler-Gruber
M.A. Bianca Lißner
Dr. Volker Röske, M.A.
Dr. med. Jürgen Tempel
Dr.-Ing. habil. Kerstin Thönnessen

PIZA – Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung
Arbeit und Zukunft e.V.
Goetheallee 9, c/o GFA 22765 Hamburg
Telefon: 040 /41 30 67 97, Fax: 040-41 30 67 99
frevel@arbeitundzukunft.de
www.arbeitundzukunft.de

Internetbasierte Wissensbasis und Diskussionsforum für Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Implementierung innovativer Formen von Arbeitsverhältnissen

Deutschland befindet sich mitten in einem tief greifenden Wandel seiner Wirtschafts- und Sozialstruktur. Für Betriebe und Beschäftigte gilt es gleichermaßen, sich den neuen Anforderungen zu stellen. Vor allem in den Bereichen der Arbeitszeit, des Arbeitsentgelts und der Arbeitsorganisation ist die Entwicklung und Ausweitung innovativer Arbeitsformen daher geboten. Der innovativen Gestaltung der Arbeitsbedingungen sind indes rechtliche Grenzen gesetzt, die sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Rechtsquellen ergeben. Im Rahmen des Projekts "AuS-innovativ" werden die arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen innovativer Arbeitsformen untersucht und die Ergebnisse über das Portal www.AuS-innovativ.de kostenfrei zur Verfügung gestellt. Forschung und betrieblicher Praxis bietet sich hier gleichermaßen die Möglichkeit zu einer schnellen und umfassenden Information über die Chancen und Risiken innovativer Arbeitsgestaltung. Über die Darstellung zahlreicher Einzelthemen hinaus umfasst das Angebot u. a. aktuelle Meldungen aus Rechtsprechung, Gesetzgebung und Politik sowie eine umfangreiche Sammlung einschlägiger Urteile und Musterformulierungen. Mit der Internetbasis ist zugleich ein Diskussionsforum geschaffen worden, um den Transfer der Erkenntnisse der einzelnen theoretischen Disziplinen sowie den Austausch mit der betrieblichen Praxis zu fördern.

Veröffentlichungen

Deich, Svenja
Die rechtliche Beurteilung von Zielvereinbarungen im Arbeitsverhältnis, Dissertation 2004, Logos Verlag, Berlin, ISBN 3-8325-0590-3;
Linde, Klaus
§ 28a BetrVG – nur "Sand im Betriebe"?, in: Arbeitsrecht im Betrieb 2004, S. 334 ff., AiB-Verlag, Frankfurt, ISSN 0174-1225;
Preis, Ulrich (Hrsg.)
Innovative Arbeitsformen, Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation, 2005, Otto-Schmidt-Verlag, Köln, ISBN 3-504-42041-3;
Preis, Ulrich
Die „Reform" des Kündigungsschutzrechts, in: Der Betrieb 2004, S. 70 ff., Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH, Düsseldorf, ISSN 0005-9935;
Preis, Ulrich
Widerrufsvorbehalte auf dem höchstrichterlichen Prüfstand, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2004, S. 1014 ff., Verlag C.H.Beck oHG, München, ISSN 0943-7525.

Teilnehmer

Prof. Dr. Ulrich Preis
Projektleitung;

Angie Genenger
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Klaus Linde
Rechtsanwalt und Dipl.-Arbeitswissenschaftler, Wissenschaftlicher Mitarbeiter;

Thomas Pallien
Studentische Hilfskraft;

Nadja Suhre
Wissenschaftliche Mitarbeiterin;

Klaus Tenbrock
Wissenschaftlicher Mitarbeiter.

AuS innovativ
Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht
Universität zu Köln
Albertus-Magnus-Platz
50923 Köln
Telefon: 0221 /4 70-23 00, Fax: 0221 /4 70-54 84
info@aus-innovativ.de
www.aus-innovativ.de

wald
Wald / Arbeit / Land / Dienstleistung

Entwicklung einer innovativen Arbeitsforschungsstrategie in ländlichen Räumen - Forstwirtschaft als Beispiel für die Integration neuer Akteure in die Forschung

Arbeit in ländlichen Räumen, untersucht ausgehend von Arbeit im und um Wald, wird immer mehr durch kleinstbetriebliche Strukturen und vielfältige Abhängigkeitsverhältnisse geprägt, steht aber zugleich unter dem Druck globaler Märkte und den zunehmenden Anforderungen der Gesellschaft.

