



Themenheft

Zukunftsfähige Arbeitsforschung

Erstellt aus den Jahresberichten 2002

Ansprechpartner:
Ilona Kopp
Tel.: 0228-3821 114
@: ilona.kopp@dlr.de

Dr. Günter Neubauer
Tel.: 0228-3821 145
@: guenter.neubauer@dlr.de

Projektträger des BMBF im DLR
Südstraße 125
53175 Bonn

Für den Inhalt der Beiträge sind die einzelnen Projekte verantwortlich
© Kopp/Neubauer, PT-DLR



Vorbemerkung

Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Mit ihr verändern sich derzeit auch die Rahmenbedingungen der deutschen Forschung: 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 BMBF die deutsche Forschung darin, für die zukünftigen Fragestellungen der Arbeitswelt gerüstet zu sein.

Ziel

Ziel ist es, einen Selbstinnovationsprozess in der deutschen Arbeitsforschung anzuregen. Die Förderinitiative setzt an der vorhandenen Entwicklungskompetenz der Forschungsgemeinschaft an und soll Gelegenheit geben, neue Impulse aufzunehmen sowie Ideen zu zukünftigen Organisationsformen in der Arbeitsforschung zu generieren und bis zur Umsetzbarkeit zu entwickeln. Hierzu werden in den 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 gelten soll.

Mit dieser Förderung soll auch ein signifikanter internationaler Beitrag zur Arbeitsforschung geleistet werden. Der Öffentlichkeitsarbeit kommt in diesem Kontext ein wichtiger Stellenwert in der Förderinitiative zu, was sich in zahlreichen Veröffentlichungen sowie einer entsprechenden Vernetzung im Internet zeigt.

Förderung

Seit April 2002 werden 17 Forschungsprojekte gefördert, an denen maßgebliche Forschungsinstitutionen und Hochschulen beteiligt sind. Vertreter verschiedener Disziplinen wie Psychologie, Soziologie, Pädagogik, Ökonomie, Physiologie, Arbeitsrecht, Sozialphilosophie, Medizin und Ingenieurwissenschaft arbeiten in den thematisch sehr unterschiedlichen Einzelprojekten zusammen. Die Kriterien für die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung sind vor allem mit folgenden Fragen verbunden, für die alle Projekte Lösungen erarbeiten sollen:

- **Interdisziplinarität**
Welche Arbeitsformen überwinden die additive Zusammenarbeit von Disziplinen und ermöglichen die Entwicklung einer gemeinsamen Blickrichtung unterschiedlicher Disziplinen auf ein Forschungsthema?
- **Kundenorientierung**
Wer sind die Kunden der Forschungsergebnisse und welche Bedürfnisse haben sie? Wie teilen sich diese Kundenbedürfnisse mit? Welche Dienstleistungen erbringt die Arbeitsforschung? Wie lassen sich neue Kundengruppen erschließen? Und wie können Kunden aktiv in den Forschungsprozess einbezogen werden? Wie können die Erkenntnisse breiter vermittelt werden? Und wie lässt sich Kundenorientierung mit unabhängiger Forschung vereinbaren?
- **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?
- **Offener Diskurs**
Welche Arbeitsformen fördern den offenen Diskurs und ermöglichen eine lustvolle Streitkultur, die auch „neue Gesichter“ zulässt und unkonventionelle Beiträge fördert? Wie kann ein Klima gepflegt werden, das Raum lässt für Widerspruch und die Äußerung von Mindermeinungen?
- **Zukunftsorientierung und Integration des Bestehenden**
Über welche Früherkennungsmechanismen verfügt die Arbeitsforschung? Wie erkennt sie Entwicklungstrends? Wie integriert sich die Errungenschaften der Vergangenheit mit den Trends und Anforderungen der Zukunft?

Ilona Kopp, Günter Neubauer
Projektträger Arbeitsgestaltung und Dienstleistungen

Vorhaben	:	Entwicklung einer innovativen Arbeitsforschungsstrategie in ländlichen Räumen - Forstwirtschaft als Beispiel für die Integration neuer Akteure in die Forschung	
Förderkennzeichen	:	01HN0120	
Ausführende Stelle	:	Albert-Ludwigs-Universität Freiburg - Institut für Forstbenutzung und Forstliche Arbeitswissenschaft	
Projektleiter	:	Prof. Dr. Siegfried Lewark	
Gesamtförderbetrag	:	943.328,00 EUR	Förderquote: 100 %
Laufzeit	:	01.04.02 - 31.03.05	

1. Problem

Einhergehend mit den strukturellen Veränderungen und einem tiefgreifenden Funktionenwandel ländlicher Räume finden in der Land- und Forstwirtschaft derzeit drastische Veränderungen der betrieblichen und sozialen Strukturen sowie der ökologischen und ökonomischen Bedingungen statt.

Der Strukturwandel, vor allem angetrieben durch Technisierung, Marktkonzentrationen, aber auch durch veränderte Organisationsstrukturen hat vor allem folgende Auswirkungen:

- Rückgang der Eigenarbeit im kleinen Privatwald (vielfältige Ursachen: geringe Erlöserwartung, schlechte Vermarktungsmöglichkeiten kleiner Holzmengen, Aufgabe kleiner Land- und forstwirtschaftlicher Betriebseinheiten, Verlagerung der Erwerbsarbeit der Land- und Forstwirte auf andere Erwerbszweige (Nebenerwerb und Höfesterben),
- rückläufige Zahl der in Forstbetrieben angestellten Waldarbeiter (Rationalisierungseffekte),
- Verlagerung der Waldarbeit und anderer betrieblicher Aufgaben auf Dienstleistungsunternehmen, (Outsourcing und technische Innovationen im Bereich der Holzwirtschaft),
- Entstehen neuer Tätigkeitsfelder in den Bereichen Erholung, Bildung und Beratung (Beschäftigungseffekte durch neue Dienstleistungen).

Natürlich haben diese Strukturwandelprozesse grundlegende Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitssituation der in ländlichen Räumen arbeitenden Menschen. Damit entstehen neue Anforderungen an die Arbeitsforschung. Arbeitswissenschaftliche Forschung und Gestaltung in der Land- und Forstwirtschaft haben bisher in vielfältiger Weise zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitssicherheit und nicht zuletzt der Steigerung der Effizienz von Arbeitssystemen beigetragen. Allerdings mangelte es in der Arbeitsforschung aber auch der Regionalforschung bislang an einem Bezug auf räumliche, historische und soziale Bedingungen für Arbeit in ländlichen Räumen. Dieses Vorhaben mit dem Namen „WALD – Wald / Arbeit / Land / Dienstleistung“, strebt daher die Entwicklung einer Forschungsstrategie an, die die Arbeitsforschung befähigt, Bedingungen und Voraussetzungen für die Veränderungs- und Innovationsfähigkeit in ländlichen Räumen zu analysieren und zu gestalten, damit einen Beitrag zur Schaffung und Sicherung von Beschäftigung in ländlichen Räumen zu leisten, und somit auch zur zukunftsfähigen Entwicklung ländlicher Räume beizutragen.

2. Lösungsweg

Das aus Forst-, Agrar- und Sozialwissenschaftlern und –wissenschaftlerinnen sowie aus Akteuren aus der Praxis bestehende Partnernetz untersucht Veränderungen von Arbeit, Arbeitsformen und Arbeitssystemen in ländlichen Räumen vor dem Hintergrund der sie bestimmenden und der sich wandelnden spezifischen Bedingungen ländlicher und dörflicher Arbeitsmilieus. Der Umgang mit Veränderungen von Arbeit in ländlichen Räumen und potenzielle Gestaltungsansätze werden beispielhaft an forstlichen Dienstleistungsunternehmen als Beispiel für kleine und kleinste Unternehmen in ländlichen Räumen untersucht. Dieses Untersuchungsfeld ist auf Tätigkeiten rund um die Forstwirtschaft ausgeweitet, da insbesondere außerhalb der auf Holzproduktion ausgerichteten Forstwirtschaft Beschäftigungs- und Innovationspotentiale erwartet werden. Der Fokus weitet sich damit auf „Arbeit rund um den Wald“ wie Natur- und Landschaftsschutz, Tourismus und Waldpädagogik und regionale Vermarktung von forstwirtschaftlichen Produkten und Leistungen (z.B. Energieholzgewinnung). Mit dem erweiterten Blick über die Forstwirtschaft hinaus kommt die Bedeutung von Arbeit für die Entwicklung ländlicher Räume in den Blick.

Die Untersuchungen finden in drei Regionen statt. So werden regionale Besonderheiten der sozialen und räumlichen Bestimmungsmuster des Strukturwandels und der daraus resultierenden neu entstehenden Arbeitsformen einbezogen: (1) Baden-Württemberg (mit Schwerpunkt Schwarzwald), (2) Nord-Hessen sowie (3) Ostdeutschland im Grenzbereich Sachsen-Anhalt und Thüringen.

In miteinander verzahnten explorativen und umsetzungsorientierten Teilprojekten werden untersucht:

- der Beitrag neuer Dienstleistungen in der Forstwirtschaft und in waldnahen Tätigkeitsfeldern zur Beschäftigung in ländlichen Regionen,
- Beschäftigungspotenziale und Akteurskonstellationen bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen,
- die Entwicklung von neuen Tätigkeitsfeldern und Erwerbsmöglichkeiten, besonders im Blickwinkel einer anzustrebenden Geschlechtergerechtigkeit in traditionell männerdominierten Branchen,
- die Entwicklung von partizipativen Strategien zur Weiterentwicklung und Implementierung von Innovationen am Beispiel forstlicher Dienstleistungsunternehmen,
- Persistenz und Umbrüche sozialer und räumlicher Bestimmungsmuster für ländliche Arbeitsformen und deren Bedeutung für Innovation und Beschäftigung in ländlichen Räumen,
- die Übertragbarkeit des exemplarischen forstlichen Zugangs des Vorhabens auf Problemlagen in der ländlichen Entwicklung.

3. Stand des Projekts

Eine Untersuchung der strukturellen Entwicklungen in der Forstwirtschaft bestätigt den Rückgang der Beschäftigtenzahlen und der Beschäftigungspotenziale in der Forstwirtschaft. Auch in neu entstehenden Dienstleistungen wird dies nur unzureichend substituiert. Dienstleistungen entstehen in unterschiedlichen Formen, von überwiegend (noch) regional verwurzelten alleinselbstständigen Unternehmern bis hin zu überregional agierenden Servicegesellschaften.

Eine erste Interviewphase zur Untersuchung von Arbeits- und Organisationsformen im forstlichen Dienstleistungssektor ist abgeschlossen. Sie zielen darauf hin:

- Entwicklungstendenzen in unterschiedlichen Unternehmensformen deutlich zu machen, sie vor allem auf ihre wirtschaftliche Überlebensfähigkeit hin zu bewerten, da sich Prekarisierungstendenzen abzeichnen,

- den Stellenwert informeller und in regionale Bekanntschaftsbeziehungen eingebundener Netzwerke herauszuarbeiten,
- den Wandel von einer eher naturbasierten zu einer eher technikbasierten (und damit auch industrialisierteren) Arbeitsweise und –motivation nachzuvollziehen,
- sowie Hintergründe für den Erfolg bzw. für das Scheitern von Kooperationen (a) zwischen Unternehmen und (b) zwischen Walbesitzern und Unternehmen zu zeigen.

Am Umgang mit Prozessinnovationen soll beispielhaft an der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen in forstlichen Dienstleistungsunternehmen gezeigt werden, unter welchen Rahmenbedingungen und in welchen betrieblichen und individuellen Konstellationen Innovationsfähigkeit entwickelt werden kann.

Neue Beschäftigungspotenziale entstehen vor allem in an die Forstwirtschaft angrenzenden Tätigkeitsfeldern, zum Beispiel in Naturschutz, Bildung und Tourismus, die auch und vor allem von Frauen erschlossen werden. Vorwiegend sind die neu entstehenden Arbeitsformen Einzelinitiativen, Kleinstunternehmungen, alleinarbeitende Selbstständige bzw. Familienunternehmungen, deren wirtschaftliches Überleben und deren soziale Sicherung fragwürdig ist. Hier werden Analogien zu anderen neuen Formen von Arbeit identifiziert – zum Beispiel in der Medien- und Kulturbranche.

Eine erste Fallstudie aus dem Schwarzwald zeigt, dass bäuerlich-dörfliche Arbeitsmilieus nach wie vor noch prägenden Charakter für den Umgang mit strukturellem Wandel, vor allem für Kooperationen innerhalb der Forstwirtschaft haben. Dies gilt vor allem in Regionen, wo bäuerlicher Walbesitz die Arbeitsformen in der Waldarbeit (noch) prägt. Die Untersuchung der Bedingungen für Innovation und Aktionsfähigkeit und damit für eine zukunftsfähige Perspektive von Arbeit in ländlichen Räumen berücksichtigt das zunehmende Nebeneinander von Arbeits- und Sozialformen in ländlichen Räumen.

Die Bewertungen und Lösungsansätze, die am Beispiel von forstlichen Dienstleistungen gewonnen werden, werden auf andere Beschäftigungsfelder im ländlichen Raum übertragen. Dabei erweist sich schon jetzt die Weitung des Blickes über den engeren Forstbereich hinaus hin zum Blick auf das System Wald im ländlichen Raum als ertragreich, vor allem da sich dort neue Tätigkeitsfelder und Erwerbsnischen finden. Menschen, die in solchen neuen Tätigkeitsfeldern aktiv sind, werden in runden Tischen in das Forschungsprojekt einbezogen.

4. Veröffentlichungen zum Vorhaben

Hahne, U., Fink-Kessler, A., Kastenholz, E., Wonneberger, E., 2003, Waldarbeit zwischen Globalisierung und Regionalisierung, Manuskript, Veröffentlichung im Kritischen Agrarbericht in Vorbereitung.

Kastenholz, E., 2002. Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Forstwirtschaft durch Qualifizierung. WALD-Arbeitspapier Nr. 1, Juli 2002, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

Lewark, S. und Kastenholz, E., 2002. Entwicklung einer innovativen Arbeitsforschungsstrategie in ländlichen Räumen – das Forschungsprojekt Wald-Arbeit-Land-Dienstleistung. In: BMBF, 1. Tagung Innovative Arbeit – Zukunft der Arbeit . Tagungsband.

