

Die Zukunft der Arbeit erforschen

**Ein Memorandum der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
zum Strukturwandel der Arbeit**

ENTSTEHUNGSGESCHICHTE

Die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (GfA) hat in den letzten Jahren einen Entwicklungsprozess durchlaufen, der u.a. auch zu einem kritischen Hinterfragen von Inhalten und Zielen geführt hat.

Veränderte Rahmenbedingungen führten zur Frage nach der Arbeit der Zukunft – aber auch nach der Zukunft der Arbeit. Eine hohe Arbeitslosenquote muss alle gesellschaftlichen Institutionen berühren – und so war es auch eine Herausforderung für die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft sich in diesem Kontext zu positionieren.

Als Präsident der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft von 1997 bis 1999 habe ich daher einerseits einen Prozess zur Klärung unseres Selbstverständnisses eingeleitet, aus dem ein Leitbild hervorgegangen ist. Andererseits habe ich sehr früh eine Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitsgesellschaft“ initiiert, die vor allem die Frage beantworten sollte: Wie kann die GfA bzw. die Arbeitswissenschaft einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Problemstellungen leisten?

Neben zwei Themenheften der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft ist aus dieser Arbeit dann das vorliegende Memorandum entstanden, an dessen Entstehen in der Endphase auch weitere Persönlichkeiten aus dem Bereich der Arbeitswissenschaft mitgewirkt haben. Das Präsidium der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft hat diesen Text einstimmig verabschiedet.

Es ist mir ein besonderes Anliegen allen Beteiligten sehr herzlich zu danken – verbunden mit der Hoffnung, dass dieser Diskussionsbeitrag eine entsprechende Aufnahme finden wird.

Dortmund, im Herbst 2000

Prof. Dr. Klaus J. Zink

PROBLEMSTELLUNG UND HANDLUNGSBEDARF

Die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation in der Bundesrepublik Deutschland stellt sich am Beginn eines neuen Jahrtausends ambivalent dar:

Die immer größer werdenden Potentiale der Informations- und Kommunikationstechnologie und die damit einhergehende Unabhängigkeit von Zeit und Raum – verstärkt durch eine voranschreitende Globalisierung – führen zu tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt – wobei diese Veränderungen (bedingt durch den demografischen Wandel) mit durchschnittlich älteren Mitarbeitern zu bewältigen sind. Die Szenarien für die Beschäftigten reichen von einer weiteren Verringerung traditioneller Erwerbsarbeit durch Produktivitätsfortschritte, z.B. bei Banken und Versicherungen, über Mehrfacharbeitsverhältnisse mit gesteigerter (zeitlicher) Inanspruchnahme bis hin zum „Arbeitskraftunternehmer“. Für die – zahlenmäßig abnehmenden – Stammebelegschaften werden Arbeitsbedingungen mit gestiegenen Möglichkeiten zur Selbstbestimmung bzw. höherer Autonomie, aber auch zunehmende und z.T. neuartige Belastungen prognostiziert.

Die Schaffung neuer, aber auch die Umverteilung vorhandener Erwerbsarbeit werden genauso diskutiert wie die Frage der Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit. Finanzielle Restriktionen sowie die immer älter werdende Gesellschaft stellen neue Anforderungen an Nichterwerbsarbeit – und damit generell an die Frage der Wertigkeit solcher Arbeit.

Die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen von morgen wird somit zur Herausforderung von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

Die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) setzt sich mit international orientierten disziplinübergreifenden, ganzheitlichen Forschungs- und Gestaltungskonzepten für die Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen ein. Zu ihren inhaltlichen Kernbereichen zählen der präventive Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Produktgestaltung, die Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie die Organisationsentwicklung und Arbeitspolitik.

