

**Arbeits- und Industriosociologische Studien**  
**Jg. 4, Heft 1, Februar 2011, S. 58**

**Forschungsprojekt: Ansprüche an Arbeit und berufliche Entwicklung von „NormalarbeitnehmerInnen“**

Das Forschungsprojekt untersucht, inwiefern die Beschäftigten durch den Wandel der Arbeitswelt, die Beschäftigungsunsicherheit und *durch die in den öffentlichen Diskursen an sie adressierten, widersprüchlichen* Erwartungen verunsichert sind und wie sich diese Entwicklungen auf ihre Anspruchshaltungen an die Arbeit und ihre biographischen Orientierungen auswirken. *Das Projekt* nimmt die „NormalarbeitnehmerInnen“ in den Blick, also Facharbeiter/innen und mittlere Angestellte aus dem industriellen Sektor *und* den privaten und den öffentlichen Dienstleistungen, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht unmittelbar von Personalabbau oder Prekarisierung bedroht sind. Da die Erhebung für einen Zeitraum geplant ist, in dem die Beschäftigten bereits Erfahrungen mit den Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise gemacht haben, werden auch erste Analysen über die Verarbeitung der Wirtschaftskrise möglich sein. Somit kann das Projekt mit seinen Untersuchungsergebnissen zur subjektiven Perspektive und zu den Anspruchs- und Wertorientierungen der Beschäftigten einen Beitrag für die Entwicklung gesellschaftspolitischer Konzepte und Initiativen leisten.

Die Fragestellungen des Projekts richten sich auf die Ansprüche an die Arbeit und die berufliche Entwicklung, die Wahrnehmung von Realisierungsmöglichkeiten und -hemmnissen, *auf* den Umgang mit Unsicherheit und die artikulierte Kritik der Interviewten. *Diese Entwicklung von Anspruchshaltungen* will das Projekt bezogen auf die persönlichen Lebensentwürfe und Arbeitsorientierungen analysieren. Hierfür ist eine prospektiv-biographische *Erhebungsmethode* angemessen: In Interviews über Pläne, Wünsche, erwartete Realisierungsmöglichkeiten und -restriktionen für die weitere Entwicklung der Erwerbsbiographie und die Qualität der Arbeit auf der einen Seite, über die bisherige Biographie und die hier beobachtbaren Veränderungen von Anspruchshaltungen auf der anderen Seite werden persönlich relevante Anspruchshaltungen und ihre Veränderung durch Verunsicherung und Wirtschaftskrise deutlich. Die Biographie ist *dabei* Zugangsweise, nicht selbst das Untersuchungsziel. Bei der Erarbeitung generalisierender Schlussfolgerungen bezieht das Projekt vorliegende quantitative Daten zu den Arbeitsansprüchen und -orientierungen der Beschäftigten ein.

Das Projekt will durch den Fokus auf die zum Zeitpunkt der Erhebung relativ wenig direkt Bedrohten herausarbeiten, welche generalisierende Breitenwirkung die Flexibilisierung und Prekarisierung der Beschäftigung im Allgemeinen und die Erfahrungen der Wirtschaftskrise im Besonderen über den Bereich der unmittelbar massiv Betroffenen hinaus für die Entwicklung von Anspruchshaltungen gewinnt. Anders formuliert: Wie verarbeiten die (noch) nicht prekär Beschäftigten und diejenigen, die (noch) nicht unmittelbar von Personalabbau betroffen oder bedroht sind (aber vermutlich Verunsicherung und Angst empfinden), diese Prozesse und Diskurse?

**Durchführende Stelle:** Institut für Sozialforschung an der Goethe-Universität Frankfurt/M.

**Projektteam:** Dr. Stefanie Hürtgen, Dr. habil. Stephan Voswinkel

**Förderung:** Hans-Böckler-Stiftung

**Laufzeit:** 9/2010 - 8/2012

**Kontakt:** [huertgen@soz.uni-frankfurt.de](mailto:huertgen@soz.uni-frankfurt.de); [voswinkel@em.uni-frankfurt.de](mailto:voswinkel@em.uni-frankfurt.de); [www.ifs.uni-frankfurt.de/forschung/arbeitsansprueche](http://www.ifs.uni-frankfurt.de/forschung/arbeitsansprueche)

**Arbeits- und Industriosociologische Studien**  
**Jg. 4, Heft 1, Februar 2011, S. 59-60**

**Forschungsprojekt: TRUST – Teamwork in unternehmensübergreifenden Kooperationen**

Hochqualifizierte Wissens- und Entwicklungsarbeit ist in der Automobilindustrie fast ausschließlich Projektarbeit. Dabei kooperieren verschiedene Unternehmen, Fachdisziplinen und Unternehmenskulturen. Die Interessen der Partner können sich unterscheiden und teilweise widersprüchlich sein. Solche heterogenen Kooperationen stellen besonders kleine und mittelständische Unternehmen vor immer wieder neue Anforderungen und Risiken.