Westermayer, T., 2002. Vom Lohnunternehmen zum forstlichen Dienstleistungsunternehmen: Eine erweiterte Begriffsbestimmung. WALD-Arbeitspapier Nr. 2, November 2002, Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E., Freiburg.

Wonneberger, E., 2002. Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen. WALD-Arbeitspapier Nr. 3, November 2002. , Hg.: Lewark, S. und Kastenholz, E. Freiburg.

Wonneberger, E. und Kastenholz, E. 2003: Bewertung neuer Formen von Arbeit in ländlichen Räumen aus der Genderperspektive, Beitrag zum 2. Workshop „Kooperative Arbeitsforschung“, 27.8.2003, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. http://www.forst.uni-freiburg.de/fobawi/awi/awi_forschung/awi_projekte/wald-vt/duesseldorf2003.pdf

5. Internet: <http://www.forst.uni-freiburg.de/fobawi/wald.htm>

Vorhaben	:	Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung (KOPRA)	
Förderkennzeichen	:	01HN0122	
Ausführende Stelle	:	Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF)	
Projektleiter	:	Dr. Dieter Sauer	
Gesamtförderbetrag	:	1.088.401,00 EUR	Förderquote: 90 %
Laufzeit	:	01.04.02 - 31.03.05	

1. Problemstellung und Lösungsweg

Das Vorhaben KOPRA hat sich zum Ziel gesetzt, ein Programm zu entwickeln, in dessen Fokus eine kategoriale Neubestimmung der Analyse von Arbeit sowie neue interdisziplinäre Methoden und Arbeitsweisen entwickelt und erprobt werden. Die Ausgangsthese des Vorhabens ist dabei, dass der Wandel von Arbeit in seiner Dynamik und Neuartigkeit strukturelle Veränderungen mit sich bringt, die neue methodische und kategoriale Zugänge erfordern. Die Heterogenität und Pluralität dieser Veränderungen kann auf fünf zentralen Feldern beobachtet werden, die mit aktuellen Prozessen der Globalisierung, Tertiarisierung, Informatisierung, der unternehmensübergreifenden Netzwerkbildung sowie der Individualisierung und mit dem Entstehen neuer Arbeitsformen einhergehen:

- Auf dem Feld Interkulturelle Arbeit begann ein interdisziplinärer Diskurs zwischen VertreterInnen strukturorientierter und soziokultureller Forschungsperspektiven, der sich zunächst mit den Kontextbedingungen (institutionelle und soziostrukturelle Bedingungen, nationaler Kontext, Unternehmen) begrifflich und analytisch auseinander setzte.
- Die Bestimmung empirischer und konzeptioneller Zugänge zum Themenfeld Interaktive Arbeit bezog sich auf eine erste konzeptionelle Ausarbeitung des Begriffs Interaktive Arbeit bei kunden- und personenbezogenen Dienstleistungen, beim Wissensaustausch und bei selbstgesteuerter Kooperation im alltäglichen Arbeitshandeln.
- Die zentralen Themenbereiche der Plattform Verteilte Arbeit stellen Kompetenzentwicklung und Wissensverteilung der Arbeitskräfte, Autonomie, Kontrolle und Demokratie in verteilten Arbeitsprozessen sowie die Herausbildung spezifischer Arbeitsidentitäten durch unterschiedliche und wechselnde personelle Zusammensetzungen von Arbeitsbereichen und Projektteams dar.
- Ausgangsbasis der Plattform Informatisierte Arbeit ist ein Verständnis von Informatisierung als historischem Prozess, der in einem immanenten Zusammenhang mit kapitalistischer Verwertungslogik steht und nicht zwangsläufig emanzipatorisch wirkt. Neue Tendenzen der Informatisierung werden mit ihren widersprüchliche Auswirkungen entlang der Analyseebenen der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation, der Arbeitskraft und des Arbeitsvermögens in den Blick genommen.
- Unterschiedliche Zugänge zur Erforschung neuer Verschränkungen von „Arbeit und Leben“ standen im Zentrum der Diskussion im Rahmen der Plattform Entgrenzte Arbeit. Dabei ging es insbesondere um eine weitere Integration von unternehmens- und subjektbezogenen Perspek-

tiven mit ihren je eigenen Deutungsmustern in Richtung eines weiterführenden Forschungskonzepts und -designs.

Erst durch die unterschiedlichen und heterogenen Perspektiven der fünf KOPRA-Plattformen auf den Strukturwandel von Arbeit kann die Bandbreite der Veränderungsprozesse abgedeckt werden. Alle Felder übergreifend deutet sich im Zuge der gegenwärtigen sozio-ökonomischen Prozesse des Wandels die Notwendigkeit einer konzeptuellen Verknüpfung situativer und akteursbezogener Einflussfaktoren mit übergreifenden strukturellen Entwicklungen an. Unübersehbar ist ebenfalls ein breites Spektrum an Veränderungen, in deren Folge es zu Umbruchsituationen für die Arbeit kommt. Eine durchgängige und eindeutige Erklärung dieses Umbruchs ist derzeit kaum möglich, aber im Rahmen des Vorhabens wird die neue Vielfalt kategorial erfasst und aus den verschiedenen Funktionsabläufen bei der Bewältigung von Unbestimmtheit kann eine Systematik der Heterogenität abgeleitet werden.

2. Stand der Arbeiten

Aufgrund der spezifischen Idee und Herangehensweise des Vorhabens liegen erste wissenschaftliche Erkenntnisse zunächst v.a. auf der Ebene der einzelnen Plattformen vor. Einen Einblick in die vorliegenden Zwischenergebnisse liefert die Auswahl von Veröffentlichungen aus dem Kontext des Vorhabens (s. Pkt. 3.).

Die Arbeitspakete der *Definitions- und Konstituierungsphase* wurden mit Ausnahme des über die gesamte Laufzeit andauernden STEP 3 *Organisation von Kooperation und Projektstruktur* abgeschlossen.

STEP 1 *Vorbereitung der Kick-off-Meetings:*

Der Vorbereitung der Kick-off-Meetings mit den externen Kooperationspartnern sind im ISF München eine Reihe inhaltlicher Diskussionen vorausgegangen. Als interner Meilenstein fand Mitte August ein zweitägiger Workshop zur inhaltlichen Diskussion der gemeinsamen Abstoßpunkte (Heterogenität und Pluralität der Veränderungsprozesse) statt.

STEP 2 *Kick-off-Meetings der Plattformen:*

Von September 2002 bis Februar 2003 wurde eine Reihe von Workshops in den fünf Plattformen unter Beteiligung der im Antrag genannten externen Kooperationspartner durchgeführt. Die zeitliche Verzögerung über das Jahr 2002 hinaus war zum einen durch terminliche Engpässe der externen Partner und zum anderen durch Abstimmungserfordernisse für die Beteiligung der externen Partner bedingt.

MILESTONE 3 *KOPRA goes online:*

Seit September 2002 besteht die interaktive Website zum Projekt.

Der Internetauftritt ist zunächst in einen allgemein zugänglichen Bereich und einen geschützten Bereich aufgeteilt. Dieser derzeit nur den Projektbeteiligten zugängliche Bereich wird von den Plattformen als Diskussionsforum genutzt. Im Anschluss an die Kick-off-Treffen wurde hier ein Forum für die Beteiligten aus unterschiedlichen Disziplinen und Forschungsperspektiven angeboten, das das Medium Internet auch für den wissenschaftlichen Diskurs nutzbar macht.

Die Arbeitspakete der *Konzeptionierungsphase* wurden innerhalb des Berichtszeitraums begonnen.

STEP 4 *Theoretische Konzeptionierung* und **STEP 5** *Paralleler plattforminterner Diskurs:*

Im Rahmen der ersten Treffen und des Austausches sowie der Diskussion erster Arbeitspapiere wurden die Vorarbeiten zur theoretischen Konzeptionierung durchgeführt und der parallele plattforminterne Diskurs aufgenommen. Erste gemeinsame Veröffentlichungen sowie die Vergabe von Expertisen sind in Vorbereitung.

Über den direkten und komplexen Austausch innerhalb des Forschungsvorhabens hinaus wurde die Zusammenarbeit insbesondere mit einer Reihe weiterer Projekte aus dem Rahmenkonzept „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ vertieft. Zentral sind hierbei die thematisch nahestehenden Vorhaben des SOFI Göttingen und der TU Chemnitz. VertreterInnen des ISF München haben sich an einigen Veranstaltungen des SOFI Göttingen, der TU Chemnitz und der Uni Marburg sowie der Bundeswehr-Universität München inhaltlich und zum Teil mit eigenen Beiträgen beteiligt. Auf Initiative des Projektträgers hat das ISF München gemeinsam mit der Uni Freiburg sowie Arbeit und Leben die Gestaltung eines Workshops auf der GfA-Konferenz im Mai 2003 übernommen. Im Rahmen unterschiedlichster Zusammenhänge bringen die VertreterInnen des ISF München erste Ergebnisse aus dem Vorhaben in wissenschaftliche und politische Diskurse und umsetzungsorientierte Arbeitskreise ein.

3. Veröffentlichungen

- Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas (2002):* Weiterbildung in der IT-Industrie. In: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 55 Jg., S. 10-18.
- Bechtle, Günter; Sauer, Dieter (2002):* Kapitalismus als Übergang - Heterogenität und Ambivalenz. In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V. (Institut an der Ruhr-Universität Bochum) (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Band 19/20, S. 49-61.
- Behr, Marhild von; Knoblach, Birgit (2002):* Lösungswege zur Erhöhung der Globalisierungsfähigkeit. In: M. von Behr (Hrsg.): ERHÖHUNG DER GLOBALISIERUNGSFÄHIGKEIT KLEINER UND MITTLERER UNTERNEHMEN. Reihe: ISF München aktuell, München.
- Behr, M. von; Knoblach, B. 2003.* Länderübergreifende Kooperation in kleinen und mittleren Unternehmen und die Gestaltung internationaler Schnittstellen (im Erscheinen).
- Boes, Andreas (2002):* Arbeit in der IT-Industrie - Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? In: K. Dörre; B. Röttger (Hrsg.): Das neue Marktregime, Hamburg (im Erscheinen).
- Boes, Andreas (2002):* "Neue Arbeitskrafttypen" und verfasste Mitbestimmung - Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. In: Das Argument 248, Heft 5/6, 44 Jg., Berlin, S. 724-738.
- Dunkel, Wolfgang; Rieder, Kerstin (2003):* Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. In: A. Büssing; J. Glaser (Hrsg.): Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus, Göttingen (im Erscheinen).
- Kratzer, Nick (2003):* Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin (im Erscheinen).
- Meil, Pamela; Heidling, Eckhard; Schmierl, Klaus (2002):* Globale Strukturen und die Steuerungsfähigkeit nationaler Systeme der Arbeitsregulierung (Veröffentlichung in Vorbereitung), München.
- 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.
- Porschen, Stephanie (2002):* Erfahrungsgeleitete Kooperation im Arbeitsalltag – Neue Anforderungen an Ingenieure. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München.

4 Internet:

www.kopra-online.de

Verbund	:	Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung	
Gesamtförderbetrag	:	1.033.020,00 EUR	
Gesamtlaufzeit	:	01.04.02 - 31.03.05	
Koordinator:	:	Prof. Dr. Dr. Manfred F. Moldaschl	

Teilvorhaben	:	Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital	
Ausführende Stelle	:	Technische Universität München - Lehrstuhl für Soziologie	
Projektleiter	:	Prof. Dr. Rainer Trinczek	Förderkennzeichen: 01HN0123

Teilvorhaben	:	Koordinationsprojekt und Teilvorhaben 4 - Ressourcenzentrierte Arbeitsforschung und Nachhaltigkeit in der Wissensarbeit	
Ausführende Stelle	:	Technische Universität Chemnitz - Professur für Innovationsforschung und nachhaltiges Ressourcenmanagement	
Projektleiter	:	Prof. Dr. Dr. Manfred F. Moldaschl	Förderkennzeichen: 01HN0124

Teilvorhaben	:	Nachhaltigkeit in der Projektarbeit	
Ausführende Stelle	:	Institut Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen - Abt. Produktionssysteme	
Projektleiter	:	Dr.-Ing. Peter Brödner	Förderkennzeichen: 01HN0125

Teilvorhaben	:	Leistungsbeurteilung und Leistungsanreize	
Ausführende Stelle	:	Universität Flensburg - Internationales Institut für Management	
Projektleiter	:	Prof. Dr. Wenzel Matiaske	Förderkennzeichen: 01HN0126

1. Problemstellung

Ausgangspunkt des Vorhabens ist die mittlerweile empirisch ausreichend gestützte Beobachtung, dass bislang als „zukunftsfähig“, „modern“ und wünschenswert geltende Arbeitsformen, also relativ autonome, qualifizierte und wissensbasierte Arbeit in Gruppen und dezentralisierten Organisationen, selbst neue Probleme für die Beschäftigten wie für die Organisationen aufwerfen. In dem Maße, in dem bisherige Anregungen und Modellvorstellungen der Arbeitsforschung in die Tat umgesetzt werden, werden ihre Ambivalenzen offenkundig. Kurz, die *Nebenwirkungen* der „Therapie“ verlangen nach einem Überdenken des bisherigen therapeutischen Modells, bzw. nach einer theoretischen Basis für Arbeitsforschung und –gestaltung, welche die Nebenwirkungen in Modell und Empfehlungen einbezieht, die beobachteten Probleme erklärt, und andere Handlungsempfehlungen ermöglicht.

Als theoretische Problemstellung leitet das Vorhaben daraus die Aufgabe ab, einen auf Nachhaltigkeit zielenden Ansatz zur Analyse und Gestaltung speziell solcher Arbeit zu entwickeln, die bislang weitgehend außerhalb des arbeitswissenschaftlichen Interesses stand, für „moderne“ Arbeitsprozesse aber charakteristische Merkmale aufweist, nämlich relativ autonome, wissensintensive (qualifizierte) Arbeit. Nachhaltigkeit wird dabei als eine Qualität von Arbeit und betrieblichem (Rationalisierungs-)Handeln begriffen, die sich in der Erhaltung und Erweiterung der jeweils eingesetzten humanen, sozialen und kulturellen Ressourcen ausweist.

