

Arbeits- und Industriosozilogische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 118-119

Forschungsprojekt: `Einfache` Dienstleistungsarbeit zwischen Diversifizierung und Proletarität

Das Projekt „Dienstleistungsproletariat“ geht der Frage nach, ob sich im Bereich `einfacher` Dienstleistungsarbeit Formen einer neuen Proletarität entwickelt haben. Vor diesem Hintergrund zielt es auf eine phänomenologische Rekonstruktion der Arbeits- und Lebenswelt `einfacher` Dienstleistungen. Untersucht werden die Bereiche der Pflegearbeit, kleingewerblicher Unternehmen, Discountketten, des Einzelhandels sowie Postdienste und Gebäudereinigung. Auf Basis einer branchenübergreifenden, fallanalytisch rekonstruierenden Analyse wird über Interviews (halboffen und themenzentriert), systematische Beobachtungen und Gruppendiskussionen die Frage nach Gestalt und Qualität einer postindustriellen Arbeiterschaft gestellt.

Das Projekt schließt damit an eine Debatte an, die vor beinahe zwei Dekaden von Karl Ulrich Mayer und Hans-Peter Blossfeld für die Bundesrepublik eröffnet wurde. In der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie fragten beide: „*Entsteht in der Bundesrepublik ein neues Dienstleistungsproletariat?*“. Die Antwort fiel damals ernüchternd aus: Von einem Dienstleistungs-*Proletariat* könne keine Rede sein. Ihm fehle die soziale Schließung. Arbeiten jüngerer Datums haben andere Ansätze gewählt. Sie konzeptionalisieren das Dienstleistungsproletariat v. a. aus vorherrschenden Tätigkeitsprofilen (Daniel Oesch) oder armutskonstituierenden Benachteiligungslagen (Olaf Groh-Samberg).

Das Argument unseres Projekts *Dienstleistungsproletariat* ist jedoch, dass weder Arbeitsprofile noch die Bündelung von Benachteiligungslagen dem Konzept der Proletarität gerecht werden. Proletarität kann nur eine praxeologisch zu rekonstruierende *Lebensweise* meinen. Hier liegt auch die bewusste Abstandnahme zur Debatte um den Prekaritätsbegriff. Dieser konstituiert sich meist in der Folge einer Analyse von Vertraglichkeitsverhältnissen und betriebssoziologischen Befunden und zieht damit weitreichende Schlüsse auf Basis eines bestimmten Ausschnitts der sozialen Welt. Der Begriff der Proletarität hingegen verlangte, dass sich Konstellationen aus arbeitsphänomenologischen Forschungsergebnissen, sozialstrukturellen Ordnungsgefügen und gesellschaftsbezogenen Deutungsmustern *in Alltagspraxen* rekonstruieren ließen. Er meint immer schon einen spezifischen Lebenszuschnitt.

Proletarität muss daher auf drei Ebenen plausibel gemacht werden: Erstens muss nach der Materialität und dem praktischen Vollzug der Arbeit gefragt werden. Zweitens muss das Feld von Macht und Herrschaft vermessen werden und drittens muss nach Logiken der Assoziation bzw. Dissoziation gefragt werden.

In Verfolgung dieser drei Punkte steht das Projekt in explizit arbeits- und industriosozilogischer Tradition (gedacht sei hier vor allem an die Arbeiten der Autorengruppen Popitz/Bahrdt/Jüres/Kesting, Kern/Schumann). Es fragt nach Handlungsmustern in der Arbeit, der Organisation und Logik betrieblicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse und nach den Gesellschaftsbildern der Beschäftigten. Der Begriff der Proletarität als *mögliches* Destillat eines spezifischen Lebenszuschnitts schlägt damit auch eine Brücke zwischen arbeitssoziologischen und ungleichheitstheoretischen Forschungsprogrammen. Dafür sind zwei Gesichtspunkte leitend: nämlich erstens, wie die Reproduktion einer Klassenlage zwischen horizontalen Ungleichheitsbedingungen (Disparitäten) und vertikalen Herrschaftslogiken zu verstehen ist, und zweitens, wie

arbeits- und betriebssoziologische Fallanalysen (von Beschäftigungsverhältnissen und Betriebsstrukturen) durch eine praxeologisch orientierte Perspektive der Lebensweltlichkeit erweitert werden können. Im Schnittpunkt dieser beiden Teildisziplinen steht allzu oft eine konzeptionelle Trennung zwischen ressourcenorientierten Ansätzen und praxeologisch orientierten Analysen. Der Begriff der Proletarität vermittelt zwischen diesen beiden Polen durch den `ganzheitlichen` Blick auf einen spezifischen Lebenszuschnitt.

Projekttitle: Dienstleistungsproletariat

Projektleitung: Prof. Dr. Heinz Bude

Durchführende Personen: Philipp Staab und Friederike Bahl, wissenschaftliche Mitarbeiter am Hamburger Institut für Sozialforschung, Arbeitsbereich „Die Gesellschaft der Bundesrepublik“

Kontakt: Philipp.Staab@his-online.de, Friederike.Bahl@his-online.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 120

Forschungsprojekt: Neue Spaltungslinien am Arbeitsmarkt – MigrantInnen in Leiharbeit

Mit dem empirischen Forschungsprojekt soll ein Beitrag zur sozialpartnerschaftlichen aber auch zu arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Debatte geleistet werden. Für geringqualifizierte Personen (aufgrund fehlender, veralteter oder nicht anerkannter Berufsqualifizierung) mit Migrationshintergrund, ist die Beschäftigung in Leiharbeit als Hilfskraft eine nahezu unvermeidbare Erfahrung. Vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes wird danach gefragt, welche sozialen und politischen Auswirkungen eine mittel- oder langfristige Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund als LeiharbeiterInnen in diesem Segment hat.

Im Blickpunkt steht dabei, in wieweit diese prekäre Beschäftigungsform und die damit implizit verbundene mangelnde Teilhabe an finanziellen und auch sozialen Ressourcen durch Partizipationsdefizite, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und geringe Aufstiegschancen, auch spezifische soziale und politische Konsequenzen nach sich zieht; also in wieweit diese Beschäftigungsform eine „eigene soziale Welt“ ausbildet und damit auf lange Sicht für die Integration der Betroffenen in die Mehrheitsgesellschaft eher hinderlich ist. Dabei werden nicht nur allgemeine und migrationspezifische Strategien der Verleiher und der Entleiher im Umgang mit LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet, sondern es wird insgesamt versucht die „Leiharbeitswelt“ aus Sicht der Betroffenen darzustellen. Um diese Welt einzufangen werden neben den LeiharbeiterInnen mit und ohne Migrationshintergrund u.a. auch Betriebsräte, Angehörige der Stammbesetzungschaft, Arbeitsvermittler, aber auch MigrantInnenbetreuer, wichtige Ansprechpartner innerhalb der verschiedenen ethnischen Gruppen, Arbeitsrichter und Ärzte befragt.

Durchführende Person: Dr. Sandra Siebenhüter, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Soziologie III, Ostenstr. 29, 85072 Eichstätt

Förderung durch: Otto Brenner Stiftung, Frankfurt

Laufzeit: Mai 2010 – Oktober 2011

Kontakt: sandra.siebenhueter@ku-eichstaett.de, Tel. 08421-93-1747

Forschungsprojekt: Betriebsklima, Reziprozität und Gute Arbeit

Das Betriebsklima ist in letzter Zeit wieder zu einem viel diskutierten Thema geworden, innerhalb und außerhalb der Unternehmen. In Meinungsumfragen ebenso wie in Debatten über Gute Arbeit wird seine Bedeutung betont. „Betriebsklima“ meint – ganz allgemein gesagt – die Qualität des Miteinanders bei der täglichen Arbeit. Gutes Betriebsklima ist die soziale Dimension Guter Arbeit.

Das Forschungsprojekt geht von der Annahme aus, dass Betriebsklima in betrieblichen Austauschprozessen entsteht. Ausgetauscht werden nicht nur vertraglich festgelegte Beiträge wie Lohn und Leistung, sondern viel mehr noch ganz alltägliche Informationen, Unterstützung, Hilfestellungen, Zeichen und Gesten bei der Zusammenarbeit. In jedem Betrieb gibt es mehr oder weniger eingespielte Verhältnisse des Gebens und Nehmens. Das Wissen darum gibt den betrieblichen Akteuren Sicherheit im täglichen Arbeitshandeln. Schlechtes Betriebsklima entsteht, wenn die Austauschbeziehungen dauerhaft von Ungerechtigkeiten und unsolidarischem Verhalten oder aber von Unsicherheit und Angst gekennzeichnet sind.

In aktuellen betrieblichen Veränderungsprozessen werden nun eingespielte Verhältnisse – zum Teil gewollt, zum Teil unbeabsichtigt – in Frage gestellt. Durch Umstrukturierungs-, Konzentrations- und Dezentralisierungsmaßnahmen können Situationen entstehen, in denen das Geben und Nehmen im einzelnen Betrieb neu austariert wird. In der dadurch hervorgerufenen Unsicherheit sehen wir den Hauptgrund dafür, dass zurzeit so häufig vom Betriebsklima die Rede ist.

Um das Phänomen Betriebsklima zu verstehen, müssen Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden. Hier setzt das Forschungsprojekt an. Zugleich sollen im Sinne guter Arbeit Voraussetzungen und Gestaltungsansätze herausgearbeitet werden, die faire und solidarische Austauschbeziehungen ermöglichen.

Konkret soll untersucht werden:

- Was wird unter Betriebsklima verstanden?
- Wie ist die Qualität des jeweiligen Betriebsklimas?
- Wie entsteht schlechtes oder gutes Betriebsklima?
- Welche Faktoren in den täglichen Arbeitsprozessen sind von Bedeutung?
- Wie beeinflusst Betriebsklima die Arbeit?
- Wie kann gutes Betriebsklima erhalten und schlechtes Betriebsklima verbessert werden?

Die ältere Betriebsklima-Forschung arbeitet vorwiegend mit standardisierten Mitarbeiterbefragungen. Sie bieten Bestandsaufnahmen der individuellen Meinungen von Beschäftigten über die sozialen Beziehungen im Betrieb. Meinungsumfragen stoßen jedoch an ihre Grenzen, wenn es um die Ursachen geht. Dazu müssen betriebliche Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden, die das Miteinander im Arbeitsprozess bedingen und beeinflussen. Mit dem Projekt sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie das Betriebsklima als soziales Phänomen im einzelnen Betrieb entsteht und wie es verändert werden kann.

Kern der Untersuchung sind Fallstudien in sechs Betrieben und Einrichtungen aus unterschiedlichen Branchen. Die Fallstudien beinhalten einen vielfältigen Methodenmix:

- Interviews mit Vertreter/innen der Geschäftsführung, der Interessenvertretung (sofern vorhanden), Abteilungsleiter/innen, Arbeitsschutz- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten,
- Betriebsbesichtigungen und -beobachtungen,
- Auswertung schriftlicher Dokumente wie Beschäftigtenstatistiken, Betriebsvereinbarungen,
- Teilnahme an Versammlungen.

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle

Projektteam: Dr. Edelgard Kutzner, Dr. Klaus Kock

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. 2009-231-3)

Internet: www.werkstadt-dortmund.de/betriebsklima

Kontakt: kutzner@sfs-dortmund.de, kock@sfs-dortmund.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 123

Forschungsprojekt: Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa

In den politischen Diskussionen um als zu inflexibel empfundene Arbeitsmarktstrukturen wird vielfach behauptet, dass sich durch die Ausdehnung atypischer Beschäftigungsformen sowie den Ab- bzw. Umbau gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften niedrigere Arbeitslosen- bzw. höhere Beschäftigungsquoten erreichen ließen. Ob es nun tatsächlich "besser" ist, einer atypischen Arbeit nach zu gehen als keiner, ist jedoch alles andere als eindeutig. Eine projektbezogene Beschäftigung kann die Eingangstür zu einer Festanstellung sein. Aufeinanderfolgende befristete Verträge hingegen gleichen eher einer Drehtür. Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, Aufgaben außerhalb der entlohnten Arbeit (bürgerschaftliches Engagement, Familie etc.) wahrzunehmen. Das Einkommen reicht aber meist nicht dauerhaft zum Leben. Hinzu kommt, dass die mit atypischen Beschäftigungsformen einhergehenden Chancen und Risiken sozial ungleich verteilt sind. Das Projekt befasst sich daher mit dem Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit. Durch eine europäisch vergleichende Perspektive soll herausgefunden werden, welche institutionellen Rahmenbedingungen soziale und ökonomische Inklusion fördern bzw. dieser entgegen stehen. Ganz konkret geht es um die Beantwortung folgender Fragen:

- 1) Wie hat sich der Anteil atypischer Beschäftigungsformen sowie das Niveau ungleicher Teilhabechancen am Arbeitsmarkt (z.B. im Hinblick auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherheit, soziale Absicherung) in europäischen Ländern entwickelt?
- 2) Wie steht es um die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmer/-innen in Teilzeitarbeit und befristet Beschäftigten in unterschiedlichen europäischen Ländern?
- 3) Welche länderspezifischen Unterschiede gibt es in punkto Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund?
- 4) Wie beeinflussen unterschiedliche institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen Ausmaß und Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit?

Diese Fragen werden mittels quantitativer Längsschnittdaten von Individualdaten aus west- und osteuropäischen Ländern beantwortet, die mit Informationen über Industriezweige und Arbeitsplatzorganisation sowie Ländermerkmalen kombiniert werden.

Mehr Informationen abrufbar unter: <http://www.wzb.eu/wzb/praesprojekte.de.htm#flex>

Durchführende Stellen: Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)

Projektteam: Prof. Jutta Allmendinger (PhD), Prof. Dr. Kathrin Leuze, Prof. Dr. Johannes Giesecke, Lena Hipp, Stefan Stuth

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Laufzeit: 07/2010 bis 06/2013

Kontakt: Lena Hipp (hipp@wzb.eu)

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 124-125

Forschungsprojekt: CCM²: Vertrauens- und Kompetenzmanagement als System zur Balance zwischen Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen

Personalmanagement bewegt sich stets in einem Spannungsfeld zwischen *Flexibilität* und *Stabilität*. Organisationen benötigen einerseits ein gewisses Maß an *Stabilität*, z.B. in Form einer langfristigen Bindung von Mitarbeitern, um eine unternehmensspezifische, von allen geteilte Wissensbasis entwickeln und aufrecht erhalten zu können und sich folglich von Konkurrenten abzuheben und Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Bindung und Verbindlichkeit gegenüber der Belegschaft gelten in diesem Zusammenhang als wichtige Voraussetzungen, um die Innovationsfähigkeit der Organisation zu sichern. Denn nur so kann die Mitwirkung entscheidender Akteure in notwendigen Veränderungsprozessen motiviert werden. Organisationen brauchen andererseits aber auch *Flexibilität* gegenüber neuen Informationen, Perspektiven oder Deutungen der Umwelt, um über eine hinreichende Basis für die Initiierung notwendiger Veränderungen zu verfügen.

Ein zukunftsorientiertes Personalmanagement nimmt sich dem Management des beschriebenen Spannungsfeldes an, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Eine wichtige Weichenstellung hierzu liegt in der Erhöhung der *Flexibilität* im Sinne der Generierung neuen Wissens und der Aufrechterhaltung zentraler Kompetenzen. Dies kann einerseits durch eine Erneuerung, Entwicklung und Bewahrung des vorhandenen Potenzials – z.B. durch eine gezielte Personal- und Organisationsentwicklung – realisiert werden (interne Flexibilisierung). Andererseits können auch kurzfristig und eher lose gebundene Arbeitskräfte Wissensbestände und Kompetenzen einbringen, die zum Teil auch nach ihrem Ausscheiden der Organisation erhalten bleiben. Eine solche Nutzung von personengebundenen Potenzialen und Ressourcen setzt eine starke Selbststeuerung der Akteure sowie ein Mindestmaß an Identifikation mit der Organisation voraus. In diesem Zusammenhang erscheint es erforderlich, an dem Bedürfnis nach Stabilität und Identität anzusetzen. *Stabilität* ist hierbei jedoch nicht im Sinne starrer Strukturen und verfestigter Hierarchien zu verstehen, sondern vielmehr im Sinne der Etablierung verlässlicher Austauschverhältnisse und einer gerechtfertigten Vertrauensbasis

Genau hier setzt CCM² an. In dem Gemeinschaftsprojekt der Lehrstühle *Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung* sowie *Arbeitsmanagement und Personal* des *Instituts für Arbeitswissenschaft* der *Ruhr-Universität Bochum* werden auf der Basis wissenschaftlicher Methoden die Gestaltungsparameter im Vertrauens- und Kompetenzmanagement zunächst präzisiert und schließlich kombiniert. Ein ineinander greifendes Vertrauens- und Kompetenzmanagement, so die grundlegende, im Rahmen des Projektes zu fundierende These, bildet die Basis der benötigten Balance aus Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen, um schließlich die Innovationsfähigkeit von Organisationen zu sichern.

Durchführende Stellen: Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (Prof. Dr. Heiner Minssen) und Lehrstuhl für Arbeitsmanagement und Personal (Prof. Dr. Uta Wilkens)

Teilprojektteam Vertrauen: Prof. Dr. Heiner Minssen, Christian Riese, Sebastian Giacobelli, Caroline Richter

Teilprojektteam Kompetenz: Prof. Dr. Uta Wilkens, Dr. Christina Krins, Nicole Sprafke

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Laufzeit: September 2009 bis April 2013

Kontakt: sebastian.giacobelli@rub.de, caroline.richter@rub.de

Forschungsprojekt: RessourcenKultur – Untersuchung von Innovationen für Ressourceneffizienz und Vertrauenskulturen in kleinen und mittleren Unternehmen als Beitrag für die nachhaltige Entwicklung

Das Verbundprojekt untersucht den Zusammenhang von Innovationen für Ressourceneffizienz mit Vertrauenskulturen in kleinen und mittleren Unternehmen. Insbesondere sollen empirische Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie Innovationsfähigkeit und Bereitschaft in Unternehmen unter Einbindung der Beschäftigten im Bereich Ressourceneffizienz stimuliert, erhalten und wirksam gefördert werden können.

Die zentrale Forschungshypothese lautet, dass Unternehmen, die sich an Ressourceneffizienz orientieren, eine bestimmte betriebliche Vertrauenskultur pflegen, die diese Innovationsprozesse im Unternehmen stärkt oder erst ermöglicht. Einerseits existieren Hinweise, die diese These bestätigen, andererseits finden sich Beispiele dafür, dass Innovationen für höhere Ressourceneffizienz und die Förderung von Vertrauenskulturen im Konflikt zueinander stehen können. Gefragt wird, ob Unternehmen, die sich durch Innovationen in Bezug auf Ressourceneffizienz auszeichnen und in denen nachhaltiges Wirtschaften als unternehmenspolitische Handlungsstrategie erkennbar ist, auch spezifische innovative Arbeits- und Vertrauenskulturen aufweisen, die sich auf wertorientierte und wertschätzende Führungsgrundsätze stützen und Beschäftigten kreative Freiräume gewähren und sie somit an das Unternehmen binden.

Von besonderem Interesse ist dabei, unter welchen Bedingungen die wechselseitige Steigerung von Ressourceneffizienz und Vertrauenskulturen gelingen kann und worin hemmende und fördernde Bedingungen bestehen. Die Erhebung und die Bearbeitung der Fragen geschehen unter Einbindung und Beteiligung der betrieblichen Akteure. Mit Hilfe von standardisierten Umfragen und qualitativer Feldforschung in Unternehmen und Ressourceneffizienzagenturen werden die Zusammenhänge zwischen Vertrauenskultur und Innovationen für Ressourceneffizienz analysiert.

Im Projekt RessourcenKultur sollen die Forschungsfragen durch folgende Aktivitäten bearbeitet bzw. die folgenden Ergebnisse und Produkte erbracht werden:

- In einer "Landkarte" werden die Forschungsgrundlagen zu Vertrauenskulturen, Innovationen und Ressourceneffizienz in Unternehmen verzeichnet (Aufbereitung der Forschungsgrundlagen und Experten-Workshop).
- Eine Umfrage bei Unternehmen und Berater(inne)n im Umfeld Ressourceneffizienz schafft einen Überblick über die relevanten Aspekte für die Feldforschung.
- Durch Feldforschung bei 15-20 Unternehmen wird der komplexe Zusammenhang zwischen Vertrauenskultur und Ressourceneffizienz analysiert (Experteninterviews mit Entscheidungsträger(inne)n, Beratern(inne)n und Workshopreihe mit Beschäftigten).
- Zur Strategie- und Instrumentenentwicklung werden Reflektions- und Strategie-Workshops mit teilnehmenden Unternehmen, Beschäftigten und Berater(inne)n durchgeführt.

- Die Ergebnisse der Strategie- und Instrumentenentwicklung werden als Handreichung für Unternehmen aufbereitet ("Handlungsoptionen für eine nachhaltige Vertrauenskultur für Ressourceneffizienzinnovationen in KMU") - als Online- und Print-Version.
- Eine Good-Practice-Sammlung mit Fallstudien aus den beteiligten Unternehmen veranschaulicht die Erkenntnisse.
- Unternehmen wird ein "Instrumentenkoffer RessourcenKultur" an die Hand gegeben, der in der betrieblichen Praxis genutzt werden kann.
- Das Qualifizierungsmodul "RessourcenKultur" für Unternehmen und Berater/-innen stellt Lehr-/Lernmaterialien zur Verfügung und wird im Rahmen des Projekts pilotiert.
- Auf einer Konferenz werden die unterschiedlichen thematischen Zugänge zum Forschungsgegenstand dargestellt. Die Beiträge der Konferenz werden in der Buchpublikation "Vertrauenskultur - Innovation - Ressourceneffizienz" zusammengefasst.
- Ein Buch fasst abschließend die Projektergebnisse für die interessierte Öffentlichkeit zusammen.

Das Verbundprojekt im Rahmen des Förderprogramms "Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln - Innovationsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gliedert sich in zwei Teilvorhaben. Im Teilvorhaben „Die Bedeutung der betrieblichen Lebenswelt für Vertrauenskulturen“, das am artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit angesiedelt ist, geht es darum, die theoretisch konzeptionelle Arbeit hinsichtlich betrieblicher Vertrauenskulturen über eine subjekt-orientierte Feldforschung weiter zu entwickeln. Hierzu werden qualitative Erhebungsmethoden eingesetzt, die es erlauben sowohl sachlich-organisatorische Bedingungen als auch Erfahrungen und Erlebnisperspektiven der (betrieblichen) Akteure für die Interpretation der Befunde zu erschließen. Das Wuppertal Institut bringt seine Kompetenzen auf den Gebieten von Ressourceneffizienz, Nachhaltigkeit und Bildung für Nachhaltigkeit in das Projekt ein.

Durchführende Stellen: RessourcenKultur ist ein Verbundprojekt der beiden Forschungseinrichtungen artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit der Universität Bremen und des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie.

Projektteam: Holger Rohn (Wuppertal Institut), Dr. Sebastian Klinke (artec), Anna Bliesner (Wuppertal Institut), Martina Schmitt (Wuppertal Institut), Hannah Gundert (artec), Katharina Dreuw (artec), Brigitte Nagler (artec), Prof. Dr. Georg Müller-Christ (artec)

Projektleitung: Dr. Sebastian Klinke (artec), Holger Rohn (Wuppertal Institut)

Verbundkoordination: Holger Rohn (Wuppertal Institut)

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderinitiative „Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR.

Laufzeit: 09/2009 bis 04/2013

Kontakt: sklinke@uni-bremen.de, holger.rohn@wupperinst.org und
www.ressourcenkultur.de

Forschungsprojekt: Reproduktion als Gewährleistungsarbeit. Grenzziehungen abhängig Beschäftigter als Voraussetzung des Erhalts von Arbeits- und Lebenskraft.

Das Projekt verfolgt die Frage, wie es ArbeitnehmerInnen gelingt, ihre Arbeits- und Lebenskraft zu reproduzieren und dauerhaft Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten. Neben Möglichkeiten der Anpassung an arbeits- und lebensweltliche Anforderungen werden Grenzziehungen untersucht, mit denen Beschäftigte ihre physische und psychische Stabilität sowie ihre private Einbindung behaupten.

Im Zuge des Wandels von Arbeit und Beschäftigung sowie einem Rückbau sozialstaatlicher Absicherung sind die Vorzeichen für den Erhalt von Leistungsfähigkeit neu definiert. Für Beschäftigte erweist es sich als eine existenzielle Herausforderung, Ressourcen und Potenziale nachhaltig einzusetzen. Sie müssen ein Vermögen zur Reproduktion entfalten. Dies stellt keine neue Anforderung dar, sondern war stets mit der Nutzung von Arbeitskraft verknüpft.

Erodieren jedoch kollektive Muster von Alltagsgestaltung und Interessenvertretung, so ist auch das Reproduktionsvermögen der Beschäftigten in neuer Weise herausgefordert. Sie müssen – so die Arbeitshypothesen des Projekts – in der Lage sein, sich Reorganisationsprozessen anzupassen; sie müssen Belastungen im Arbeitsprozess erkennen und anerkennen lernen. Dazu benötigen sie nicht nur Wissen um Reproduktionsgefährdungen und -möglichkeiten, sondern sie müssen ihre Interessen auch eigenständig identifizieren und in Konflikten durchsetzen können.

- Wie gelingt es Beschäftigten in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt, Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit ebenso wie Gesundheit und soziale Integration dauerhaft und nachhaltig zu bewahren?
- Welches Wissen und welche Kompetenzen brauchen Beschäftigte, um ihre Leistungsfähigkeit abzusichern? Welche Bedeutung ist hier dem Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten beizumessen?
- Wem gelingt der Erhalt von Arbeitskraft? Welche Einflussfaktoren erweisen sich als entscheidend? Welchen Stellenwert haben außerbetriebliche Einbindungen?
- Wie beziehen sich Beschäftigte auf betriebliche und gewerkschaftliche Unterstützungsangebote? Welche Erwartungen formulieren Beschäftigte an die Akteure der Interessenvertretung?
- Und schließlich: Wo verlaufen die Grenzen der Anpassung an entgrenzte Arbeitsbedingungen? Lassen sich eigensinnige Grenzziehungen seitens der Beschäftigten identifizieren? Sind diese Grenzziehungen anschlussfähig an kollektive Unterstützungsangebote?

Das Projekt ist als eine explorative empirische Untersuchung angelegt, in der verschiedene qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz kommen: Dokumentenanalyse und Experteninterviews geben Aufschluss über betriebliche Rahmenbedingungen. Die drei Untersuchungsbetriebe unterscheiden sich vor allem hinsichtlich Größe, Reichweite interner Vermarktlichung und Einfluss der

betrieblichen Interessenvertretung; die Arbeitsbedingungen variieren nach physischer und psychischer Beanspruchung. In der Chemiebranche werden Beschäftigte in hochqualifizierter Dienstleistungsarbeit, in der Automobilindustrie Arbeiter- und Angestellte in Gruppen- bzw. Projektarbeit und in der Bauwirtschaft Beschäftigte in Kolonnenarbeit befragt. Qualitative Interviews zeigen hier auf, welche neuen Anforderungen sich identifizieren lassen und welche Leistungen Beschäftigte tagtäglich erbringen, um ihre Leistungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Um den Wandel von Deutungen und Reaktionsweisen einzufangen, wird ein Teil der Befragten wiederholt befragt.

Durchführende Stelle: Universität Kassel, Fachbereich
Gesellschaftswissenschaften

Projektleitung: Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Projektteam: Mathias Heiden, Lisa Kellermann

Förderung: Das Projekt wird durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Laufzeit: März 2010 bis September 2012

Kontakt: www.uni-kassel.de/go/reproduktion; juergens@uni-kassel.de; heiden@uni-kassel.de; kellermann@uni-kassel.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 130-131

Forschungsprojekt: „Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst“

Im Juli 2010 startete am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen das für eine Laufzeit von zwei Jahren konzipierte Projekt „Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst“, das von *Werner Schmidt* (Projektleitung) und *Andrea Müller* durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Das Projekt untersucht mittels Fallstudien und standardisierten Erhebungen die Umsetzung, die Ausgestaltung und die Erfahrungen mit der Einführung von Leistungsentgelt in den Kommunen und fragt nach den Chancen und Risiken für die Akteure, den Folgen für die Mitbestimmung und die Partizipation der Beschäftigten bei der Leistungs- und Aufgabengestaltung vor Ort sowie für die Tarifpolitik.

Der Nutzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst ist nicht nur wissenschaftlich umstritten, die Einführung leistungsorientierter Bezahlung in den Kommunen ist zudem einer der derzeit sachlich und politisch am heftigsten umstrittenen Vorgänge der industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes. Während die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) leistungsorientierte Bezahlung als entscheidenden Beitrag zur Modernisierung nicht nur der Entgeltbestimmungen, sondern auch der Steuerungsfähigkeit, der Führungskompetenz sowie der Stärkung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes betrachtet, dominieren auf gewerkschaftlicher Seite Skepsis und Ablehnung. Eine insgesamt unproduktive Konstellation, die die industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes belastet, jedoch durch eine Analyse und ausreichende Informationen über die tatsächlichen Erfahrungen mit Leistungsentgelt vor Ort in Bewegung geraten könnte.

Das Projekt zielt auf eine hinreichend breite Datenlage zur Analyse von Verbreitung, Praxis und Folgen der leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst, um in einem zweiten Schritt Risiken und eventuelle Entwicklungs- und Gestaltungschancen empirisch begründet aufzeigen zu können. Zudem soll es zur wissenschaftlichen Debatte um die Funktionalität und die politischen Konsequenzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst beitragen. Das Projekt wird dazu in vier Untersuchungskomplexe gegliedert: 1) Vorkommen und Ausgestaltung der Systeme leistungsorientierter Bezahlung, 2) Akzeptanz der leistungsorientierten Bezahlung bei den Betriebsparteien, den Beschäftigten und den Führungskräften, 3) Funktionalität und Funktionsvoraussetzungen von Systemen der leistungsorientierten Bezahlung und 4) inter- und intra-organisationale Verhandlungsprozesse der Tarifparteien; Chancen und Risiken der leistungsorientierten Bezahlung in einer arbeits- und leistungspolitischen Perspektive.

Die Erhebung verbindet qualitative und quantitative Methoden. Erstens werden Fallstudien zur sachlichen und politischen Umsetzung des Leistungsentgelts vor Ort durchgeführt werden (Experteninterviews, Gruppendiskussionen, Dokumentenanalyse), zweitens ist eine bundesweite, standardisierte Befragung

kommunaler Arbeitgeber sowie von Personal- und Betriebsräten (Doppelbefragung auf Basis einer repräsentativen Zufallsstichprobe) vorgesehen, drittens sollen standardisierte Befragungen von Beschäftigten erfolgen. Zusammengenommen soll dadurch die Zeichnung eines möglichst umfassenden Bildes der Praxis des Umgangs mit leistungsorientierter Bezahlung vor Ort ermöglicht werden, um einen Beitrag zur Versachlichung der wissenschaftlichen und der politischen Debatte zu leisten. Ergänzt werden diese Erhebungen durch Interviews und teilnehmende Beobachtung auf der tarifpolitischen Ebene.

Durchführende Stelle: Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.)

Projektteam: Werner Schmidt (Projektleitung) und Andrea Müller

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung

Projektbeginn: Juli 2010

Kontakt: and.mueller@uni-tuebingen.de