Vertrauen ist in solchen Projekten unerlässlich, um die Kooperation fruchtbar zu gestalten und die Kreativität und Stabilität der Prozesse zu erhöhen. Situativ können aber Loyalitätskonflikte und Macht- und Ressourcenkämpfe zwischen den Partnern auftreten.

Deshalb ist Projektarbeit gerade in global organisierter Kooperation Gegenstand weit reichender organisatorischer, juristischer und technischer Formalisierung. Diese Formalisierung wirkt aber oft nicht nur vertrauensförderlich, sondern auch vertrauensverhindernd, etwa durch übertriebene Kontrolle und ausufernden Aufwand. Es fehlen bisher konkrete Handlungsempfehlungen, wie die Spannungen zwischen Flexibilität, Stabilität und Vertrauen aufgelöst werden können.

Das Projekt erforscht, wie Vertrauen in unternehmensübergreifenden Projekten bei möglicherweise wechselnder Konstellation der Partner generiert werden kann. Drei Faktoren stehen dabei im Blickpunkt: die verschiedenen Arten von Projektorganisation und -struktur, die Regulierung der Projektorganisation auf formeller und informeller Ebene und die Rolle des Vertrauens in der Zusammenarbeit. Es geht darum, wie Vertrauen entsteht und immer wieder neu gebildet wird, wie eine vertrauensförderliche Projektorganisation aussieht und welche Kompetenzen die Mitarbeiter dafür benötigen.

Diese Fragen werden gemeinsam mit Zulieferunternehmen der Automobilindustrie untersucht. Dabei stehen die impliziten Fähigkeiten der Beschäftigten in der Teamarbeit im Mittelpunkt – sowohl im Umgang mit formalen Strukturen als auch jenseits davon. Es geht um die Ausprägungen von Erfahrungswissen und Arbeitsvermögen im alltäglichen Innovationshandeln und um deren Rolle beim Aufbau von Vertrauen in Kooperationsprozessen.

**Durchführende Stelle:** TU Darmstadt Institut für Soziologie; TU Darmstadt DiK (Datenverarbeitung in der Konstruktion); ISF München; Fraunhofer IAO Stuttgart; FAST e.V.

**Projektteam:** Prof. Dr. Reiner Anderl; Udo-Ernst Haner; Brigitte Petendra; PD Dr. habil. Sabine Pfeiffer; Siegfried Roth; Stefan Sauer; Prof. Dr. Rudi Schmiede; Dr. Christian Schilcher; Klaus-Peter Stiefel; Diana Völz; Mascha Will-Zochol; Marc Ziegler

**Koordination:** Technische Universität Darmstadt, Fachgebiet Arbeit, Technik und Gesellschaft am Institut für Soziologie

**Kooperationspartner:**

- Unternehmenspartner: Marquard GmbH; EM engineering methods AG

**Arbeits- und Industriesoziologische Studien**  
**Jg. 4, Heft 1, Februar 2011, S. 61-62**

**Forschungsprojekt: WamoPro – Wandlungsfähigkeit durch modulare Produktionssysteme**

**Problemstellung**

Eine Vielzahl bereits bekannter Wandlungstreiber, wie neue Technologieentwicklungen oder schwankende Stückzahlen, wirken auf die Produktionssysteme der Unternehmen ein. Die Optimierung von Produktionssystemen hinsichtlich wechselnder und nicht planbarer Anforderungen wird somit für Unternehmen zunehmend erfolgsentscheidend.

Ein konkreter Wandlungsbedarf durch ändernde Produkt- und Marktanforderungen, neue Technologieentwicklungen, schwankende Stückzahlen etc., der von Unternehmen zwar wahrgenommen wird, ist jedoch nicht in Richtung und Intensität messbar. Dieser Wandlungsbedarf entsteht meist nicht sprunghaft, sondern kontinuierlich. Vor diesem Hintergrund gilt es, die aktive Gestaltung der Wandlungsfähigkeit als stetigen und kontinuierlichen Verbesserungs- bzw. Wandlungsprozess zu verstehen. Desweiteren muss man davon ausgehen, dass es auch zu gravierenden Innovationssprüngen (diskontinuierlicher Wandel) kommen kann. Um in solchen Situationen schnell agieren und reagieren zu können, sollten einem Unternehmen technologisch und organisational umsetzbare, betriebswirtschaftlich rentable Handlungsoptionen zur Verfügung stehen, um so eine optimale Wandlungsfähigkeit vorhalten zu können.

**Projektziel**

Das Ziel des Verbundprojektes ist die Entwicklung und Implementierung einer ganzheitlichen Methode zur Erreichung einer optimalen Wandlungsfähigkeit durch die Konfiguration modularer Produktionssysteme. In diesem Zusammenhang steht der Begriff Produktionssystem nicht nur für eine technische Einheit, sondern für die Verbindung dieser mit dem Menschen und der Organisation. Es erfolgt eine Modularisierung der bestehenden Produktionssysteme in Module innerhalb der drei Dimensionen Technologie, Organisation und Personal. Im Zuge der Modularisierung und der Synchronisation kann es sowohl zu einer Erweiterung um neue Module innerhalb der drei Dimensionen, als auch zu einer Optimierung sowie zu einer Aussortierung vorhandener Module kommen. Auch die Analyse der Substituierbarkeit sowie der Wechselwirkungen einzelner Module werden Teil der Fragestellung sein. Unter besonderer Berücksichtigung von Kosten-Nutzen-Aspekten werden hieraus modulare Produktionssysteme konfiguriert und in das Gesamtsystem eines Unternehmens eingegliedert.

Innerhalb des Projektes sollen stets durch diese Gestaltungsmöglichkeiten, in Bezug auf den Wandlungsbedarf von Unternehmen sowie die daraus resultierende Entwicklung von Handlungsalternativen und Wandlungsmaßnahmen in Abhängigkeit der Variablen Innovation und Zeit, sowohl kontinuierliche als auch diskontinuierliche Wandlungsmaßnahmen ermöglicht werden.

**Durchführende Stelle:** Technische Universität Dortmund, Lehrstuhl für Wirtschafts- und Industriesoziologie und weitere Partner

**Arbeits- und Industriosociologische Studien**  
**Jg. 4, Heft 1, Februar 2011, S. 63-64**

**Forschungsprojekt: Selbstständig statt hilfebedürftig? Die  
 Gründungsförderung durch Einstiegsgeld**

Die Einführung des Einstiegsgelds als Gründungsförderung im SGB II im Jahr 2005 verfolgt das Ziel, nachhaltige und erfolgreiche Gründungen von Personen im Niedrigeinkommensbereich zu fördern. Im Vergleich zu anderen Aktivierungsstrategien soll dieser Weg für die Gründer und ihre Haushalte mittel- bis langfristig ein besserer Weg sein, um ihren Lebensunterhalt dauerhaft (weitgehend) unabhängig von öffentlicher Unterstützung bestreiten zu können. Ferner wird damit das Ziel verfolgt, die Anzahl der Hilfebedürftigen zu reduzieren. Nicht zuletzt spielt auch die politische Zielsetzung, das Gründergeschehen in Deutschland stärker zu positionieren, eine Rolle. Vor diesem Hintergrund soll geklärt werden, wie sich die Gründungsförderung durch das Instrument des Einstiegsgelds als Zusammenspiel organisationaler und individueller Praktiken darstellt und welche Rolle dabei dem institutionellen Setup des Einstiegsgeldes zukommt.

Forschungsperspektive: Die Verbindung von Grundsicherung für Arbeitssuchende und Gründungsförderung zum Aufbau einer selbstständigen Existenz, wie sie das Instrument des Einstiegsgelds leisten soll, stellt eine komplexe und widerspruchsvolle Anforderung dar.

Im Mittelpunkt einer Untersuchung der Wirksamkeit der Förderung durch Einstiegsgeld sehen wir deshalb die Frage: Unter welchen Bedingungen kann ein im Allgemeinen höchst anspruchsvolles und voraussetzungsvolles Gründungsprojekt von Personen erfolgreich geplant und umgesetzt werden, die sich gerade mit der Erfahrung des Scheiterns am Arbeitsmarkt und des Eingestehens eigener Hilfebedürftigkeit konfrontiert sehen? Wo kann wirkungsvolle Unterstützung ansetzen und wie muss sie gestaltet sein? Dabei rückt die Praxis der Fallbearbeitung als konkrete Interaktion von Mitarbeitern der Grundsicherungsstellen und ALG II-Empfängern in den Mittelpunkt der Analysen. Diese Perspektive wird ergänzt um die Fragestellung, mit welchen rechtlichen und organisatorischen Vorgaben versucht wird, die Praxis der Einstiegsgeldvergabe zu beeinflussen und wie diese vor Ort wirken. Außerdem wird der Frage nachgegangen, in welchem Verhältnis die finanziellen, sachlichen und persönlichen Zuwendungen zu den individuellen Gründungsabsichten, und verfügbaren Ressourcen (ökonomischer, sozialer oder kultureller Art) stehen. Mit anderen Worten: Lassen sich Charakteristika ausmachen, die nachhaltigere Gründungen von kurzfristig scheiternden unterscheiden?

Methode: Das Forschungsdesign wird so gestaltet, dass die verschiedenen Untersuchungsdimensionen sowohl ihrer jeweiligen Eigenlogik entsprechend getrennt bearbeitet als auch in ihrem Zusammenhang systematisch analysiert werden können. Untersuchungsdimensionen sind a) die organisationalen Entscheidungsstrukturen, b) die konkrete Praxis der Fallbearbeitung und c) das Gründungsvorhaben (Motive, Kontexte, Situationsdeutung und Erfolgsbewertung aus der Perspektive der Gründer). Die drei Dimensionen werden unter Einbeziehung der jeweiligen Interaktionen entlang der Gründungsphasen verfolgt. Untersucht werden vorwiegend positive Förderbescheide, die zu einer Gründung geführt haben.