2. Lösungsweg

Als Kern dieser Aufgabe betrachten die Teilprojekte die Entwicklung eines disziplinübergreifenden ressourcentheoretischen Ansatzes der Arbeitsforschung. Dieser wiederum soll als Grundlage für die Entwicklung neuer, und die Bewertung vorliegender Konzepte zur Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit dienen. Unter anderem werden dazu Modelle, Denkweisen und Methoden aus der Forschung zur ökologischer Nachhaltigkeit hinsichtlich ihrer Anwendbarkeit bzw. Übertragbarkeit auf sozialökonomische Fragen der Arbeitsforschung geprüft. Zum theoretischen Lösungsweg zählen ferner Literaturstudien in wissenschaftlichen Feldern, die von der Arbeitsforschung bislang weniger beachtet wurden, die aber für die Entwicklung einer transdisziplinären ressourcentheoretischen Perspektive außerordentlich vielversprechend sind (u.a. Sozialkapitalforschung, Accounting- und Controllingliteratur).

Empirisch werden zwei Lösungswege beschritten. Zum einen wird die Anwendbarkeit und Fruchtbarkeit der ressourcentheoretischen Perspektive und der daraus abgeleiteten Beobachtungsinstrumente geprüft. Zum anderen werden eingeführte und innovative betriebliche Praktiken der Bewertung von Humanressourcen, sozialem und symbolischem Kapital analysiert, hinsichtlich ihrer Gestaltung, ihrer Wirkungen und ihrer Probleme. Die arbeitsteilige Umsetzung dieses Programms unter den Partnern erfolgt dabei nicht disziplinar, sondern thematisch nach folgenden Schwerpunkten: Projektarbeit (TP 1), Leistungsbeurteilung und Anreizsysteme (TP 2), Industriellen Beziehungen (TP 3), und Wissensarbeit in FuE-Bereichen sowie Controllingssysteme (TP 4).

3. Stand/Ergebnisse

Gesamtverbund

Der Verbund hat im Wesentlichen die erste Phase abgeschlossen, die durch gekennzeichnet war durch die Konstituierung der Kooperation, Literaturrecherchen, die Entwicklung des gemeinsamen begrifflich-analytischen Instrumentariums, die öffentliche Präsentation der Programmatik auf der Auftaktkonferenz, deren Dokumentation jeweils in einem deutschen und einem englischen Band (im Druck/in Vorb.), und die Vorbereitung der Empirie (Betriebszugang, Leitfadenerstellung etc.). Der Stand ist hier etwas unterschiedlich, aufgrund des finanzierungsbedingt unterschiedlichen operativen Beginns in den Teilprojekte. Der Stand der theoretisch-konzeptionellen Arbeiten ist dokumentiert und zugänglich unter www.nar-projekt.de (u.a. mit den Beiträgen zur Auftaktkonferenz, vgl. Punkt 4).

Teilprojekt 1, Nachhaltigkeit in der Projektarbeit

Im Rahmen der ersten Projektphase wurden auf Basis von Literaturrecherchen zunächst arbeitspsychologische Belastungs- und Ressourcenkonzepte im Hinblick auf ihre theoretische und praktische Bedeutung für flexible Projektarbeitsformen analysiert und gegenübergestellt. Dabei wurde deutlich, dass die auf Basis tayloristisch geprägter Arbeit formulierten Deutungen, beispielsweise auf Basis der Handlungsregulationstheorie, aufgrund der spezifischen Rahmenbedingungen und Aufgabenstrukturen bei Projektarbeit wenig aussagekräftig sind im Hinblick auf einen nachhaltigen Erhalt und die Entwicklung von Humanressourcen; u.a., weil sie eine hinreichende Geübtheit des Arbeitenden im Rahmen festgelegter Aufgaben- und Organisationsstrukturen voraussetzen, während Projektarbeit gerade durch die Unbekannt von Systemzuständen und Lösungswegen gekennzeichnet ist. In einem zweiten Schritt wurde das arbeitsanalytische Instrumentarium für die empirischen Studien entwickelt.

Teilprojekt 2: Leistungsbeurteilung und Leistungsanreize

Den Kern der theoretischen Arbeiten des Teilprojektes bildet eine partielle Erschließung der Kategorie des Sozialkapitals für die Arbeitsforschung. Im Zentrum unseres Zuganges steht die. Aus tauschtheoretischer Sicht geht es um die Bewertung der sekundären Ressource Sozialkapital und

um die Bestimmung der Einflussfaktoren auf die Qualität der Tauschbeziehung zwischen Mitarbeiter und Organisation. Empirisch wird dies untersucht am Beispiel der Einführung von Leistungsbeurteilungen in öffentlichen Verwaltungen, die als Änderung der psychologischen Vertragsbeziehung zu den Arbeitnehmern begriffen wird. Neben der Bezugnahme auf Theorien des Sozialtauschs und deren Verbindungslinien zur jüngeren Institutionenökonomie wurde die Beziehung zwischen Mitarbeiter und Organisation in zwei weiteren theoretischen Beiträgen beleuchtet (vgl. www.nar-projekt.de). Der erste greift das Konzept extrafunktionalen Rollenverhaltens und das Konstrukt des Organizational Citizenship Behavior (OCB) auf, der zweite thematisiert Commitment als Ressource (mit Rekurs auf den sog. Resource Based View).

In Vorbereitung der empirischen Forschung sind diese Konstrukte zu operationalisieren. Die Operationalisierung zentraler Variablen im Hinblick auf die quantitative Befragung und die psychometrische Prüfung des eingesetzten Leistungsbeurteilungsinstrumentes sind bereits abgeschlossen und dokumentiert (Holtmann/Matiaske/Weller 2002). Ferner wurde bereits eine begleitende quantitative Fragebogenstudie zur Einführung von Leistungsbeurteilungen realisiert, die im Frühjahr 2003 fortgesetzt wird. Die Erschließung des empirischen Feldes erweist sich jedoch als äußerst schwierig. Auf Grund der für die Kommunen schwierigen Tarifabschlüsse verzögert sich bei mehreren fest eingeplanten Projektpartnern die Einführung der Leistungsbeurteilungen. Da der zeitliche Rahmen dem Projekt enge Grenzen setzt, war zwischenzeitlich ein alternatives, qualitatives Design zu planen, das im Herbst des Jahres realisiert werden soll.

In Ergänzung der im Antrag skizzierten theoretischen und empirischen Arbeit am Beispiel des personalwirtschaftlichen Standardinstrumentariums der Leistungsbeurteilung wird das Teilprojekt die Thematik der Nachhaltigkeit in der Personalarbeit auf andere Instrumentarien ausweiten. In loser Folge werden im Projekt einige sekundäranalytische Studien zu anderen Instrumenten und Aufgabenfeldern auf Basis des CranNet-Datensatzes erarbeitet.

Teilprojekt 3: Industrielle Beziehungen als soziales und kulturelles Kapital

Es wurden Literaturlauswertungen durchgeführt zu ressourcentheoretischen Zugängen in der Soziologie industrieller Beziehungen. Im Ergebnis zeigte sich, dass zwar durchaus interessante Anknüpfungspunkte bestehen, die allerdings für eine theoretische Fundierung der geplanten Forschung nicht ausreichen. Dies machte eine systematische interessentheoretische Erweiterung erforderlich, in Verbindung mit Bourdieus Kapitaltheorie. Diese Erweiterung stellt auf Gemeinsamkeiten und Widersprüche in den Interessenpositionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ab, und ist auf der Projekt-Homepage dokumentiert (www.nar-projekt.de). Auf dieser Grundlage wurde ferner ein Forschungskonzept erarbeitet, das die Bildungs- und Qualifizierungskonzepte von Unternehmen und Gewerkschaften (als engerem Forschungsgegenstand) unter Gesichtspunkten der Erzeugung, des Verbrauchs und der Erhaltung von Ressourcen untersucht, d.h. im Hinblick auf Nachhaltigkeit. Ein Analyseschwerpunkt liegt auf Konzepten zur betrieblichen Weiterbildung.

Nach der Abstimmung mit den anderen laufen seit Februar Experteninterviews mit Vertretern der Verbände sowie mit maßgeblichen Wissenschaftlern. Gleichwohl geht die Arbeit an Erhebungsinstrumenten und der Erschließung empirischer Zugänge weiter. Diese Phase dient einer eingehenden Bestandsaufnahme von Bildungs- und Qualifizierungskonzepten von Unternehmen und Gewerkschaften, die zu einem systematischen Überblick verdichtet werden soll. Die Experteninterviews bilden späte auch die Grundlage für die Auswahl exemplarischer Konzepte, deren Umsetzung in Fallstudien untersucht wird. Parallel dazu laufen auch die Literaturanalysen weiter, die sich nun spezieller auf die Thematik der beruflichen und betrieblichen Bildung richten.

Teilprojekt 4: Ressourcenzentrierte Arbeitsforschung und Nachhaltigkeit in der Wissensarbeit

Neben den Koordinationsaufgaben (Organisation der Workshops, der Auftaktkonferenz, Homepageerstellung, etc.) wurden zum einen die Arbeiten an einer gemeinsamen Begrifflichkeit für die Abstimmung der theoretischen und empirischen Arbeiten fortgeführt, zum anderen die Literaturre-

cherchen und theoretischen Arbeiten für das eigene Teilprojekt. Diese betrafen v.a. vier Teilbereiche: Belastungsforschung, Unternehmenstheorie (v.a. Ressource und Competence Based View), Sozialkapitaltheorien aus unterschiedlichen disziplinären Kontexten, sowie betriebliches Rechnungswesen. Die wichtigsten Arbeiten hierzu sind dokumentiert auf der Projekt-Homepage (www.nar-projekt.de).

Im Mittelpunkt der theoretisch-konzeptionellen Arbeiten standen die traditionellen und v.a. die neuen Instrumente des Rechnungswesens, ausgehend von der Annahme, dass hier im Wesentlichen entschieden wird, inwieweit sich andere („nachhaltige“) Formen der Nutzung von Human- und Sozialkapital sowie der Investition in diese begründen, legitimieren und durchsetzen lassen. Die Aufarbeitung der neueren Literatur zeigte, dass auch in der Unternehmenspraxis zunehmend die Notwendigkeit erkannt wird, sich nicht nur mittels klassischer Mess- und Bewertungssysteme über den Wert bzw. die Werte eines Unternehmens Klarheit zu verschaffen, um Unternehmen adäquat steuern zu können. Die sog. „intangible assets“ sind dabei in den Focus des strategischen Managements geraten. Daher wurden sowohl empirische Studien als auch theoretische Konzeptionen entsprechende Mess- und Bewertungssysteme daraufhin analysiert, wie sie Humankapital (als eine zentrale Ressourcen- bzw. Kapitalsorte) im externen und internen Rechnungswesen erfassen, und welche Möglichkeiten einer weiteren wertorientierten Einbeziehung bestehen. Dabei kam zutage, dass es aufgrund rechtlicher Restriktionen im externen Rechnungswesen nur begrenzte Möglichkeiten dazu gibt, während das interne offener ist. Vor allem mehrdimensionale strategische Managementsysteme (bspw. Balanced Scorecard, EFQM-Modell) bieten systematisch Möglichkeiten, intangible assets als Wertgrößen bzw. Werttreiber zu erfassen und eine dementsprechend ressourcenorientierte Unternehmenssteuerung zu unterstützen. Als Kernproblem erweisen sich dabei natürlich die Messbarkeit, Erfassbarkeit und Steuerbarkeit dieser assets. Hier setzen die weiteren theoretischen und empirischen Arbeiten an.

4. Veröffentlichungen

Teilprojekt 1

Brödner, P.; Knuth, M. (Hrsg.) (2002): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München, Mering: Hampp.

Brödner, P. (2002): Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung. In: Brödner, P.; Knuth, M. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München, Mering: Hampp, S. 489-541

Moldaschl, M., Brödner, P. (2002): A Reflexive Methodology of Intervention. In: P. Docherty; J. Forslin; R. Shani (Hrsg.): Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practices. London et al.: Routledge, S. 179-189.

Teilprojekt 2

Holtmann, D.; Matiaske, W.; Weller, I. (2002): Transparenz und Kommunikation als Erfolgsfaktoren von Leistungsbeurteilungen im öffentlichen Dienst --- Vorstellung eines Forschungsprojektes. Bericht Nr. 9, Werkstatt für Organisations- und Personalforschung, Berlin.

Teilprojekt 3

Pongratz, H.J.; Voß, G.G. (2002). ArbeiterInnen und Angestellte als Arbeitskraftunternehmer? Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. München, Chemnitz (Manuskript).

Trinczek, R. (2002): "Und was macht Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt?" Zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher ‚Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb‘. In H. Seifert (Hg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit. Berlin, S. 245-272.

Teilprojekt 4

- Moldaschl, M. (Hrsg.) (2002):* Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Heidelberg und Kröning: Asanger.
- Moldaschl, M. (2002):* Zukunftsfähige Arbeitswissenschaft. In: Moldaschl, M. (Hrsg.) (2002): Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Festschrift zum 60. Geburtstag von Walter Volpert. Heidelberg und Kröning: Asanger, S. 7-69.
- Moldaschl, M.; Voß, G.G. (Hrsg.) (2002):* Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2. München und Mering: Hampp (2. Auflage 2003).
- Moldaschl, M. (2002):* Subjektivierung - Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: M. Moldaschl; G.G. Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Hampp S. 23-52.
- Moldaschl, M. (2002):* Foucaults Brille. Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen? In: M. Moldaschl; G.G. Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Hampp, S. 135-176.
- Moldaschl, M., G.G. Voß (2002):* Reportagen aus der subjektivierten Arbeitswelt. In: Subjektivierung von Arbeit (Hrsg., mit G.G. Voß). Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2. München und Mering: Hampp, S. 281-321.
- Moldaschl, M. (2002):* Sustainability - A Resource-Centered Theory of Sustainable Work Systems. In: P. Docherty; J. Forslin; R. Shani (Hrsg.): Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practices. London et al.: Routledge, S. 52-65.
- Moldaschl, M., Brödner; P. (2002):* A Reflexive Methodology of Intervention. In: P. Docherty; J. Forslin; R. Shani (Hrsg.): Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practices. London et al.: Routledge, S. 179-189.
- Moldaschl, M. (2002):* Das Subjekt als Objekt der Begierde. Die Perspektive der ‚Subjektivierung von Arbeit‘. In: G. Schreyögg; P. Conrad (Hrsg.): Managementforschung 12. Wiesbaden: Gabler, S. 245-280.
- Moldaschl, M. (2002):* Ökonomien des Selbst. Subjektivität in der Unternehmergeinschaft. In: J. Klages, S. Timpf (Hrsg.): Facetten einer Cyberwelt. Hamburg: VSA, S. 29-62.
- Moldaschl, M. (2002).* Unternehmergeinschaft oder McDonaldisierung? Zum formellen und realen Wandel des Beschäftigungsverhältnisses. In H.G. Zilian; J. Flecker (Hrsg.): Steuerungsebenen der Arbeitsmarktpolitik. München, Mering: Hampp, S. 86-127.
- Moldaschl, M. (2002):* Rezension: Egger, Martin: Arbeitswissenschaft im Kontext sich wandelnder Rahmenbedingungen. In: ZfP, Zeitschrift für Personalforschung, Jg. 16, Heft 4, S. 626-628.
- Moldaschl, M. (2002):* Die Produktion der Organisation. Reorganisation und Ressourcenkonflikte am Beispiel Gruppenarbeit (Manuskript).

Projektbezogene Dissertation

Fried, A.: Wissensmanagement nach der konstruktivistischen Wende - Die Doppelte Dualität des Wissens. Chemnitz 2002.

Gemeinsame Homepage

www.nar-projekt.de

Auf dieser Seite finden sich - neben weiteren Texten der Verbundmitglieder - die Beiträge zur Auftaktkonferenz des Verbunds, die u.a. in folgendem Band veröffentlicht werden:

Moldaschl, M. (Hrsg.) (2003): Nachhaltigkeit von Arbeit und Rationalisierung. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 4. München und Mering: Hampp.

Vorhaben	:	Innovative Potentiale der Arbeitsforschung - Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler und gender-übergreifender Forschungsansätze (Netzwerk Feministische Arbeitsforschung)
Förderkennzeichen	:	01HN0127
Ausführende Stelle	:	Philipps-Universität Marburg - Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie - Institut für Politikwissenschaften
Projektleiter	:	Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf
Gesamtförderbetrag	:	1.358.464,00 EUR Förderquote: 100 %
Laufzeit	:	01.04.02 - 31.03.05

1. Problemstellung

"GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung" beschäftigt sich aus genderorientierter und feministischer Sicht mit der Konzeption und der Gestaltung von "Arbeit" und ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung. In den Debatten zur Zukunft der Arbeit wird die Geschlechterperspektive oft nur unzureichend integriert, ohne jedoch die häufig androzentrischen Grundlagen der Arbeitsforschung zu hinterfragen. In Anbetracht der grundlegenden Transformation von Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur verstellt dies aber den Weg für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung. Das Anliegen von GendA ist deshalb, auf der Basis feministischer Kritik und den daraus folgenden feministischen Erkenntnissen die vorhandenen Lücken der traditionellen Arbeitsforschung zu füllen. Dabei soll deutlich werden, wo es einer grundlegenden Re-Konstruktion und einer Re-Vision des gesamten Gegenstandsbereiches der Arbeitsforschung, des ihr zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs, ihrer Fragestellungen und ihrer Methodologie bedarf und wie diese aussehen könnten.

2. Lösungsweg

Das Projekt verfolgt das Ziel, zu einer Überwindung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung und zur Zukunftsfähigkeit neuer Konzepte und Perspektiven von Arbeit beizutragen. Dies soll in den vier Arbeitsbereichen geschehen:

Gender Kompetenz

Vernetzung, Bündelung und Entwicklung der durch die feministische Arbeitsforschung repräsentierten Kompetenz.

Gender Mainstreaming / Gender Dialog

Intensivierung des Dialogs zwischen feministischen und anderen Ansätzen der Arbeitsforschung.

Zukunft der Arbeit - Arbeit der Zukunft

Entwicklung von Leitfragen, Leitbildern und Handlungskonzepten zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft.

Praxiskompetenz und -kooperation

Stärkung der Praxiskompetenz und Entwicklung und Erprobung geschlechtssensibler Methoden der interaktiven Praxisforschung..

Das Projekt ist so konzipiert, dass möglichst viel Kompetenz durch Expertisen, Tagungen, Workshops und interaktive Kommunikation einbezogen werden kann. Die zentralen öffentlichen Veranstaltungen sind die **Marburger Arbeitsgespräche**, die einmal jährlich (erstmalig Februar 2003) stattfinden.

3. Stand/Ergebnisse:

Vernetzung von Arbeitsforscherinnen und Bündelung von Ergebnissen feministischer/gender-orientierter Arbeitsforschung:

- Eröffnungsworkshop des Projekts im Oktober 2002
- Vergabe von Expertisen an Arbeitsforscherinnen zum Stand der gender-orientierten Arbeitsforschung in den verschiedenen Disziplinen
- Konzeption und Durchführung der 1. Marburger Arbeitsgespräche „Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit“ im Februar 2003.
- Konzeption und Betreuung der Tagungsbandes „Hauptsache Arbeit“
- Erstellen einer Literaturdatenbank

Intensivierung des Dialogs mit verschiedenen Perspektiven in der Arbeitsforschung

- Vorbereitung der und Teilnahme an Verbundtreffen zum Thema „Genderperspektiven in der Arbeitsforschung“
- Einbeziehung der Verbundprojekte in die 1. Marburger Arbeitsgespräche und in den Tagungsband
- Erstellen einer virtuellen Bibliothek zu ausgewählten Debatten der sog. traditionellen Arbeitsforschung
- Konzeption eines Workshops „Gender meets structure“ in Kooperation mit KoprA
- Konzeption der 2. Marburger Arbeitsgespräche (25. bis 27. Februar 2004) zum Thema: „Arbeit unter Druck. Qualitätsstandards von Arbeit im Arbeitsraum Europa - Feministische Einsprüche und Anstöße“

Stärkung der Praxiskompetenz und Entwicklung geschlechtssensibler Methoden

- Durchführung eines Workshops zum Thema „praxisorientierte Methoden in der Arbeitsforschung“
- Erstellen einer Personendatenbank von Praktikerinnen
- Konzeption eines Fragebogens und eines Leitfragens zur Situation von Praxisprojekten im Bereich „Arbeit und Geschlecht“
- Entwicklung eines Konzepts für Forschungswerkstätten zur Kooperation mit Vertreterinnen der Praxis und als Forschungsinnovation

Entwicklung von Leitfragen und Leitbildern für ein zukunftsfähiges Konzept von Arbeit

- Auseinandersetzungen mit den Debatten zur Zukunft der Arbeit
- Erste konzeptionelle Überlegungen zur „**Soziabilität**“ von Arbeit
- Vorstellungen des Konzepts auf den 1. Marburger Arbeitsgesprächen und auf dem Kongress der GfA im Mai 2003
- Durchführung eines Workshops zu „Vereinbarkeitsproblemen in der Arbeit“
- Konzeption einer internetgestützten Methode zur kooperativen Textentwicklung (open theory) und Durchführung einer ersten Probephase

Auf der neu konzipierten Homepage können weitere Informationen dazu abgerufen werden. Die einzelnen Mitarbeiterinnen haben an einer Reihe von Tagungen und Veranstaltungen teilgenommen.

men und das Projekt und erste Ergebnisse vorgestellt, die sich auch in einer Reihe von Veröffentlichungen wiederfinden (s.u.). Für die folgende Projektlaufzeit sind noch eine Reihe weiterer Workshops und Arbeitstreffen geplant, die sich v.a. mit der Weiterentwicklung des Konzepts von „Soziabilität“, den Veränderungen in der Arbeits(markt)politik und ihren geschlechtsspezifischen Implikationen und der weiteren Entwicklung von Genderkompetenz in der Arbeitspolitik und der Arbeitsforschung beschäftigen werden. In **Forschungswerkstätten** werden in einem Dialog mit Praktikerinnen offene Fragen und Themen für die Arbeitsforschung entwickelt und zugespitzt.

4. Veröffentlichungen

Correll, Lena; Janczyk, Stefanie; Lieb, Anja (2003): Zukunft der Arbeit: Innovative Potentiale einer feministischen, genderkompetenten Arbeitsforschung. In: Schriftenreihe des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung an der Universität Marburg. Band V.

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 : proceedings of the Annual Spring Conference of the GfA on the occasion of..., Stuttgart, Ergonomia Verlag, S. 725-728.

Kurz-Scherf, Ingrid; Scheele, Alexandra (2002): Hartz-Stück der Arbeitsmarktpolitik? Einwände gegen die Übergabe der Politik an die Wirtschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 10-11/2002, S.616-623.

Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Rudolph, Clarissa (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: WSI-Mitteilungen 10/2003 (i. E.).

Scheele, Alexandra (2002): Von "Yettis" und "flinken Servicekräften". Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Dienstleistungssektors. In: Gottschall, Karin; Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, S. 249-266.

Scheele, Alexandra (2003): Weit entfernt von einer geschlechtergerechten Neugestaltung von Arbeit - Hartz und seine Einbettung in die Arbeitsmarktpolitik. In: Reader des 29. Feministischen Juristinnentages (i.E.).

5. Internetadresse

www.gendanetz.de

Verbund : Grenzen der Entgrenzung von Arbeit

Gesamtförderbetrag : 1.528.842,00 EUR

Gesamtlaufzeit : 01.04.02 - 31.03.05

Koordinator: : Prof. Dr. Michael Schumann

Teilvorhaben : Arbeitsorganisatorische Varianten von Autonomie und Bindung bei
Wissensarbeit

Ausführende Stelle : Soziologisches Forschungsinstitut e.V. an der Georg-August-Universität
Göttingen (SOFI)

Projektleiter : Prof. Dr. Michael Schumann Förderkennzeichen: 01HN0133

Teilvorhaben : Sozial - und Arbeitspsychologische Folgen neuer Bindungs- und Ent-
grenzungsstrategien durch Kontraktmanagement und neue Erwerbs-
formen und Wandel von Geschlechterarrangements

Ausführende Stelle : Universität Bremen - Institut für Psychologie und Sozialforschung

Projektleiter : Prof. Dr. Birgit Volmerg Förderkennzeichen: 01HN0134

Teilvorhaben : Wandel der Formen von Erwerbsinteressenregulierung

Ausführende Stelle : Ruhr-Universität Bochum - Lehrstuhl Organisationssoziologie und
Mitbestimmungsforschung

Projektleiter : Prof. Dr. Ludger Pries Förderkennzeichen: 01HN0135

Teilvorhaben : Unternehmerischer Autonomiebedarf und arbeitsrechtliche Re-Regu-
lierung am Beispiel der Entgeltgestaltung

Ausführende Stelle : Carl von Ossietzky Universität Oldenburg - Juristisches Seminar -
Professur für Arbeitsrecht

Projektleiter : Prof. Dr. Thomas Blanke Förderkennzeichen: 01HN0136

Teilvorhaben : Ökonomische Organisation von Autonomie und Bindung

Ausführende Stelle : Freie Universität Berlin - Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Projektleiter : Prof. Dr. Jörg Sydow Förderkennzeichen: 01HN0137

1. Problemstellung

Die Zukunft der Arbeit steht im Zeichen ökonomischer, technischer wie organisatorischer Entgrenzungstendenzen und von neuen sozialen, politischen wie individuellen Grenzziehungen zugleich. Bei der Erforschung dieser komplexen Doppelbewegung wird eine rein (teil-)disziplinbezogene Arbeitsforschung zunehmend selbst zur Erkenntnis- und Gestaltungsbarriere. Ziel des Verbundes ist deshalb die Erprobung einer Forschungskonzeption, die die Folgen neuer Unternehmens-, Beschäftigungs- und Arbeitsformen nicht nur unter dem Blickwinkel der Entgrenzung alter Strukturmuster betrachtet, sondern um die Frage nach neuen Regeln der Sozial- und Systemintegration – im Sinne von Grenzen der Entgrenzung – erweitert. Dies impliziert die Schaffung und Weiterentwicklung der inhaltlichen wie forschungsorganisatorischen Voraussetzungen einer solchen Forschungsperspektive durch Bildung eines interdisziplinären, theoretisch wie empirisch eng koordinierten Arbeitsforschungs-Netzwerks.

2. Lösungsweg

Der Verbund folgt einer doppelten Leithypothese:

1. Auf allen Ebenen, auf denen sich Entgrenzungstendenzen zeigen, lassen sich auch bereits die Ansatzpunkte und ersten Elemente (zum Teil auch alternativen Möglichkeiten) neuer Normierungen und Regulierungen – d.h. neuer Grenzen – von Erwerbsarbeit identifizieren.
2. Diese neuen Grenzen werden von den Entwicklungen und Aushandlungsprozessen auf jeweils anderen Ebenen des übergreifenden Problemzusammenhangs der Neukonturierung von Arbeit und Organisation (mit)bestimmt. Die anstehende genauere Bestimmung der Grenzen der Entgrenzung von Arbeit hat deshalb auch eine entschiedene – interdisziplinär und international ausgerichtete – Entgrenzung der Arbeitsforschung zur Voraussetzung. Benötigt wird ein neuer Typus netzwerkförmiger, empirisch-interdisziplinärer Arbeitsforschung.

Die ausgehend von diesen Prämissen entwickelte Forschungskonzeption wird unter Beteiligung der Disziplinen Arbeitssoziologie (Prof. Michael Schumann/PD Dr. Harald Wolf/Dr. Nicole Mayer-Ahuja, SOFI) Betriebswirtschaftslehre (Prof. Jörg Sydow/Stephan Manning, FU Berlin), Frauenforschung und Arbeitsmarkt-/Erwerbssoziologie (Prof. Karin Gottschall/Dr. Annette Henninger, Universität Bremen), Arbeitsrecht (Prof. Thomas Blanke/Dr. Peter Bleses, Universität Oldenburg), Industrial-Relations-Forschung (Prof. Ludger Pries/Dr. Jörg Abel, Universität Bochum) sowie Arbeitspsychologie (Prof. Birgit Volmerg/Hilke Kaukers/Just Miels, Universität Bremen) und koordiniert vom SOFI Göttingen umgesetzt. Es geht um forschungsprozessorientierte Interdisziplinarität im Zugriff auf einen zukunftsweisenden Gegenstand: Sechs eng koordinierte Teilprojekte untersuchen die Entwicklungstendenzen von Arbeit im „Trendsektor“ Neue Medien und Kulturindustrie auf verschiedenen, in Wechselwirkung stehenden Ebenen (Unternehmensorganisation, Erwerbsformen und Geschlechterarrangements, Arbeitsrecht, Interessenregulierung, Arbeitsorganisation, Arbeitsidentität), orientiert an gemeinsamen Leithypothesen sowie an den Leitbegriffen „Grenzen der Entgrenzung“, „Autonomie“ und „Bindung“. Durch ein solches Konzept der empirisch-interdisziplinären Konzentration auf einen Trendsektor, in dem sich Zukunftsperspektiven vieler anderer Sektoren bereits heute konkret studieren lassen, bestehen gute Chancen, realistische Hinweise auf mögliche Modelle einer künftigen Arbeitswelt zu gewinnen.

3. Stand/Ergebnisse

Im Jahr 2002 konnte die erste von vier Projektphasen erfolgreich abgeschlossen werden, und die zweite (empirische Haupt-) Phase hat Ende 2002 bei allen Teilvorhaben begonnen.

- Gemeinsam wurden in der *1. Phase* die notwendigen Präzisierungen bei Fragestellungen sowie Vorgehen erarbeitet und die Erhebungsinstrumente entwickelt. Die inhaltliche Klärung und Abstimmung der theoretischen Konzepte und der Methodik wurde - orientiert an den Leitbegriffen Grenzen der Entgrenzung, Autonomie und Bindung sowie auf Basis weiterer Literaturrecherchen – vorangetrieben. Geprüft wurde insbesondere, welche Aspekte projektspezifisch bzw. – im Sinne von „Modellen einer künftigen Arbeitswelt“ – übertragbar erscheinen. Ansätze zur Differenzierung von – z.B. arbeitsmarktspezifischen oder betriebsorganisatorischen - Rahmenbedingungen im Forschungsfeld sowie von bereichsspezifischen bzw. übertragbaren Aspekten wurden erarbeitet. Berufe und Beschäftigungsformen im „Trendsektor“ Neue Medien und Kulturindustrie sollen möglichst breit untersucht werden. Einbezogen werden sowohl unterschiedliche betriebsförmige und „Free-lance“-Arrangements sowie folgende Bereiche: Internet- und Multimediadienstleistungen, TV- und Hörfunkproduktion, Printmedien (Journalismus),

kommunale Kulturträger (exemplarisch: Museen). Die Eröffnung des Feldzugangs gelang weitgehend problemlos, erste Kurzrecherchen und Betriebserhebungen wurden durchgeführt.

- Die 2. Phase begann, im Sinne der zu erprobenden forschungsprozessorientierten Interdisziplinarität, in enger projektübergreifender Abstimmung. Die Kooperation umfasste auch schon gemeinsame Erhebungen verschiedener Teilvorhaben. Der Abgleich der Instrumente und der Austausch von Informationen über das gemeinsame Forschungsfeld sowie von ersten Erhebungsdaten und Zwischenergebnissen ist durch den Auftaktworkshop sowie informations-technische Werkzeuge („webgestütztes Forschen“ durch verbundinternes Intranet) erleichtert und unterstützt worden.
- Der *Auftaktworkshop* des Verbundes fand unter dem Titel „Arbeit und Organisation in Neuen Medien und Kulturindustrie“ am 24./25.10.2002 in Göttingen statt. Mit dem Workshop gelang dem Verbund die Eröffnung eines branchenbezogenen Dialogs mit Verbands- und Gewerkschaftsvertretern, Betriebsexperten etc.; er ist damit im für die Arbeitsforschung noch relativ neuen Forschungsfeld verankert. Der Auftaktworkshop besaß damit neben seiner internen eine ebenso wichtige Verwertungsfunktion: Er half, den Dialog mit Praktikern aus dem Forschungsfeld und mit Forscherkollegen zu organisieren und war somit auch ein Instrument des frühzeitigen Ergebnistransfers. Eine Dokumentation der Vorträge und Diskussionen des Workshops ist in der Reihe der SOFI-Berichte erschienen.
- Der *internationale Erfahrungsaustausch* mit insgesamt 14 Arbeitsforschern unterschiedlicher Disziplinen aus 7 europäischen Ländern wurde aufgenommen. Damit konnten schon in den ersten Projektphasen Problemkonstellationen wie Forschungsstand in wichtigen europäischen Vergleichsländern in die Projektarbeit einfließen.
- Hinzu kam der *webgestützte Ergebnistransfer*: die von Beginn der Laufzeit an realisierte Internet-Präsenz verspricht eine deutliche Verbesserung der Ergebnisverwertung (www.NetzwerkArbeitsforschung.de). Die Seite macht Informationen über den Verbund, seine Forschungsfortschritte und Diskussionen leicht zugänglich und versucht, die interessierte (Fach-)Öffentlichkeit bereits im Verlauf des Forschungsprozesses zum Dialog mit den Forschern zu animieren.

4. Veröffentlichungen zum Verbund (Auswahl)

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

Henninger, Annette (i. E.): Der Arbeitskraftunternehmer und seine Frau(en). Eine geschlechterkritische Revision des Analysekonzepts. In: Kuhlmann, Ellen; Betzelt, Sigrid (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden.

Pries, Ludger; Ittermann, Peter; Abel, Jörg (2002): Neue Wirtschaft – neue Mitbestimmung? In: Die Mitbestimmung, Heft 5/2002, S. 32-35.

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

Verbund : Innovative Arbeitsforschung - Lernender Forschungszusammenhang
 Gesamtförderbetrag : 845.178,00 EUR
 Gesamtlaufzeit : 01.04.02 - 31.03.05
 Koordinator: : PD Dr. Joachim Ludwig

Teilvorhaben : Entwicklung eines innovativen Forschungs- und Beratungsverfahrens
 Ausführende Stelle : Universität der Bundeswehr München - Professur Erwachsenenpädagogik
 Projektleiter : PD Dr. Joachim Ludwig Förderkennzeichen: 01HN0144

Teilvorhaben : Theorieentwicklung 'Entgrenzung von Arbeit'
 Ausführende Stelle : Technische Universität Chemnitz - Philosophische Fakultät - Professur für
 Industrie- und Techniksoziologie
 Projektleiter : Prof. Dr. G. Günter Voß Förderkennzeichen: 01HN0145

1. Problemstellung

Das Arbeitsleben ändert sich, aber die Forschungsergebnisse gleichen sich in der Weise, dass immer wieder das als Ergebnis bestätigt wird, was an bekannter Theorie anfangs eingeführt wurde. Die traditionellen Forschungsergebnisse leiden zweitens an einer nur geringen Rezeption durch die betriebliche Praxis und wirken sich deshalb nicht hinreichend auf die Gestaltung der Modernisierungsprozesse aus. Es gab und gibt eine Kluft zwischen den subjektiven Perspektiven der Handelnden in den Betrieben und den wissenschaftlichen Erklärungsfolien der Arbeitswissenschaft. Die subjektiven Handlungsproblematiken der Betroffenen werden von arbeitswissenschaftlichen Erklärungsangeboten zu wenig tangiert. Das Projektteam entwickelt ein neuartiges Forschungsverfahren für die Arbeitsforschung, das diese Kluft zu schließen versucht.

2. Lösungsweg

Das Projekt „Lernender Forschungszusammenhang“ identifiziert Aufgaben und Leitideen:

Fallorientierung und Subjektorientierung

Eine vordringliche Aufgabe ist es, die subjektive Erfahrungswelt der Beschäftigten in ihrer gesellschaftlich-betrieblichen Strukturiertheit entlang problematischer Handlungssituationen, sogenannter „Fälle“, zum Ausgangspunkt innovativer Arbeitsforschung zu machen.

Interdisziplinarität

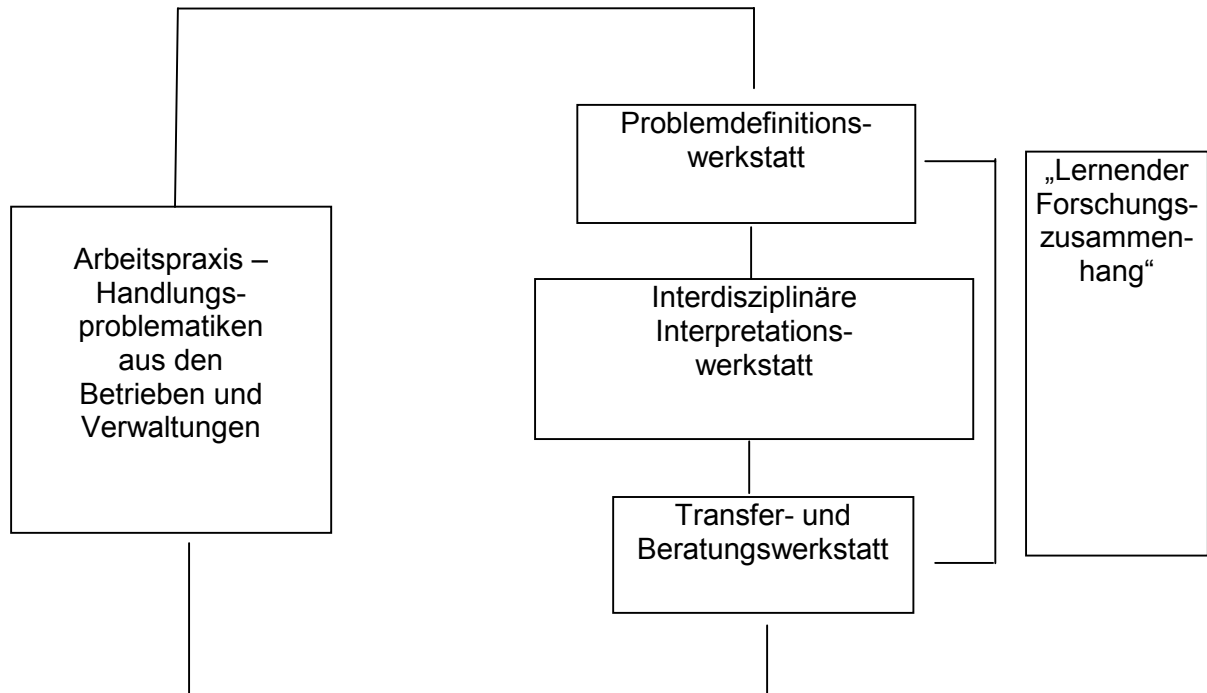
Die Komplexität und Entwicklungsgeschwindigkeit der Transformationsprozesse von Arbeit verlangen ein Mehr an Offenheit und Flexibilität der Forschungsperspektiven, um nicht nur das als Ergebnis zu erzielen, was anfangs als Theoriefolie schon bekannt war.

Eine vordringliche Aufgabe ist deshalb die Herstellung kooperativer Interdisziplinarität, um eine multiperspektivische Theoriearbeit in der Arbeitsforschung zu erreichen.

Praxis- und Beratungsorientierung

Der Transfer von Erkenntnissen der Arbeitsforschung in die Arbeitspraxis ist ungenügend. Die Relevanzsysteme der Praktiker und Wissenschaftler sind nicht deckungsgleich. Arbeitsforschung und Arbeitspraxis sollen systematisch miteinander verknüpft werden. Praktiker sollen die Zukunft der Arbeit menschengerechter gestalten können.

Das Forschungsverfahren im „Lernenden Forschungszusammenhang“ wurde in drei Phasen/Werkstätten aufgeteilt:



Im Projekt wird das Forschungsverfahren „Lernender Forschungszusammenhang“ in 5 Durchläufen (fünf verschiedene Betriebe) erprobend praktiziert und prozesshaft weiter entwickelt. Wir legen dazu Handlungsproblematiken aus betrieblichen Projekten zur Umstellung auf ergebnisgesteuerte Arbeit zugrunde, deren Daten in der *Problemdefinitionswerkstatt* erhoben werden.

Im Mittelpunkt des „Lernenden Forschungszusammenhangs“ steht die sogenannte *Interpretationswerkstatt*. Die Aufgaben der 6 - 8 Wissenschaftler in der Interpretationswerkstatt, die sich aus einem WissenschaftlerInnen-Netzwerk (40 ForscherInnen) zusammensetzen, sind:

1. Sie erstellen auf Basis des erhobenen Fallmaterials eine Fallanalyse.
2. Sie differenzieren mit Hilfe der online zur Verfügung gestellten und diskutierten Fallanalysen der anderen WissenschaftlerInnen eine zweite, weiter ausdifferenzierte Fallanalyse.
3. Sie nehmen an einem Workshop teil (Do bis Sa) und erarbeiten gemeinsam mit den anderen WissenschaftlerInnen einen Vergleich der verschiedenen Theorieperspektiven. Zusammengefasst sollen neue theoretische Einsichten ins Feld ergebnisgesteuerter Arbeit entstehen.

In der *Beratungswerkstatt* werden die Akteure des betrieblichen Projekts u.a. auf Basis der Einsichten aus der Interpretationswerkstatt beraten. Der Arbeitspraxis wird damit Unterstützung zur Bewältigung von gegenwärtigen Transformationsprozessen angeboten. Die betrieblichen Praktiker erhalten die Möglichkeit, sich aktiv mit den Forschungsergebnissen der Interpretationswerkstatt auseinander zu setzen und ihren Handlungsspielraum lernend zu erweitern.

3. Aktueller Stand des Projekts

Das Projekt begann im April 2002 und befindet sich zur Zeit im Übergang vom ersten in den zweiten betrieblichen Durchlauf.

Im Mai 2002 fand die Startkonferenz in Neubiberg mit dem WissenschaftlerInnen-Netzwerk und dem PraktikerInnen-Netzwerk statt, die das große interdisziplinäre Interesse bestätigt hat. Konkretisiert wurden dort die verschiedenen Erwartungen der Beteiligten an das Projekt.

Nachdem der erste Betrieb (aus der IT-Branche) ausgewählt war, begann im Juli die erste Datenerhebung. Am Ende ergab sich aus den verschiedenen Interviews ein Fall, welcher der Interpretationswerkstatt zusammen mit einem Materialband, der Informationen zum beforschten Betrieb erhält, vorgelegt wurde. Dieser wurde von sechs WissenschaftlerInnen zunächst einzeln interpretiert, bevor diese in einen lernenden Austausch über ihre Perspektiven auf den Fall getreten sind.

Gegenwärtig wird die Interpretationswerkstatt ausgewertet und die Beratungswerkstatt im ersten betrieblichen Durchlauf vorbereitet.

Die Problemdefinitionswerkstatt für den zweiten betrieblichen Durchlauf hat soeben begonnen.

4. Veröffentlichungen zum Vorhaben

Vortrag bei der 1. Tagung „Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit“ des BMBF in Berlin vom 18.- 19.04.02

Vortrag auf einem Workshop der Universität Bremen am 21./22. März 2002: „Entgrenzung von Arbeit und Leben“

Projektdarstellung im Hochschulkurier der Universität der Bundeswehr München Nr.15/Okt. 2002

Vortrag bei den 1. Marburger Arbeitsgesprächen „Hauptsache Arbeit?“ an der Universität Marburg vom 20.-21.02.03

5. Internetadresse

www.lefo-online.de

Vorhaben	Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt - Forschungs- Qualifizierungs-Modell Dresden	
Förderkennzeichen:	01HN0149	
Ausführende Stelle :	- Technische Universität Dresden - Universitätsklinikum Carl Gustav Carus" - Institut für Arbeits- und Sozialmedizin" - CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation	
Projektleiter :	Prof. Dr. med. Klaus Scheuch Prof. Dr.-Ing. habil. Dieter Fichtner	
Gesamtförderbetrag:	1.686.142,00 EUR	Förderquote: 100 %
Laufzeit :	01.04.02 - 31.03.05	

1. Zielstellung

Gegenwärtig bedarf es grundsätzlicher Veränderungen der Auffassungen von Arbeit und ihrer Gestaltung aus der sich Schlussfolgerungen für die Ausrichtung der Arbeitsforschung ableiten. Bislang hat die Arbeitsforschung meist im Nachhinein auf die Entwicklungen in der Wirtschaft reagiert. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt daher Initiativen, die Formen einer „zukunftsfähigen Arbeitsforschung“ entwickeln und erproben sowie Brücken zwischen theoretischen Erkenntnissen und praktischer Umsetzung bauen.

Das Vorhaben zielt darauf ab:

- einen kompetenten, multidisziplinär arbeitenden Verbund zur Vernetzung von Forschung und Qualifizierung zu entwickeln;
- universitäre und außeruniversitäre Forschungsstrukturen durch den Aufbau eines Kompetenznetzwerkes zu optimieren;
- Forschungsfragen bei kontinuierlicher Einbeziehung aktueller Entwicklungstrends zeitnah und kundenorientiert abzuwickeln;
- Kunden- und Praxisorientierung durch Schaffung einer Diskussionsplattform, in die politische, wissenschaftliche und unternehmerische Interessengruppen einbezogen sind, zu verstärken;
- schwerpunktmäßig die Nachbarstaaten Tschechien und Polen einzubinden und
- die Dresdner Traditionen der Arbeitsforschung mit ihren Teildisziplinen Psychologie, Ingenieurwesen, Wirtschaftswissenschaften und Medizin fortzuführen und weiterzuentwickeln.

2. Lösungsweg

Im FQMD wirken mehrere Einrichtungen der TU Dresden mit ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie externe Partner mit.

- Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin in Kooperation mit der Berufsgenossenschaftlichen Akademie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Institut für Arbeitsingenieurwesen
- Institut für Produktionstechnik, CIMTT Zentrum für Produktionstechnik und Organisation
- Institut für Arbeits-, Sozial- und Organisationspsychologie
- Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre, insb. Personalwirtschaft

- Zentrum für Interdisziplinäre Technikforschung
- Professur für Methoden der Psychologie
- Arbeitsgruppe“Wissen-Denken-Handeln“
- Technik. Organisation. Personal. – Angewandte Arbeitswissenschaften GmbH Dresden – Heidenau

Der Aufgabenbereich von FQMD reicht von der Grundlagen- über die Anwendungsforschung bis zur Erbringung von Beratungsleistungen für Unternehmen und zur Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.

Bei der Umsetzung der konkreten Aufgabenstellungen erfolgt eine enge Kooperation mit Praktikern und Experten aus Sachsen, Polen und Tschechien.

Die Forschungsarbeiten orientieren sich am Leitbild von FQMD. Forschungs-, Umsetzungs- und Qualifizierungsbeiträge werden zu den Themenkomplexen

Flexibilisierung als Grundprinzip von Arbeit wie auch von Anforderungen an Tätige,

Individualisierung als Betonung der entscheidenden Rolle des Individuellen im Arbeitsprozess wie auch bei den Effekten, die Arbeit bewirken kann,

Gesundheitsförderung in ihrer Bedeutung als Innovation, Motivation und Maßstab gesellschaftlichen und individuellen Handelns

erbracht. Das schließt die Erfüllung folgender Aufgabenstellungen ein:

- Intensiver und geordneter Informationsaustausch zwischen den Arbeitsforschern sowie zu Praxispartnern mit modernen und traditionellen Kommunikationsmitteln
Übernahme von *Forschungsaufgaben* aus der Praxis und ihre multidisziplinäre und kompetente Bearbeitung, *Betreuung*, z.B. im Arbeits- und Gesundheitsschutz, *Qualifizierungen* zu den Themen des Leitbildes
- Systematische Aufarbeitung vorhandenen und in der Forschung entstehenden Gestaltungswissens für die Arbeits- und Qualifizierungspraxis
- Forschung für die Qualifizierung und Nutzung der Qualifizierung für die Forschung
- Entwicklung einer Methodik zur Ableitung von zukünftigem Gestaltungsbedarf und Gestaltungsalternativen (Komplexographie)
- Evaluation der Forschung selbst, der neuen Forschungsstrukturen, der Praxisprojekte



Fünf Grundlagenforschungsprojekte untersetzen das Leitbild des Vorhabens.

Selbstständige und Unternehmer als Moderatoren im Prozess von Flexibilisierung und Individualisierung, Gesundheit als innovativer Faktor im Unternehmen

In diesem Projekt wird Selbstständigkeit und Unternehmertum im (ost-) europäischen Transformationsprozess untersucht. Dabei geht es besonders um den Zusammenhang von Unternehmenserfolg und Gesundheit. Hierbei interessiert, welche personellen und situativen Voraussetzungen die Verknüpfung von Erfolg und Gesundheit bei Selbstständigen fördern oder hemmen.

Akzeptanz-Prognosen für Flexibilisierungsmaßnahmen

Die Auswirkungen von betrieblichen Flexibilisierungsbestrebungen bzgl. der Fähigkeiten von Mitarbeitern, ihrer Arbeitszeit, Dauer und Form des Arbeitsvertrags, des Arbeitsortes oder Entgelts stehen im Zentrum dieses Projektes. Es wird untersucht, unter welchen Umständen die Maßnahmen einen positiven oder negativen Einfluss auf die Einstellungen oder Verhaltensweisen von Mitarbeitern haben.

Übergangsmärkte und Tätigkeitsgestaltung: Gestaltung von Misch Tätigkeiten und Evaluation der Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter

Aufgrund der steigenden Anzahl leistungsfähiger älterer Menschen wird in diesem Projekt erforscht, wie Veränderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt sich auf Arbeitnehmer auswirken. Dabei geht es um zunehmende Flexibilisierung in der traditionellen Erwerbsarbeit und den Abbau von Arbeitsplätzen. Es soll speziell für ältere Beschäftigte ein Konzept der Mischarbeit entwickelt und überprüft werden.

Innovation durch Wissensmanagement und arbeitsprozessnahe Lernunterstützung

Am Beispiel einiger am FQMD beteiligten Unternehmen soll eine Bestandsaufnahme zur Lern- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter in Abhängigkeit von der Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie vom Alter erfolgen. Aus dieser Bestandsaufnahme erfolgen Rückkoppelungen für eine lern- und innovationsförderliche Arbeitsgestaltung. In ausgewählten Unternehmen erfolgt zudem die Gestaltung von Interventionen zur Lern- und Innovationsunterstützung durch Wissensmanagement, arbeitsprozessnahe Trainingsmodule und Coaching.

Innovationsressourcen: Effiziente geistig-schöpferische Arbeit während der gesamten Arbeitslebensspanne

Das Kernproblem zukunftsfähiger Arbeitsforschung sind die vernachlässigten kreativen geistigen Arbeitsanteile sowohl in neuen als auch in traditionellen Arbeitsfeldern. Um geistig-schöpferische Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, werden individuums- und bedingungsorientierte Konzepte entwickelt und in der Praxis erprobt.

3. Stand/Ergebnisse

Das Projekt startete im April 2002 mit einem Workshop mit Arbeitsforschern und Unternehmern der Region, an dem auch der Staatssekretär des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit, der Projektträger sowie der Prorektor der Universität teilnahmen und der von einer regen Diskussion geprägt war.

Die Netzwerkarbeit findet auf verschiedenen Ebenen - Ebene der Projekt- und Forschungsgruppenleiter, Ebene aller Projektbeteiligten, in einer Kerngruppe, die Vorlagen zur weiteren Netzwerkentwicklung erarbeitet und der Ebenen der einzelnen Arbeitspakete – statt. Vorhaben und Ergebnisse aller Arbeitspakete sowie die Vorstellungen zur Netzwerkentwicklung werden in monatlichen Beratungen innerhalb des Netzwerkes vorgestellt und diskutiert. Nach einem umfangreichen Diskussionsprozess wurden die spezifischen Arbeitsgrundsätze des Netzwerkes formuliert und von den Projektbeteiligten bestätigt.

Diese gemeinsame Arbeit findet ihren Niederschlag u.a. in der gemeinsamen Beteiligung an weiteren Ausschreibungen, die den Vorstellungen einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung entsprechen. Erfolgreich diesbzgl. ist ein Kindergartenprojekt, an dem die Arbeitnehmer, Verbände und Institutionen (Staat, Krankenkassen, Unfallversicherer) mit den Wissenschaftlern beteiligt sind, und wo es um die unmittelbare Verbindung zwischen Erforschung von Ursachen von Belastungen und Qualifizierung geht.

Des Weiteren wurden die spezifischen Kompetenzen des FQMD bzgl. der Forschungs-, Beratungs- und Qualifizierungsleistungen ermittelt und in ein Beratungsangebot an die Wirtschaft umgesetzt. Die entsprechenden Leistungsangebote wurden in größerer Anzahl an Unternehmen der Region versandt. Außerdem wurde Kontakt mit allen Wirtschaftsförderern in Sachsen aufgenommen. Erste Gespräche in Unternehmen zur Nutzung dieses komplexen Angebotes wurden geführt. Für die Abwicklung von derartiger Aufgabenstellungen wurde ein Abarbeitungsschema erstellt, das die Zusammenarbeit unterschiedlicher Einrichtungen und Fachdisziplinen, die Qualitätssicherung der Leistung und die Rückkopplung der erzielten Ergebnisse in die Kompetenzen des Netzwerkes regelt.

Aktuell wird an einer Konzeption zur Umsetzung forschungsbezogener Qualifizierungsmaßnahmen gearbeitet, die in konkrete Maßnahmen überführt werden soll.

Erste Ergebnisse der Grundlagenforschungsprojekte, insbesondere zu den Arbeiten im Dreiländereck, für die auch Mitarbeiter aus Polen und Tschechien eingestellt wurden, werden zum 9. Dresdner Symposium für Psychologie der Arbeit und im Rahmen der 43. Jahrestagung der DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR ARBEITSMEDIZIN UND UMWELT-MEDIZIN E.V. vorgestellt.

Ein weitere Veranstaltung, in dem aktuelle Probleme der Arbeitsforschung diskutiert wurden, war das Kolloquium "Nachdenken im Spannungsfeld Arbeitsmedizin" am 20.9.2002 mit 150 Teilnehmern.

Über 100 Experten, die an der Förderung von Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) in der Euroregion (Ost-)Deutschland Polen und Tschechien mitarbeiten, trafen sich vom 19. bis 20. September 2003 zu einer Tagung. Die Teilnehmer – darunter etwa 40 Gäste aus Polen und Tschechien – diskutierten wichtige Bedingungen für Selbstständigkeit und Unternehmertum in den einzelnen Regionen, sowie deren Entwicklung auf dem Hintergrund der EU-Erweiterung 2004. Darüber hinaus war ein Themenschwerpunkt die Förderung grenzüberschreitender Kooperationen von Klein- und Mittelständlern.

In einer Parallelveranstaltung fand am 20.9.03 ein Erfahrungsaustausch von Wissenschaftlern aus Deutschland, Polen und Tschechien zum Stand der Arbeitsforschung im Dreiländereck statt. Dabei

diskutierten ca. 40 Wissenschaftler den Stand der Arbeitswissenschaft im allgemeinen, angewandte Methoden und erste Ergebnisse von derzeitigen Forschungsarbeiten. Ein weiterer Schwerpunkt war die Diskussion zu Durchführung und Finanzierung von Wissenschaftlertausch.

3. Veröffentlichungen

Netzwerk Arbeitsforschung in der neuen Arbeitswelt.- In: Kongressordner, 1. Tagung Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit – für eine menschengerechte Arbeitswelt

Tagungsband zu Tagung „Erfolgreiche Unternehmen in Deutschland, Tschechien, Polen und Bulgarien“ und Tagung „Plattform zur Arbeitsforschung in Deutschland, Tschechien und Polen“-19./20.9.2003 Dresden

Haufe, E., Scheuch, K. (Hrsg.): Nachdenken im Spannungsfeld Arbeitsmedizin, Selbstverlag der TU Dresden 2002, ISBN 3-86005-316-7.

Die aktuelle Publikationsliste kann über die Web-Site abgerufen werden.

4. Internetadresse

Web-Site: <http://Dresdner-arbeitsforschung.de>

Vorhaben	:	Partizipative und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung	
Förderkennzeichen	:	01HN0150	
Ausführende Stelle	:	Arbeit und Zukunft e.V.	
Projektleiter	:	Dipl. Soz.-Ök. Alexander Frevel	
Gesamtförderbetrag	:	725.654,00 EUR	Förderquote: 100 %
Laufzeit	:	01.04.02 - 31.03.05	

1. Problemstellung

Das Projekt ist eingebunden in das BMBF-Rahmenkonzept "Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit" im Ideenwettbewerb "Zukunftsfähige Arbeitsforschung".

In Kenntnis anstehender Transformationsprozesse (u. a. Globalisierung, Virtualisierung, ganzheitliche Dienstleistungen, demografische Entwicklung) ist die Arbeitsforschung aufgefordert, die Organisation ihrer Forschungsprozesse zu überprüfen, ein breites Spektrum von wissenschaftlichen Einzeldisziplinen zu integrieren und neue analytische Zugänge für kundenorientierte Dienstleistung zu entwickeln.

Aus Sicht ihrer Kundinnen und Kunden lauten die wesentlichen Anforderungen an die Arbeitsforschung:

- Sie soll ihre Arbeit mehr an den Betrieben und Erwerbspersonen orientieren, also insgesamt praxisorientierter wirksam werden.
- Sie soll Unterstützung bei der wettbewerbsfähigen Ausrichtung von Unternehmen leisten, also einen Beitrag zur Verbesserung der Produktivität leisten.
- Sie soll ihre Ergebnisse schneller umsetzen, also zeitnäher Lösungen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen bereitstellen.

2. Lösungsweg

Ziel des Vorhabens ist es, unter Nutzung der Ressourcen und Stärken der Arbeitsforschung neue Organisations- und Arbeitsformen für Forschungs- und Gestaltungsprozesse zu entwickeln, um die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung selbst und damit die ihrer Kunden zu stärken.

PIZA ist die Abkürzung für "Partizipation und interaktive Interdisziplinarität für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung". Dieser Titel drückt aus, wie wir uns Arbeitsforschung vorstellen:

- **Partizipation** ist Weg und Ziel zugleich, denn ohne eine unmittelbare Beteiligung von Arbeitenden und **Interessenten** oder Kunden an der Arbeitsforschung wird sie ihre praktische Dienstleistungsfunktion nicht erfüllen können. Deshalb ist Arbeitsforschung offen für
 - **Beschäftigte** in Betrieben, z. B. durch Zirkel zur Arbeitsgestaltung
 - **Unternehmen, deren Inhaber und/oder das Management**, denen die Arbeitsforschung eine praxisgerechte Unterstützung bei der Arbeitsgestaltung und somit bei einer zukunftsfähigen Ausrichtung ihrer Betriebe bieten soll
 - **Menschen, die beruflich an der Gestaltung von Arbeit interessiert** sind, z. B. WissenschaftlerInnen (ArbeitsforscherInnen), Sicherheitsfachkräfte, Betriebs- und Personalräte, Betriebsärzte, Technische Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften, Gesundheitsförderung der Krankenkassen
 - **Intermediäre Instanzen** wie z. B. Fach- und Berufsverbände, die wesentliche Ansprechpartner insbesondere für KMU sind.
- **Interaktiv** heißt, dass die Beteiligten als Subjekte in den Forschungsprozess einbezogen werden sollen. Deshalb sind alle wesentlichen Personen/Institutionen inkl. Nicht-ForscherInnen, also PraktikerInnen, in den Forschungs- und Entwicklungsprozess aktiv einzubinden.
- **Interdisziplinär** bedeutet, dass Arbeitsforschung von dem Austausch mit anderen Disziplinen lebt. Deshalb arbeiten wir mit Menschen verschiedener Disziplinen der Arbeitsforschung zusammen, u. a. aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Arbeitsrecht, Arbeitssoziologie, Arbeitswissenschaft und Gesundheitsförderung, aber auch Architektur, Informatik, Betriebswirtschaft usw. Die Erprobung neuer Zugangs- und Bewältigungsweisen werden in einer Multi-, Inter- und Transdisziplinarität der wissenschaftlichen Untersuchung und der praktischen Gestaltungsprozesse ein wesentliches Merkmal haben.
- **Visualisierung**. Schließlich ist es wichtig, die Fragestellungen und Ergebnisse der Arbeitsforschung für die Beteiligten sichtbar zu machen. Dies geschieht in Kooperation mit Personen, die Forschungszusammenhänge mit Video und Ton verständlich machen.

3. Stand / Ergebnisse

Das Projekt PIZA will einen Beitrag dazu leisten, dass die Arbeitsforschung in ihren Untersuchungen und mit ihren Ergebnissen "näher an den Betrieben und den Menschen" ist. Dies erproben wir vornehmlich mit kleinen und mittleren Betrieben einschließlich des Handwerks, so z. B. mit Einrichtungen der häuslichen Pflege und Unternehmen der Orthopädie- und Reha-Technik. Wesentliche Ansätze dafür sind:

- Wir identifizieren "Frühhinweise" auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe, u. a. durch
 - die Erhebung der Arbeits- und Gesundheitssituation mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Ilmarinen, Tempel 2002) und durch psychische Gefährdungsanalysen .
 - aggregierte Daten aus bedingungsbezogenen Analysen (z. B. mit VERA/RHIA) und Expertengesprächen zur Bestandsaufnahme betrieblicher Gestaltungsanforderungen.
 - Arbeitsforschungsforen mit unmittelbaren wie mittelbaren Kunden(gruppen) und interessierten Arbeitsforscherinnen und Arbeitsforschern. Wir erheben die vielfältigen Anforderungen/Erwartungshaltungen, diskutieren mögliche Lösungsansätze und entwickeln Zukunftsperspektiven zu Themenfeldern, Branchen und/ oder Regionen. Dabei arbeiten wir insbesondere mit den Methoden des Open Space und der Future-Search-Conference nach dem Motto "Das ganze System in einem Raum". Durchgeführt wurden in 2003 bisher:
 - Arbeitsforschung in der Region – Aufbau eines interdisziplinären Labors für Arbeitsforschung und –gestaltung („Zukunft der Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung in der Region Hamburg/ Norddeutschland - 25.04.2003“)

- Arbeitsgestaltung der Mensch-Mensch-Interaktion in der Ambulanten Pflege gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Soziales Rheinland-Pfalz
(„Arbeitsforschung: Vermittlerin im System der Ambulanten Pflege - Gesunde Beschäftigte und gute Servicequalität - 18.07.2003“)
- Arbeitsforschung und Handwerk gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks und dem Deutschen Handwerksinstitut
(„Zukunftsfähiges Unternehmen - Zukunftsfähiges Unternehmen - Perspektiven für Handwerk und Arbeitsforschung - 18.09.2003“)

Die Methoden werden innerhalb der Arbeitsforschung und von Betrieben/ Intermediären akzeptiert. Aus den Veranstaltungen sind Vernetzungen und Aktivitäten hervorgegangen (z. B. Arbeitsgruppe Errichtung eines Labors für Arbeitsforschung und –gestaltung in Deutschland, Initiative zur Errichtung eines Kompetenzzentrums Pflege).

- Diese Frühhinweise auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe werden in dem Internetportal „Atlas der Arbeitsforschung und –gestaltung“ (Arbeitstitel) visualisiert. Diese soll mit dem Mittel einzelner Forschungslandkarten („online-maps“) verschiedene intuitive Orientierungsmöglichkeiten zu den vorliegenden Ergebnissen der Arbeitsforschung geben und interaktiv sog. „weiße Flecken“ in Forschung und Gestaltung identifizieren. Die Struktur des Internetportals sieht „Themenkarten“ (Visualisierung thematischer Zusammenhänge) und topografische Karten („wer forscht / ist Experte/Expertin zu welchem Thema“) vor.

Die Startversion der Software ist programmiert und gestaltet. Der Atlas wird am 27.10.03 auf der A+A das erste Mal einer größeren Öffentlichkeit vorgestellt. Als Kooperationspartner aus der Arbeitsgestaltung konnte z.B. die Berufsgenossenschaft für Fahrzeughaltung gewonnen werden.

- In betrieblichen Interventionen werden einzelne Instrumente und partizipative Vorgehensweisen - vorwiegend aus dem skandinavischen Raum (z. B. Arbeitsbewältigungsindex, workflow-game, teamwork-game, educational drama, hourglass-model) - auf ihre Übertragbarkeit und Verwendbarkeit beim Einsatz in und für Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen überprüft.

Erste Evaluationen zur Anwendbarkeit des ABI durch Nicht-MedizinerInnen in KMUs liegen vor:

Bei entsprechender Einweisung können Sicherheitsfachkräfte bzw. externe präventive Akteure den ABI einsetzen. Das MitarbeiterInnen-Gespräch mit dem ABI ist durch eingewiesene Nicht-MedizinerInnen nur in Kooperation mit ArbeitsmedizinerInnen möglich. Der ABI bildet einen gemeinsamen Wissensraum und ein unterstützendes Instrument für die Kommunikation zwischen und für die Gestaltung durch betriebliche Akteure (ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsfachkräfte etc.).

Eine Vereinbarung mit der Uni Llund zur Einführung des Hour-Glass-Modells in Deutschland wurde geschlossen. Die Akquisitionsphase zur Gewinnung von Pflege-, Orthopädie- und Reha-Betrieben sowie einem virtuellen Unternehmen als Felder für Gestaltungslösungen läuft.

- Der Experimentierraum „zukunftsfähige Arbeitsforschung“ benötigt die (Selbst-) Reflexion über den Erfolg bzw. den Nutzen von Vorgehensweisen und Ergebnissen. Dieser bemisst sich sowohl an der Akzeptanz (hier z. B. der Arbeitsforschungsforen und des Atlases der Arbeitsforschung und -gestaltung) als auch an der Aussagefähigkeit von Frühhinweisen auf Forschungs- und Gestaltungsbedarfe. Dies sind wesentliche Aufgaben für die Projektevaluation.

4. Referate und Veröffentlichungen des PIZA-Projektes

Frevel, Alexander: Verbesserung der Zukunftsfähigkeit – Arbeitsgestaltung und Qualifizierung als Wettbewerbsvorteil; Referat auf dem IX. VDRK-Verbandstag (Verband der Rohr- und Kanalreini-gungsunternehmen) 2002 in Oberaula (online www.piza.org)

Frevel, Alexander: Zukunft der Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung in der Region Hamburg / Norddeutschland - Kundenorientierung und interdisziplinäre Zusammenarbeit -; Einführungsvortrag zum gleichnamigen Open Space am 25.4.2003, Hamburg (online www.piza.org)

Frevel, Alexander: Participation and interdisciplinary approaches for a future-able labour-research on occupational conditions: News from the 'PIZA-Project'; Referat auf der 9th annual conference of InSPE – International Society for Participation and Empowerment, Ljubljana/Slovenia, May 1-3, 2003

Frevel, Alexander: Der Atlas der Arbeitsforschung als interaktives Medium zur Visualisierung von Wissen und als Frühhinweissystem für Forschungs- und Gestaltungsbedarfe; Vortrag auf der Frühjahrskonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (online www.piza.org)

Frevel, Alexander: Thesen, Experimente und Ansätze für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung; Vortrag auf der Frühjahrskonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, in: Tagungsband (online www.piza.org)

Frevel, Alexander: Anforderungen an eine zukunftsfähige Arbeitsforschung; Vortrag beim Forum "Arbeitsforschung: Vermittlerin im System der Ambulanten Pflege" am 18.07.2003 im MASFG des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz (online www.piza.org)

Geißler-Gruber, Brigitta: Ergebnisse der Expertengespräche zur Situation der Ambulanten Pflege in Rheinland-Pfalz, Vortrag beim Forum "Arbeitsforschung: Vermittlerin im System der Ambulanten Pflege" am 18.07.2003 im MASFG des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz (online www.piza.org)

Geißler, Heinrich: Der Arbeitsfähigkeitsindex – ein Instrument der Kooperation der präventiven Akteure?; Vortrag auf dem 12. Workshop Arbeitssicherheit und Gesundheit 26.-28-05.2003, Dres-den (Tagungsband) (online www.piza.org)

Röske, Volker: The 'Forschungslandkarte' (research map) as an interactive media for generating 'focal maps' and 'topo maps' as an instrument to visualize knowledge and questions in the field of labour research, Referat auf der 9th annual conference of InSPE – International Society for Partici-pation and Empowerment, Ljubljana/Slovenia, May 1-3, 2003

Tempel, Jürgen: Der Arbeitsbewältigungsindex (ABI): Ein nützliches Untersuchungsinstrument im Alltag des betrieblichen Gesundheitsdienstes; Vortrag auf dem 12. Workshop Arbeitssicherheit und Gesundheit 26.-28-05.2003, Dresden (Tagungsband) (online www.piza.org)

Vorhaben	:	Internetbasierte Wissensbasis und Diskussionsforum für Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Implementierung innovativer Formen von Arbeitsverhältnissen	
Förderkennzeichen	:	01HN0155	
Ausführende Stelle	:	Universität zu Köln - Forschungsinstitut für Deutsches und Europäisches Sozialrecht	
Projektleiter	:	Prof. Dr. Ulrich Preis	
Gesamtförderbetrag	:	661.025,00 EUR	Förderquote: 100 %
Laufzeit	:	01.03.02 - 31.03.05	

1. Problemstellung

Ziel des Forschungsvorhabens ist es, sowohl zugunsten der Forschung als auch der Praxis eine internetbasierte Wissensbasis für Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Einführung innovativer Arbeitsformen aufzubauen und zu unterhalten. Mit der Internetbasis soll zugleich ein Diskussionsforum geschaffen werden, um insbesondere erfahrenen Praktikern die Möglichkeit zu geben, auf rechtliche Probleme hinzuweisen, die der Durchführung innovativer Projekte entgegenstehen.

2. Lösungsweg

Im Rahmen der Internetbasis werden in erster Linie die grundlegenden Innovationsfelder Arbeitszeit, Arbeitsentgelt und Arbeitsorganisation untersucht und die hier relevanten Arbeitsrechtsfragen umfassend auf der Grundlage der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur medienpezifisch aufbereitet. Die Themen sollen jeweils ausgehend von ihrem arbeits- bzw. betriebswirtschaftlichen Hintergrund betrachtet werden. Zudem gilt es, auch angrenzende Rechtsgebiete, wie vor allem das Steuer- und Sozialrecht, zu berücksichtigen, da nur auf diese Weise die Entwicklung ganzheitlicher und nachhaltiger Lösungen gewährleistet ist. Inhaltlich seien hier lediglich beispielhaft die aktuellen Themen Vertrauensarbeitszeit und Zeitwertpapiere für den Bereich Arbeitszeit, virtuelle Aktien und Aktienoptionen für den Bereich Arbeitsentgelt und schließlich Gruppenarbeit nach der reformierten Betriebsverfassung sowie Freie Mitarbeit in Abgrenzung zur Scheinselbstständigkeit für den Bereich Arbeitsorganisation genannt. Der Bedarf nach juristisch fundierten Informationen und die besondere Brisanz dieser Themen haben sich nicht zuletzt in der aktuellen Diskussion der „Hartz-Konzepte“ wiederum gezeigt.

3. Stand/ Ergebnisse

In der zweiten Projektphase erfolgte die medienpezifische Aufbereitung der Inhalte für die geplante Internet-Wissensbasis. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Erstellung der Texte, Statistiken und Grafiken zu den verschiedenen Einzelthemen. So sind aus dem Bereich Arbeitszeit die Themen Altersteilzeit, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit und Überstunden, Sabbatical, Teilzeit und Vertrauensarbeitszeit, aus dem Bereich Arbeitsentgelt die Themen Aktienoptionen, Provisionen und

Tantiemen und aus dem Bereich Arbeitsorganisation das Thema Freie Mitarbeit und Scheinselbstständigkeit abgeschlossen. Die Bearbeitung weiterer Einzelthemen wird bis zum Start des Internetauftritts vorangetrieben. Zurzeit in Bearbeitung sind die Themen Entgeltumwandlung, Gleitzeit, Job-Sharing und Sonderzahlungen. Darüber hinaus wurde die Grundstruktur der Internetbasis aus der ersten Projektphase überarbeitet und ein erstes Design entwickelt.

4. Veröffentlichungen zum Vorhaben

- *Greiner, Stefan*, Die Ich-AG als Arbeitnehmer, in: Der Betrieb 2003, S. 1058 ff.
- *Linde, Klaus/ Lindemann, Viola*, Der Nachweis tarifvertraglicher Ausschlussfristen, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2003, S. 648 ff.
- *Preis, Ulrich*, Reform des Bestandsschutzrechts im Arbeitsverhältnis, in: Recht der Arbeit 2003, S. 65 ff.
- *Preis, Ulrich*, Aktuelle Tendenzen und offene Fragen im Kündigungsschutzrecht, in: Fachanwalt Arbeitsrecht 2002, S. 2900 ff.
- *Preis, Ulrich (Hrsg.)*, Der Arbeitsvertrag, Handbuch der Vertragspraxis und –gestaltung, Köln 2002
- *Preis, Ulrich/ Hausch, Tobias*, Die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich, in: Neue Juristische Wochenschrift 2002, S. 927 ff.
- *Preis, Ulrich/ Elert, Nicole*, Erweiterung der Mitbestimmung bei Gruppenarbeit?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 2001, S. 371 ff.
- *Preis, Ulrich/ Gotthardt, Michael*, Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, in: Der Betrieb 2001, S. 145 ff.
- *Preis, Ulrich/ Lindemann, Viola*, Mitbestimmung bei Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Sonderheft 2001, S. 33 ff.

Internet: www.aus-innovativ.de

Literatur zum Bereich 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung'

Stand: Oktober 2003

Baukrowitz, Andrea; Boes, Andreas: Weiterbildung in der IT-Industrie. WSI-Mitteilungen, Heft 1, 55.Jg., S. 10-18

Bechtle, Günter; Sauer, Dieter: Kapitalismus als Übergang - Heterogenität und Ambivalenz, In: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation e.V., Jahrbuch Arbeit Bildung Kultur, Band 19/20, S. 49-61 Ruhr-Universität, Bochum

Bergmann, Bärbel; Eisfeld, Doreen, Muellerbuchhof, R.; Pohlandt, A.: Zusammenhänge zwischen Eigenschaften von Arbeitsaufgaben und Selbsteinschätzungen der Gesundheit, Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit (2003)

Bergmann, Bärbel; Pietrzyk, U. (Hg.): Kompetenzentwicklung und Flexibilität in der Arbeitswelt, TU Dresden, Eigenverlag (2003)

Boes, Andreas: Neue Arbeitskrafttypen und verfasste Mitbestimmung - Auseinandersetzungen in der IT-Industrie. In: Das Argument 248, Heft 5/6, 44. Jg., S. 724-738, Berlin (2002)

Boes, Andreas: Arbeit in der IT-Industrie - Durchbruch zu einem neuen Kontrollmodus? - Auf der Suche nach den Konturen eines postfordistischen Produktionsmodells. In: K. Dörre; B. Röttger (Hg.): Das neue Marktregime - Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells, VSA, Hamburg (2003)

Dunkel, Wolfgang; Rieder, Kerstin: Interaktionsarbeit zwischen Konflikt und Kooperation. In: A. Büssing; J. Glaser (Hg.): Dienstleistungsqualität und Qualität des Arbeitslebens im Krankenhaus. Schriftenreihe Organisation und Medizin, Hogrefe, Göttingen (2003)

Eisfeld, Doreen; Bergmann, Bärbel: Working situation as a predictor for development of innovation, In: Strasser, H.; Kluth, K.; Rausch, H. & Bubb, H (Hg.): Quality of Works and Products in Enterprises of the Future/Qualität von Arbeit und Produkt in Unternehmen. Ergonomia Verlag, Stuttgart (2003)

Eisfeld, Doreen; Bergmann, Bärbel: Innovationsgeschehen in Organisationen, Wirtschaftspsychologie 1, S. 43-46

Göpfert, P.; Paul, A., Hacker, Winfried: Psychologische Unterstützung geistig-schöpferischer Tätigkeiten durch IuK-Technologie., Gestaltungserfordernisse gesundheits- und leistungsförderlicher computergestützter Arbeit.-Projektberichte, H. 31, TU Dresden, Eigenverlag (2003)

Göpfert, P.; Jahn, Frauke, Hacker, Winfried: Innovation - Eine Frage des Alters? Bedingungen effizienter geistig-schöpferischer Arbeit über die gesamte Arbeitslebensspanne, Projektberichte, Institut für Psychologie I, H. 24, TU Dresden, Eigenverlag (2003)

Greiner, Stefan: Die Ich-AG als Arbeitnehmer, Der Betrieb, S. 1058 ff (2003)

Haufe, E.; Scheuch, Klaus (Hg.): Nachdenken im Spannungsfeld Arbeitsmedizin., Selbstverlag der Technischen Universität Dresden (2003)

Kastenholz, Edgar (Hg.): Erhalt und Sicherung von Arbeitsplätzen in der Forstwirtschaft durch Qualifizierung. Wald-Arbeitspapier Nr. 1, Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft, Freiburg (2002)

Lewark, Siegfried; Kastenholz, Edgar, Westermayer, Till (Hg.): Vom Lohnunternehmer zum forstlichen Dienstleistungsunternehmen: Eine erweiterte Begriffsbestimmung. Wald-Arbeitspapier Nr. 2, Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft, Freiburg (2002)

Linde, Klaus; Lindemann, Viola: Der Nachweis tarifvertraglicher Ausschlussfristen, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, S. 648 ff (2003)

- Luczak, Holger; Cernavin, Oleg, Scheuch, Klaus; Sonntag, Karl-Heinz: Trends of Research and Practice in Occupational Risk Prevention as Seen in Germany, *Industrial Health* 40, S. 74-100 (2002)
- Mayer-Ahuja, Nicole; Wolf, Harald (Hg.): *Arbeit und Organisation in Neuen Medien und Kulturindustrie - Modelle für die Zukunft?*, Göttingen (2003)
- Moldaschl, Manfred (Hg.): *Neue Arbeit - Neue Wissenschaft der Arbeit?*, Asanger, Heidelberg und Kröning (2002)
- Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit. Reihe Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit, Band 2*, Rainer Hampp Verlag, München und Mering (2003)
- Moldaschl, Manfred: Sustainability - A Resource-Centered Theory of Sustainable Work Systems. In: P. Docherty et al. (Hg.): *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practices*, London et al.: Routledge
- Moldaschl, Manfred: *Unternehmergesellschaft oder McDonaldisierung? Zum formellen und realen Wandel des Beschäftigungsverhältnisses*. In: H.G. Zilian; J. Flecker (Hg.): *Steuerungsebenen der Arbeitsmarktpolitik*, Rainer Hampp Verlag, München und Mering (2002)
- Moldaschl, Manfred; Brödner, Peter: A Reflexive Methodology of Intervention. In: P. Docherty et al.: *Creating Sustainable Work Systems: Emerging Perspectives and Practices*, London et al.: Routledge (2002)
- Moldaschl, Manfred: *Ökonomien des Selbst. Subjektivität in der Unternehmergesellschaft*. In: J. Klages; S. Timpf (Hg.): *Facetten einer Cyberwelt, VSA, Hamburg* (2002)
- Moldaschl, Manfred: *Das Subjekt als Objekt der Begierde. Die Perspektive der Subjektivierung von Arbeit*. In: G. Schreyögg; P. Conrad (Hg.): *Managementforschung*, Gabler Verlag, Wiesbaden (2002)
- Paul, A.; Göpfert, P., Hacker, W.: *Eine empirische Bestandsanalyse zu zielgruppenorientierten Programmen und Maßnahmen der Gesundheitsförderung für ältere Arbeitnehmer*, Projektbericht des Instituts für Psychologie I, AG "Wissen - Denken- Handeln", Heft 32 (2003)
- Pfeiffer, Sabine: *mobileWork - Arbeit in Bewegung*. In: Alcatel SEL Stiftung für Kommunikationsforschung; *Forum Soziale Technikgestaltung* (Hg.): *Mobile Arbeitswelten, soziale Gestaltung von "Electronic Mobility"*, S. 121-131, Talheimer Verlag, Mössingen-Talheim (2002)
- Porschen, Stephanie: *Erfahrungsgeleitete Kooperation im Arbeitsalltag - Neue Anforderungen an Ingenieure*. Reihe: ISF München Forschungsberichte, München (2002)
- Preis, Ulrich: *Aktuelle Tendenzen und offene Fragen im Kündigungsschutzrecht*, *Fachanwalt Arbeitsrecht*, S. 2900 ff (2002)
- Preis, Ulrich; Elert, Nicole: *Erweiterung der Mitbestimmung bei Gruppenarbeit?*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, S. 371 ff (2001)
- Preis, Ulrich; Hausch, Tobias: *Die Neuordnung der befristeten Arbeitsverhältnisse im Hochschulbereich*, *Neue juristische Wochenschrift*. S. 927 ff (2002)
- Preis, Ulrich; Gotthardt, Michael: *Das Teilzeit- und Befristungsgesetz*, *Der Betrieb*, S. 145 ff (2001)
- Preis, Ulrich; Lindemann, Viola: *Mitbestimmung bei Teilzeitarbeit und befristeter Beschäftigung*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Sonderheft*, S. 33 ff (2001)
- Preis, Ulrich (Hg.): *Der Arbeitsvertrag. Handbuch der Vertragspraxis und -gestaltung*, Köln (2002)
- Pries, Ludger; Ittermann, Peter, Abel, Jörg: *Neue Wirtschaft - neue Mitbestimmung?* In: *Die Mitbestimmung*, Heft 5, S.32-35, (2002)
- Richter, Peter: *Gesundheitsförderung in Organisationen - arbeits- und organisationspsychologi-*

sche Präventionsansätze, In: K.H. Schmidt & J. Wegge (Hg.): Förderung von Motivation und Gesundheit in Organisationen, Hogrefe Verlag, Göttingen (2003)

Scheuch, Klaus: Neue Konzepte und Befunde der multidisziplinären Stressforschung, In: Schumacher, J., Reschke, K., Schröder, H. (Hrsg.): Mensch unter Belastung. Erkenntnisfortschritte und Anwendungsperspektiven der Stressforschung, S. 10-19. Frankfurt: VAS - Verlag für Akademische Schriften (2002)

Scheuch, Klaus: Arbeitsphysiologie in der Arbeitswelt von morgen, In: Schriftenreihe der BAuA, Arbeitsphysiologie im Wandel, S. 29-42, NW Verlag, Bremerhaven (2002)

Semmer, N.; Richter, P.: Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter- Befunde und Konsequenzen, In: M. von Cranach & E. Ulich (Hrsg.). Beschäftigung älterer Mitarbeiter im Unternehmen. Zürich: Verlag der Fachbücher (2003)

Stephan, U.; Lukes, M., Richter, P.G.: Culture of Entrepreneurial Autonomy in Central Europe Cross-National Entrepreneurship Research beyond Hofstede's Dimensions in Poland, Czech Republic and Germany, Jubiläumsband für Bärbel Bergman und Peter Richter. Technische Universität Dresden, Eigenverlag (2003)

Trinczek, Rainer: "Und was macht Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt?" Zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher 'Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb'. In: H. Seifert (Hg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit, Berlin

von Behr, Marhild; Knoblach, Birgit (Hg.): Lösungswege zur Erhöhung der Globalisierungsfähigkeit. In: Erhöhung der Globalisierungsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen. Reihe: ISF München aktuell, München (2002)

Wolf, Harald; Mayer-Ahuja, Nicole (Hg.): Grenzen der Entgrenzung von Arbeit - Perspektiven der Arbeitsforschung, Druckerei Wittchen, Nörten-Hardenberg (2002)

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

Wonneberger, Eva; Lewark, Siegfried, Kastenholz, Edgar (Hg.): Frauen in der Forstwirtschaft: Literaturanalyse und Hypothesen. Wald-Arbeitspapier Nr. 3, Institut für Forstbenutzung und forstliche Arbeitswissenschaft, Freiburg