Die damit verbundenen neuen und alten Probleme erfordern von der bisher sektoral orientierten angewandten forstlichen Arbeitswissenschaft eine inhaltliche und methodische Erweiterung. Bisherige Aufgaben – menschengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsverfahren – sind weiterhin zu bearbeiten. Forschung, die dem Anspruch nachhaltiger Entwicklung gerecht werden soll, muss jedoch um neue Sichtweisen und Gestaltungsfelder ergänzt werden.

Erforderlich sind insbesondere die Sicht auf die sozialen und ökonomischen Wirkungszusammenhänge, in denen Menschen in ländlichen Räumen arbeiten, auf ihre Einbettung in Netzwerke und regionale Zusammenhänge sowie auf die Balance zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen.

Neue Gestaltungsziele der Arbeitsforschung für ländliche Räume sind daher unter anderem:

+ Förderung der Anpassung von Akteuren (Arbeitnehmern, Kleinunternehmern, Waldbesitzern, Industrie und Gewerbe, Verbänden, Wissenschaftlern) an strukturellen Wandel
+ Förderung der Kooperationsfähigkeit der Akteure
+ Schaffung wirtschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen für existenzsicherndes Arbeiten und unternehmerisches Handeln

Integrierende Arbeitsforschung für ländliche Räume verbindet somit tätigkeitsbezogene und betriebliche Perspektiven mit dem Blick auf Wertschöpfungsketten und Regionen.

Veröffentlichungen

Brüggemann, B. und Riehle, R., 2005.
Innovation für Arbeit in ländlichen Räumen. WALD-Arbeitspapier Nr. 10, März 2005, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.
Fink-Keßler, A. und Hahne. U., 2004.
Arbeit in ländlichen Räumen und der Beitrag von Land- und Forstwirtschaft WALD-Arbeitspapier Nr. 4, März 2004, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.
Hahne, U., Fink-Kessler, A., Kastenholz, E., Wonneberger, E., 2004.
Waldarbeit zwischen Globalisierung und Regionalisierung, in: AgrarBündnis e.V. (Hrsg.): Der Kritische Agrarbericht 2004. Rheda-Wiedenbrück: ABL, S. 164-169.
Westermayer, T. 2004. Werkstattbericht
forstliche Dienstleistungsunternehmen., WALD-Arbeitspapier Nr. 8, September 2004, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.
Wonneberger, E. 2004.
Arbeit rund um Wald im Geschlechterblick, WALD-Arbeitspapier Nr. 7, Juli 2004. , Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

WALD Wald/Arbeit/Land/Dienstleistung
www.forst.uni-freiburg.de/fobawi/awi/awiforschung.htm

Teilnehmer

Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft
Prof. Dr. Siegfried Lewark, Dr. Reiner Mühlsiegel,
Dr. Eva Wonneberger, Matyas Major, Till Westermayer,
Projektleitung
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Werderring 6, 79085 Freiburg
Telefon: 0761 /2 03 37 64, Fax 2 03 37 63

Dr. Edgar Kastenholz
Büro für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung

Universität GH Kassel
AG Land- und Regionalentwicklung

Dr. Andrea Fink Kessler
Büro für Agrar- und Regionalentwicklung

Dr. Beate Brüggemann, Dr. Rainer Riehle
Institut für internationale Sozialforschung e.V. (INFIS)

Joachim Morat
Kuratorium für Waldarbeit und Forsttechnik e.V. (KWF)

Projektträger im DLR
Projektträger für das BMBF
“Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen”
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Tel.: +49 228 3821-121/ -131 (Sekretariat)
Fax: +49 228 3821-248

Kurzbeschreibung/Aufgabenbeschreibung des Projektträgers:

Die Arbeitswelt befindet sich zu Beginn des 21. Jahrhunderts in einem tief greifenden Wandel, der im Wesentlichen von der beschleunigten technischen Entwicklung und einer zunehmenden Globalisierung bestimmt wird.

Betriebsstrukturen verändern sich ebenso wie die traditionellen Arbeitsverhältnisse. Hinzu kommen der demographische Wandel und neue Wertvorstellungen der Menschen auch in Bezug auf ihre berufliche Tätigkeit.

Die Wissenschaft muss sich diesen Fragen stellen, um Risiken zu benennen, aber vor allem auch, um Chancen zu erkennen und zukunftsweisende Konzepte zu entwickeln.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat auf diese Herausforderung mit unterschiedlichen Initiativen, Konzepten, Projekten und Kooperationen reagiert und wird dabei vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (PT-DLR) unterstützt. 2004 betreute die Organisationseinheit Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen 461 Projekte mit einem Fördervolumen von rund 27 Millionen Euro.

innovative
arbeitsgestaltung

Gefördert durch:
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung