

**Promotionsvorhaben: Arbeitsinhaltliche Orientierung und marktorientierte Steuerung bei Angestellten**

Das Promotionsvorhaben befasst sich mit dem Spannungsfeld zwischen arbeitsinhaltlichen Orientierungen von qualifizierten Angestellten und neuen Formen der Unternehmens- und Leistungssteuerung. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Bewältigungsformen der Beschäftigten im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen (ihrer eigenen Ansprüche und der Zielgrößen der Leistungssteuerung) und auf mögliche interessenpolitische Konsequenzen gelegt.

Der Arbeit liegen zwei wesentliche Annahmen zugrunde: zum einen, dass für die Beschäftigten neben instrumentellen Interessen immer auch auf arbeitsinhaltliche Ansprüche eine relevante Rolle spielen. Hierbei dreht es sich nicht nur um die Formen der Arbeitsausführung (Handlungsspielräume, Kooperation etc.), sondern insbesondere auch auf den Arbeitsgegenstand bezogene Interessen, d. h. eigene Vorstellungen einer guten Leistung (etwa: zufriedene Kunden, ein qualitativ hochwertiges technisches Produkt o. ä.). Zum anderen liegt der Arbeit die Annahme zugrunde, dass neue Steuerungsformen zu diesen arbeitsinhaltlichen Orientierungen in einem Verhältnis der „Negation und Nutzung“ stehen. Unternehmen werden zunehmend anhand von abstrakten Zielvorgaben gesteuert, die von den vorhandenen Ressourcen und den konkreten Arbeitsprozessen abstrahieren. Die (finanz-)marktökonomische der neuen Formen der Unternehmenssteuerung und die produktionsökonomische Logik, der die Arbeitskräfte verhaftet bleiben, treten damit zunehmend auseinander. Da konkrete Arbeitsprozesse aber nicht über abstrakte Zielgrößen gesteuert werden können, bleiben die Unternehmen auf den „eigenen Antrieb“ der Beschäftigten angewiesen. Gleichzeitig negieren marktorientierte Steuerungsformen die Voraussetzungen einer arbeitsinhaltlichen Identifikation: Die inhaltliche Seite der Arbeit gerät immer mehr unter Verwertungsdruck, wird zunehmend einer ausschließlich ökonomischen Logik unterworfen.

Wurde nicht zuletzt in der Angestelltendebatte der 1970er und 1980er Jahre die arbeitsinhaltliche Identifikation zumeist als problematische Identifikation mit den Unternehmen selbst gleichgesetzt, stellt sich vor dem Hintergrund neuer Steuerungsformen die Frage, inwieweit aus dem Beharren auf arbeitsinhaltliche Ansprüche und damit einer produktionsökonomischen Logik neue – möglicherweise auch interessenpolitisch relevante – Konflikte mit dem Unternehmen erwachsen können. Gleichzeitig entstehen im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen auch neue Belastungen, die von den Beschäftigten u. a. auch über „freiwillige Mehrarbeit“ gelöst werden.

Für die empirische Bearbeitung sind damit vier Kernfragen leitend:

- Worauf beziehen sich eigene Vorstellungen guter Arbeitsleistung? Welche Arbeitsinhalte sind konstitutiv für das Selbstverständnis?
- In welchem Verhältnis stehen die arbeitsinhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten zu den Zielgrößen der Leistungssteuerung?
- Wie bewältigen Beschäftigte die widersprüchlichen Anforderungen arbeitsinhaltlicher Ansprüche und ertragsorientierter Steuerung? Welche

Strategien verfolgen die Beschäftigten, um ihren eigenen Ansprüchen an gute Arbeit zu genügen?

- Welche Rolle spielen arbeitsinhaltliche Ansprüche für die Entwicklung von Interessenorientierungen? Inwieweit entstehen aus dem Spannungsverhältnis ertragsorientierter Steuerung und arbeitsinhaltlicher Ansprüche interessenpolitisch relevante Konflikte?

Das Promotionsvorhaben ist als qualitative Studie angelegt. Die empirische Basis bilden drei Intensivfallstudien in verschiedenen Tätigkeitsbereichen von qualifizierten Angestellten (Ingenieure, Controller und Kundenberater). Kern der Erhebung bilden leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews mit Beschäftigten der ausgewählten Angestelltengruppen. Grundlegendes Kriterium für die Fallauswahl ist dabei die Unterscheidung von typischer Angestelltenarbeit nach ihrem Produktbezug. So wird für hochqualifizierte technische Angestellte (klassisch: Ingenieure) von einem starken technisch geprägten Produktbezug ausgegangen, während für Vertriebsangestellte der Kunde eine zentrale Rolle spielen dürfte. Der arbeitsinhaltliche Kern des Controllings kann als möglicherweise am stärksten abstraktifiziert und mit der Logik der Unternehmenssteuerung verknüpft gelten.

Die Intensivfallstudien werden in Kooperation mit dem vom BMBF geförderten und am ISF München durchgeführten Projekt „LANCEO – Balanceorientierte Leistungspolitik – Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance“ (Projektbeginn 09/2009; Koordination: Wolfgang Dunkel, Nick Kratzer, Wolfgang Menz) durchgeführt. Aus den am BMBF-Projekt beteiligten Betrieben werden drei Untersuchungsbereiche qualifizierter Angestelltenarbeit (siehe oben) in das Promotionsvorhaben einbezogen.

**Durchführung:** Dipl.-Soz. Sarah Nies, ISF München, sarah.nies@isf-muenchen.de

**Förderung:** Das Promotionsvorhaben wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Förderungsbeginn: 02/2010).

**Betreuer:** Prof. Dr. Dieter Sauer, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

**Arbeits- und Industriosozilogische Studien**  
**Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 134**

**Promotionsvorhaben: Managementkonzepte in der Organisation**  
**Analysen zur Aneignung von Managementkonzepten im Krankenhaus**

Das Aufkommen von Management und Managementkonzepten in deutschen Krankenhäusern, das sich seit einigen Jahren beobachten lässt, wird von unterschiedlichen Erklärungsangeboten begleitet. Erklärungsbedürftig erscheint es tatsächlich, wenn in einer Flut von Krankenhausmanagementliteratur konstatiert wird, dass ehemals von der medizinischen Profession dominierte Einrichtungen im Sinne der ‚professional bureaucracy‘ sich zu gemanagten Gesundheitsunternehmen gewandelt haben sollen. Ob nun als Anpassungsvorgang an die Veränderungen der Rahmenbedingungen oder Umwelten der Organisation Krankenhaus im Sinne neo-institutionalistischer Deutungen oder als Folge von Ökonomisierungsprozessen verstanden, stets fehlt die Zusammenschau von der Bedingtheit der Aneignung von Managementkonzepten auf einer strukturellen Ebene mit den Aneignungsformen auf der Akteursebene. Diese, so der Ausgangspunkt der Untersuchung, ist nötig, um nicht nur die Verbreitung von Management und Managementkonzepten im gesellschaftlichen Teilsystem der Krankenbehandlung – oder mit einigen begrifflichen Kompromissen gesagt: im Gesundheitssystem –, sondern um die Varianz des institutionellen Wandels und seine – zum Beispiel nach Trägerschaften – durchaus unterschiedliche Dynamik angemessen verstehen und erklären zu können.

An dieser Stelle ansetzend, fokussiert die Untersuchung vor allem auf einen Wandel in den Führungskonstellationen der Krankenhäuser, der sich, in einer heuristischen Verwendung des Generationenbegriffs, als die Ablösung einer Generation der Krankenhaus-Verwalter durch eine Generation der Krankenhaus-Manager fassen lässt. Im Entstehen dieser neuen Akteursgruppe wird ein wesentlicher Punkt, der in der bisherigen Forschung weitgehend unbeobachtet geblieben ist, dafür gesehen, dass neue Formen des Wissens, aber vor allem neue Deutungsformen im Krankenhaus Relevanz erlangt haben, die das Organisationsverständnis und das Verhältnis zwischen ehemals Verwaltung, heute kaufmännischer Leitung, und Medizin beeinflussen, sowie die Aufweichung der relativen Resistenz oder Ignoranz gegenüber organisationalem Wandel in diesem Feld befördern.

Neben Interviews mit Krankenhausmanagern und -managerinnen wurden hierzu quantitative Analysen der Führungs- und Qualifikationsstrukturen in Krankenhäusern, sowie Analysen der entsprechenden institutionellen Rahmenbedingungen durchgeführt, mit dem Anspruch, die strukturellen Momente einerseits und die Handlungs- und Handlungskoordinationsebene andererseits auf der analytischen Ebene auseinander halten, aber in der Erklärung wieder zusammenführen zu.

**Durchführende Person:** Dipl.-Soz. Stefan Bär, Institut für Soziologie, Rupprecht-Karls-Universität Heidelberg

**Betreuer:** Prof. Dr. Markus Pohlmann

**Kontakt:** stefan.baer@soziologie.uni-heidelberg.de, Tel. 06221- 54 3613

**Promotionsvorhaben: Zum Zeitbewusstsein von befristet Beschäftigten in Deutschland (Arbeitstitel)**

Das Dissertationsprojekt hat eine Analyse der Wechselwirkungen und Spannungen zwischen dem Zeitbewusstsein von befristet Beschäftigten und der institutionalisierten Zeitstrukturen der postfordistischen Phase der deutschen Wirtschaftsordnung seit Anfang der 1990er Jahre zum Ziel. Durch die Etablierung von sozialstaatlichen Regulierungen und geschaffenen Sicherheiten für die Gesellschaftsmitglieder wurde seit den 1950er Jahren Planbarkeit auf der Ebene individueller Biographien im Prinzip ermöglicht. Gleichzeitig haben sich die Gesellschaftsmitglieder die durch die Strukturlogik des kapitalistischen Wirtschaftssystems objektiv eingeforderte Voraussicht, Berechenbarkeit und den Typus kalkulierenden Denkens angeeignet und auf weitere gesellschaftliche Bereiche übertragen. Ausgehend von diesen Annahmen werden im geplanten Dissertationsprojekt im Kern die folgenden Fragen behandelt: Wie kommen Akteure mit diesem angeeigneten Wissen um die Notwendigkeit und Unabdingbarkeit des „Vorausschauens“, also der Anforderungen einer langfristigen Lebensplanung zurecht, wenn die Strukturen und Institutionen des auf Zukunft konstruierten Wirtschaftssystems für die Akteure nur noch ein diffuses „Vorsehen“, d.h. kurzfristige Planungsmöglichkeiten bieten? Können Akteure, die das Zeitmodell der Vorausschaubarkeit kennen gelernt und habitualisiert haben, den Typus des „Vorsehens“ als existenzsicherndes biographisches ‚Zeitmanagement‘ wieder übernehmen, ohne diesen Typus dabei als ausgeprägte Unsicherheitskonstellation zu erleben?

Im Dissertationsprojekt werden dazu die im Kontext aktueller gesamtgesellschaftlicher Konstellationen beobachtbaren Asymmetrien zwischen der körpergebundenen inneren Zeit, der intersubjektiven Zeit und der biographischen Zeit theoretisch und empirisch aufgearbeitet, die für die Gruppe der befristet Beschäftigten von Unsicherheit als basalem Erfahrungsmodus ebenso sprechen lassen wie von ihr als Strukturmoment persönlicher Identität.

Zielsetzung der qualitativen Forschungsarbeit ist es, individuelle und subjektive Deutungsstrukturen von Frauen und Männern, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und ihre Sicherungsstrategien im Hinblick auf ihre Lebensplanung und Zeiterleben nachzuzeichnen. In Anbetracht der Tatsache, dass für manche Berufsgruppen befristete Beschäftigungsverhältnisse einen höheren Akzeptanzgrad besitzen als andere, sollen hier vor allem befristet Beschäftigte aus Unternehmen befragt werden, in denen zeitgleich Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, um eine genauere Analyse von Zeitwahrnehmungen zu erreichen. Innerhalb des Untersuchungsfeldes wurden aus diesem Grund zwei *Wirtschaftsbereiche* ausgewählt, nicht zuletzt, um eine bessere Vergleichbarkeit zu erzielen:

1. Der Bereich der Metallindustrie
2. Die Telekommunikationsbranche

Beide Branchen repräsentieren voneinander differente Unternehmenskulturen und

-führungen – was unter anderem auch auf die hohe Nachfrage und die Halbwertszeit der Produkte zurückzuführen ist. Während die Metallindustrie über Jahrzehnte auf Tradition, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit setzte, ist die Telekommunikationsbranche in ihrer Entwicklung sehr dynamisch, schnelllebig, wettbewerbsorientiert und aufgrund fortlaufend neuer Innovationen einem hohen Konkurrenzdruck ausgesetzt, was sich ebenso auf die Beschäftigungsverträge und Fluktuation im Unternehmen auswirkt.

Zudem sollen Kenntnisse darüber erlangt werden, ob und welche individuellen Perspektiven und Möglichkeiten für befristet Beschäftigte im Hinblick auf eine zukünftige Lebensplanung gewünscht und denkbar sind.

**Durchführung:** Talar Acemyan

**Gutachter:** PD. Dr. Gabriele Wagner (Bergische Universität Wuppertal), Prof. Dr. Martin Endreß (Bergische Universität Wuppertal)

**Fachgebiet und Arbeitsrichtung:** Soziologie – Zeitsoziologie und Arbeitsmarktsoziologie

**Gesamtdauer der Promotionsvorhabens:** Mai 2009 – April 2012

**Kontakt:** acemyan@uni-wuppertal.de / Tel.: 0202-439-2302