In ihren Frühjahrs- und Herbsttagungen führt die GfA seit Jahrzehnten das Wissen der Einzeldisziplinen wie Arbeitsphysiologie, -medizin, -psychologie, -soziologie, -politik, -pädagogik sowie Ingenieur-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften zusammen. Sie legt dabei besonderen Wert darauf, dass unterschiedliche Zielsetzungen integriert werden, wobei humane und wirtschaftliche Ziele eine besondere Rolle spielen. Dies wird auch von den Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die beide mit der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft kooperieren, anerkannt und gewürdigt. Mitglieder der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft haben schon in der Vergangenheit an herausragender Stelle an der Entwicklung der Forschungsprogramme zur Humanisierung des Arbeitslebens sowie zu Arbeit und Technik mitgewirkt. Sie haben auch dafür Sorge getragen, dass die Ergebnisse dieser Programme in den Betrieben, im Regelwerk des Arbeitsschutzes und in der Normung Eingang gefunden haben. Dabei ist jedoch kritisch anzumerken, dass Politik und Wissenschaft solchen Transferprozessen nicht immer die notwendige Aufmerksamkeit geschenkt haben. Wegen der Bedeutung dieser Thematik für die zukünftige Arbeitsforschung wird die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zu diesen Fragestellungen getrennt Stellung nehmen und weitere Aspekte in ein Memorandum zur „Zukunft der Arbeitsforschung“ integrieren.

Mit ihren Forschungs- und Entwicklungsprogrammen zur Zukunft der Arbeit, zur Produktion und zur Dienstleistung hat die Bundesregierung Herausforderungen der neuen Entwicklungen angenommen. Die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft begrüßt diese Schritte. Sie sieht aber

auch, dass die neuen Entwicklungen weitere Anstrengungen im Hinblick auf eine moderne, wettbewerbsfähige und gleichzeitig human orientierte Arbeit erfordern, um die Entwicklung in Richtung einer zukunftsfähigen, offenen Gesellschaft zu unterstützen. Hierbei ist es auch notwendig, über Fragen des kurzfristigen und einzelbetrieblich orientierten Erfolges hinaus die gesellschaftlichen Folgen von bestimmten Entscheidungen und damit verknüpfter Entwicklungen zu bedenken. Lösungswege auf der Ebene einer einzelnen Organisation können „wirtschaftlich“ sein, sich aber auf der volkswirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Ebene als „unwirtschaftlich“ erweisen.

Die im Folgenden angesprochenen Forschungsfelder und Forschungsfragen sollen Hinweise geben, wo die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft weiteren Forschungs- und Entwicklungsbedarf sieht, für den sie sich eine angemessene Berücksichtigung durch Institutionen der Forschungsförderung wünscht.

DER INHALT IM ÜBERBLICK

1. Beschäftigung sichern

1.1 Innovative Produkte und Prozesse:

Ergonomie und Ökologie als Wettbewerbsfaktor

- 1 Ergonomie komplexer Produkte
- 2 Sicherheit in komplexen Systemen
- 3 Integrative Produkt- und Prozessentwicklung
- 4 Ausbildung von Experten der Produktergonomie
- 5 Beschäftigungsorientierte ganzheitliche Rationalisierung

1.2. Organisationaler Wandel

- 6 Strategische Zentralisierung und operative Dezentralisierung
- 7 Netzwerke und virtuelle Organisationen
- 8 Neue Führungsmodelle
- 9 Lernfähige Organisation und Wissensmanagement
- 10 Flexibilisierung und Stabilität
- 11 Nachhaltige Entwicklung in und von Organisationen

1.3. Alternative Arbeitszeitsysteme

- 12 Differenzierung von Arbeitszeiten: Flexibilität und Zeitsouveränität
- 13 Beschäftigungssichernde betriebliche Arbeitszeitabsenkung
- 14 Teilzeit und Wahlarbeitszeit

2. Arbeitsfähigkeit erhalten

2.1 Arbeit und Kompetenzentwicklung

- 15 Entwicklung beruflichen Wissens durch Arbeit
- 16 Bedeutung von Erfahrungen aus konkreter Tätigkeit
- 17 „Employability“ und „Workability“ als gesellschaftliche Aufgabe

2.2 Arbeit und Gesundheit

- 18 Diagnostik der Gesamtbeanspruchung durch Arbeit
- 19 Berücksichtigung psychosozialer Faktoren
- 20 Multikausalität arbeitsbedingter Erkrankungen
- 21 Aktive Rolle des Arbeitenden
- 22 Arbeit und Gesundheit im Rahmen integrierter Managementsysteme

3. Arbeit neu werten

3.1 Unbezahlte Arbeit

- 23 Bedeutung und Funktion unbezahlter Arbeit
- 24 Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit im Haushalt
- 25 Neue Herausforderungen in Haushalt und Familie

3.2 Personenbezogene Dienstleistungen

- 26 Erziehung und Unterricht
- 27 Emotionale Belastung und Beanspruchung
- 28 Ansprüche und Arbeitsbedingungen in helfenden Tätigkeiten
- 29 Qualitätsmaßstäbe für personenbezogene Dienstleistungen

4. Arbeit von morgen gestalten

4.1 Vernetzte Informations- und Arbeitswelt

- 30 Umgang mit dem Internet
- 31 Neue Arbeitsformen im Electronic Business
- 32 Interaktive Informationsdienste
- 33 Teamarbeit in virtuellen Strukturen
- 34 Virtualität und Gegenständlichkeit im Arbeitshandeln
- 35 Innovationsfähigkeit in virtuellen Strukturen

4.2. Umbrüche und neue Anforderungen

- 36 Vielfalt an Arbeitsverhältnissen
- 37 Arbeitskraftunternehmer
- 38 Integration von Erwerbsarbeit und Privatleben
- 39 Erwerbsbiografien

1. Beschäftigung sichern

Seit Mitte der 70er Jahre ist in Deutschland die Nachfrage nach Arbeitskräften niedriger als es zum Erreichen von Vollbeschäftigung bzw. eines hohen Beschäftigungsniveaus erforderlich wäre. Die Erwerbslosigkeit verursacht hohe gesellschaftliche Kosten. Als noch gravierender anzusehen sind die physischen, psychischen und gesellschaftlichen Folgen, nicht nur bei von Erwerbslosigkeit betroffenen Personen, sondern auch bei denen, die sich gegenwärtig oder zukünftig von Erwerbslosigkeit bedroht sehen.

Die Bekämpfung der Erwerbslosigkeit ist daher eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Wissenschaftliche Analysen und Gestaltungskonzepte, mit denen Beiträge zur Erhaltung, Schaffung und (angemessenen) Verteilung von humaner, wirtschaftlich und umweltverträglich gestalteter Arbeit geleistet werden, sind dringend erforderlich. Beschäftigungschancen durch innovative Produkte und Prozesse, die bewusst auf Ergonomie und Ökologie als Wettbewerbsfaktor setzen, sind bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Viele Arbeitsplätze gehen verloren, weil Unternehmen den organisationalen Wandel nicht beherrschen. Es besteht daher erheblicher Bedarf, die zur Zeit zu beobachtenden Veränderungen in den betrieblichen Organisationen, insbesondere die Reorganisations- und Rationalisierungsprozesse, im Hinblick auf ihre arbeitspolitischen Risiken, aber auch Chancen zu untersuchen. Hierzu zählen beschäftigungsorientierte Produktionskonzepte sowie zukunftsweisende Modelle der Arbeitsverteilung.

Wenn alle anderen Strategien erfolglos waren, können alternative Arbeitszeitsysteme einen Beitrag zur Arbeitsverteilung leisten. Deren Bedeutung ist umso höher zu bewerten, als der hohen

Arbeitslosenquote eine wachsende Anzahl von Überstunden gegenübersteht. Die daraus resultierende Leistungsverdichtung für die Beschäftigten kann letztlich dazu führen, dass durch den vorzeitigen Verschleiß der betrieblichen Humanressourcen langfristig massive gesamtgesellschaftliche, aber auch unternehmerische Verluste entstehen.

1.1 Innovative Produkte und Prozesse: Ergonomie und Ökologie als Wettbewerbsfaktor

Produkt- und Prozessinnovationen waren schon immer wesentliche Wettbewerbsfaktoren. Der Fortschritt in allen Bereichen der Technik führt nicht selten zu einer steigenden Anzahl von Funktionen und damit zu größerer Komplexität. Der ökonomische Erfolg von Produkten und technischen Systemen wird daher zunehmend von ihrer Nutzerfreundlichkeit bzw. „Benutzbarkeit“ abhängen. Die Orientierung an dem Prinzip nachhaltiger Entwicklung muss darüber hinaus ökologischen und humanorientierten Gesichtspunkten (wieder) eine größere Bedeutung zukommen lassen. Dies erfordert auch, Rationalisierungskonzepte nicht einseitig an die Technikentwicklungen zu koppeln, sondern neue Gestaltungskonzepte mit positiven Beschäftigungswirkungen zu entwickeln.

1 Ergonomie komplexer Produkte

Wenn technische Innovationen den Menschen bei der Arbeit unterstützen oder den Freizeitwert erhöhen sollen, ist es entscheidend, ob alle Funktionen genutzt bzw. bedient werden können. Hieraus ergeben sich vielfältige Anforderungen an eine Produktergonomie. Der Vormarsch der Informations- und Kommunikationstechnologie in alle Lebensbereiche und die dort eingesetzten Produkte machen eine Auseinandersetzung mit dem Thema Nutzerfreundlichkeit dringend erforderlich. Bei vergleichbaren Kosten- und Preisstrukturen kann Nutzerfreundlichkeit zu einem entscheidenden Verkaufsargument werden und zugleich die Nachfrage nach entsprechend gestalteten Produkten fördern. Arbeitswissenschaftliche Forschungen zur Ergonomie komplexer Produkte können so zur Sicherung von Beschäftigung beitragen. Die Reduzierung von Produktkomplexität kann sich darüber hinaus auch positiv auf die Herstellungskosten auswirken. Die hier skizzierten Zusammenhänge sind zu erforschen und für die betriebliche Praxis aufzubereiten.

2 Sicherheit in komplexen Systemen

Der zunehmende Einsatz komplexer technischer Systeme macht es erforderlich, diese sicher bedienbar zu machen. Dabei ist u.a. zu beachten, dass die sichere Bedienung eines technischen Systems nicht vorrangig durch eine Reduktion des Handlungsspielraumes des Nutzers erzielt wird. Die hieraus resultierenden Qualifikationsverluste würden sich letztlich in einer verringerten Effektivität und Effizienz des Gesamtsystems niederschlagen (z.B. beim Umgang mit Systemstörungen). Technische Systeme müssen vielmehr so gestaltet werden, dass sie den Erhalt vorhandener und den Erwerb neuer Qualifikationen erleichtern. Es sind Methoden und Werkzeuge zu entwickeln, welche die Ergonomie von komplexen Systemen auch durch die Unterstützung des qualifizierten Umgangs mit ihnen verbessern.

3 Integrative Produkt- und Prozessentwicklung

Die Begrenztheit von Ressourcen und die Verantwortung gegenüber nachfolgenden Generationen wird die Thematik einer nachhaltigen Entwicklung weiter in den Vordergrund rücken. Produkte und Herstellungsprozesse auch unter ökologischen Gesichtspunkten zu gestalten, wird zunehmend erforderlich. Es sind Verfahren zu entwickeln, die Ergonomie und Ökologie bei der Gestaltung und Herstellung von Produkten verknüpfen. Produktgestaltung bzw. Produktaufbau hat Auswirkungen auf die späteren Möglichkeiten der Arbeits-(inhalts-)gestaltung. Diese Zusammenhänge sind zu erforschen und in eine entsprechende Produktergonomie zu integrieren. Darüber hinaus müssen integrative Produktentwicklungskonzepte erarbeitet werden, die neben technischen und wirtschaftlichen Determinanten auch ökologische und ergonomische im hier dargestellten Sinne berücksichtigen.

4 Ausbildung von Experten der Produktergonomie

Aus dem bisher Dargestellten ergibt sich ein steigender Bedarf nach arbeitswissenschaftlichen Experten der Produktergonomie, die in der Lage sind, multidisziplinäre Problemlösungen zu erarbeiten. Aus- und Weiterbildungskonzepte für diesen Bedarf existieren bisher gar nicht oder nur in Ansätzen. Erforderlich sind damit neben der Weiterentwicklung vorhandener auch neue Konzeptionen.

5 Beschäftigungsorientierte ganzheitliche Rationalisierung

Neue Technologien und Verfahren beinhalten auch Rationalisierungspotentiale, die das Angebot an Erwerbsarbeit mindern können. Ganzheitliche Rationalisierung bedeutet in diesem Kontext, wirtschaftliche und beschäftigungsorientierte Aspekte sowohl einzelwirtschaftlich als auch gesamtwirtschaftlich in die Bewertung einzubeziehen. Als Alternative zu einer – letztlich unwirtschaftlichen – Überautomatisierung ist zu untersuchen, wie Prozesse der Technik- und Organisationsgestaltung beschäftigungsorientiert ausgestaltet werden können.

Vorliegende Untersuchungen zeigen, dass Produktionskonzepte, die den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen explizit in ihrem Zielsystem berücksichtigen, in Bezug auf Flexibilität und Wirtschaftlichkeit höher automatisierten Produktionsformen überlegen sein können. Auch unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten ist in diesen Kontext das Konzept „Einfacharbeitsplätze“ zu integrieren, woraus sich allerdings ein besonderer arbeitswissenschaftlicher Handlungsbedarf ergibt.

Eine auf der Zusammenarbeit von Ingenieuren, Ökonomen und Sozialwissenschaftlern aufbauende Arbeitswissenschaft kann helfen, Produktionskonzepte und Bewertungssysteme zu entwickeln, die betriebliche und gesellschaftliche Fehlrationalisierung frühzeitig erkennbar machen („Frühwarnsysteme“) und Beiträge leisten zur Konzipierung und praktischen Umsetzung beschäftigungssichernder und beschäftigungsschaffender Organisations-, Technik- und Arbeitsgestaltung.

Rationalisierungsprozesse sind vielfach mit veränderten und zusätzlichen Leistungsanforderungen, neuen Formen der Zielvereinbarungen und geänderten Bewertungssystemen verknüpft. Dabei sind Fragen der Wirtschaftlichkeit ebenso einzubeziehen, wie die

Gewährleistung der psychischen und physischen Gesundheit der Beschäftigten, die Schaffung und der Erhalt einer kooperativen Unternehmenskultur. Hier stellt sich die Aufgabe, diese Prozesse wissenschaftlich zu begleiten, Vorschläge zu einer kooperativen Gestaltung zu entwickeln und zu einem fairen Interessenausgleich zwischen allen Beteiligten beizutragen.

1.2 Organisationaler Wandel

Im Zuge des verschärften internationalen Wettbewerbs setzen sich umfassende Reorganisations- und Rationalisierungsprozesse durch. Durch große Wirkungsbreite, hohes Veränderungstempo und auch innere Widersprüchlichkeit bringen sie neue arbeitspolitische Risiken hervor. Unbeabsichtigte Wirkungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zeigen sich oft erst längerfristig. Vom einzelnen Unternehmen können diese Entwicklungen weder ignoriert, noch können tatsächlich vorhandene Gestaltungsspielräume umfassend berücksichtigt werden, so dass möglicherweise suboptimale Lösungen vorschnell umgesetzt werden. Dies betrifft nicht nur die Privatwirtschaft, sondern auch öffentliche Unternehmen und Einrichtungen, etwa Krankenhäuser oder Universitäten.

6 Strategische Zentralisierung und operative Dezentralisierung

Die Reorganisationsprozesse der Unternehmen stehen vielfach unter dem Leitgedanken einer kostenorientierten Konzentration auf das Kerngeschäft, mit der sowohl die Ausgliederung von Geschäftsbereichen und Organisationseinheiten (Outsourcing, Downsizing) als auch Unternehmenszusammenschlüsse und -übernahmen einhergehen können. Es entsteht ein dynamischer Zusammenhang von finanzpolitischer Zentralisierung, produktionstechnischer Integration auf der Grundlage der IuK-Techniken und operativer Dezentralisierung bis hin zu high-tech-orientierten Neugründungen. Hierbei kommt es zu neuartigen Formen der Kooperation und Konkurrenz. Um Koordinationsmechanismen in Unternehmen und Unternehmensnetzwerken zu untersuchen und exemplarisch menschengerecht und effizient zu gestalten, ist sowohl Grundlagenforschung als auch angewandte Verbundforschung erforderlich.

7 Netzwerke und virtuelle Organisationen

Mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologie können sowohl innerbetriebliche Arbeitsgruppen in modulartig gestalteten Organisationsstrukturen als auch Organisationen im Rahmen überbetrieblicher Netzwerke miteinander verbunden werden. Mehrere Unternehmen können als ein Ansprechpartner – eine virtuelle Organisation – auftreten. Damit entstehen auf verschiedenen Ebenen (innerhalb einer Organisation, regional, überregional bis zur internationalen Ebene) temporäre Organisationszusammenschlüsse. Diese Organisationsformen verlangen von den Beschäftigten erhöhte Flexibilität und ein häufiges Umstellen auf neue Personen, Organisationskulturen, Nationalitäten und Kulturkreise. Gleichzeitig kommt es zu einer Aufweichung traditioneller Arbeitsteilung und hierarchischer Kommunikationsstrukturen. Aus dem gesamten Problemkreis heterogener, flexibler und temporärer Kooperationsverbände ergibt sich umfangreicher Forschungsbedarf. Die Ergebnisse müssen in Beratung und Schulung von Management und Beschäftigten eingehen.

8 Neue Führungsmodelle

Die aktuelle Entwicklung hat Unternehmenskonzepte hervorgebracht, die Dezentralisierung und Hierarchieabbau mit neuen inner- und zwischenbetrieblichen Organisationsformen verbinden. Selbstregulative Elemente autonomer Arbeitsplanung und kooperativer Gruppenarbeit lassen größere Handlungsspielräume für die schrumpfenden Stammebelegschaften erkennen: Nicht mehr die Vorgesetzten geben Arbeitsanweisungen und übernehmen die Verantwortung für die von ihren Mitarbeitern ausgeführten Tätigkeiten, sondern die kompetenten, mit weiten Entscheidungsspielräumen ausgestatteten Beschäftigten beschließen über die Art der Aufgabebearbeitung. Führung wandelt sich von einer eher Anweisungen gebenden und kontrollierenden Funktion hin zu einer Funktion, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Beschäftigten fördert. Welche Entwicklungschancen, aber auch welche Risiken und Belastungen damit kurz- und längerfristig für Beschäftigte und Führungskräfte verbunden sind, ist noch weitgehend unerforscht.

9 Lernfähige Organisation und Wissensmanagement

Um innerhalb komplexer Anforderungen agieren zu können, müssen die Unternehmen sowohl im organisatorisch-technischen Bereich als auch in ihrem Produkt- und Leistungsspektrum Innovationen durchführen. Erfolgreiche Innovationen setzen Lernfähigkeit der Organisationen voraus, also die Notwendigkeit, Voraussetzungen für effektives Lernen innerhalb der Organisation und den von ihr eingegangenen Netzwerkbeziehungen herzustellen. Die Lernfähigkeit von Organisationen ist an entsprechend kompetentes Personal gebunden. Es ist zu untersuchen, wie Bedingungen beschaffen sein müssen, die sowohl Lernfähigkeit der Organisation als auch Möglichkeiten individueller Kompetenzentwicklung begründen und damit die Voraussetzungen für Innovationen schaffen.

Individuelles und organisationales Wissen tragen dazu bei, neue, zukunftssträchtige Organisationsziele zu generieren und die Innovationsfähigkeit von Organisationen zu steigern. Für die Organisationen ergibt sich daher die Notwendigkeit eines effektiven Wissensmanagements. Wissensmanagement betrifft nicht nur die Beziehungen innerhalb einer Organisation, sondern auch Netzwerkbeziehungen. Der Forschungsbedarf richtet sich dabei auf theoriegestützte Instrumente des Wissensmanagements, der Organisationsgestaltung und der Personalentwicklung, um auf dieser Basis ein für Praktiker verständliches Umsetzen und Handeln innerhalb der Unternehmen zu ermöglichen.

10 Flexibilisierung und Stabilität

Die wachsenden Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen hängen mit einem zunehmend turbulenten Umfeld zusammen, das Möglichkeiten zur beschleunigten betrieblichen Rationalisierung und Anpassung verlangt. Diese sollen unter anderem durch arbeitsmarktpolitische Deregulierungen wie der Lockerung des Kündigungsschutzes erleichtert werden. Die arbeitsmarktpolitische Flexibilisierung geht jedoch auch zu Lasten einer langfristigen Personalpolitik und lernförderlichen Arbeitsgestaltung, die auf der Grundlage einer fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzentwicklung der Beschäftigten eine verstärkte betriebssinterne Flexibilität ermöglichen. Neben der arbeitsmarktpolitischen Flexibilisierung stellt sich allerdings auch die Frage, wieviel Veränderung eine Organisation und deren Mitarbeiter „ertragen“ können bzw. welche Möglichkeiten bestehen, eine Balance zwischen Flexibilität

und Stabilität herzustellen.

Vor diesem widersprüchlichen Hintergrund werden neue Formen einer Balance zwischen betrieblicher Flexibilität, individueller Kompetenzentwicklung und sozialer Sicherheit (im weiteren Sinne) zu einer zentralen Forschungsfrage. Es ergibt sich die Notwendigkeit, den aus arbeitswissenschaftlicher Sicht sehr viel breiteren Katalog möglicher Antworten auf die Flexibilitätserfordernisse durch Forschung und exemplarische Gestaltung weiter auszubauen.

11 Nachhaltige Entwicklung in und von Organisationen

Die abnehmenden Halbwertszeiten der aktuell diskutierten technisch-organisatorischen Strategien und Konzepte schlagen sich in der Managementdiskussion in zunehmend fragwürdigen Modewellen, in den Unternehmen selbst in einem von Personen oder Machtkonstellationen abhängigen Zickzackkurs nieder. Im Interesse einer nachhaltigen Entwicklung von Organisationen müssen vorliegende Erfahrungen und Erkenntnisse einer gesundheits-, lern- und persönlichkeitsförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung aufbereitet werden. Beteiligungs-, kooperations- und handlungsorientierte Organisationskonzepte müssen im Hinblick auf die erweiterten Anforderungen hinsichtlich Flexibilität, Qualität und Innovation sowie Arbeits-, Beschäftigungs- und Umwelanforderungen weiterentwickelt werden. Informationsverarbeitende und wissensgenerierende Prozesse sind dabei von besonderer Bedeutung.

1.3 Alternative Arbeitszeitsysteme

Die Gestaltung der Arbeitszeit spielt für die Frage von Beschäftigungssicherung eine zentrale Rolle. So wird u. a. mit dem Blick auf die Niederlande verstärkt über die Wechselwirkung von Teilzeitarbeit und Beschäftigungsentwicklung diskutiert. In einigen Unternehmen wird mit Unterstützung der Tarifparteien versucht, Arbeit auf „mehr Köpfe zu verteilen“. Zugleich finden sich zahlreiche Ansätze, feste Arbeitszeitsysteme zugunsten flexibler und an Kundenwünschen ausgerichteter Arbeitszeiten aufzugeben. Einerseits ist dies aus Wettbewerbsgründen häufig erforderlich, andererseits besteht die Gefahr, dass für die Beschäftigten die eigenständige Verfügung über freie Zeiten und die verlässliche Abstimmung zwischen den Anforderungen durch Erwerbsarbeit und persönlichen Bedürfnissen eingeschränkt wird.

12 Differenzierung von Arbeitszeiten: Flexibilität und Zeitsouveränität

Aus betrieblichen Gründen (Vermeidung von Leerzeiten, Anpassung an Kundenwünsche) werden in vielen Unternehmen flexible Arbeitszeitregelungen (z. B. Arbeitszeitkonten mit unterschiedlichen Laufzeiten) eingeführt. Dies findet auch in deutschen Unternehmen beispielsweise seinen Ausdruck in einer Ausdehnung der durchschnittlichen Betriebszeiten. Diese Entwicklung scheint den Interessen vieler Beschäftigter entgegenzukommen: In einer Gesellschaft, die u. a. durch zunehmende Individualisierung gekennzeichnet ist, wollen immer mehr Menschen Arbeitszeiten, die sie ihren (wechselnden) Einkommens- und Zeitoptionen anpassen können. Andererseits zeigen vorliegende Erfahrungen, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht notwendig mit einem Gewinn an Zeitsouveränität gekoppelt ist. Es gilt zu prüfen, unter welchen Bedingungen Arbeitszeitflexibilisierung die eigenständige Verfügung über freie Zeiten und die verlässliche Abstimmung zwischen den Anforderungen durch Erwerbsarbeit und persönlichen Bedürfnissen ermöglicht. Aufgabe der

Arbeitswissenschaft sollte es hierbei sein, gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Akteuren Modelle der kooperativen und konsensualen Arbeitszeitgestaltung zu entwickeln, die Wirtschaftlichkeitsziele, Bedürfnisse der arbeitenden Menschen und Beschäftigungsziele gleichermaßen berücksichtigen.

13 Beschäftigungssichernde betriebliche Arbeitszeitabsenkung

Für eine Beschäftigungssicherung durch betriebliche Arbeitszeitabsenkung gibt es aus der Sicht von Unternehmen gute Gründe: Betriebsbedingte Kündigungen verursachen hohe Kosten für Sozialpläne, führen zum Verlust vor allem jüngerer Beschäftigter und entsprechend negativen Folgen für die Altersstruktur der Belegschaft. Betriebsbedingte Kündigungen können auch zu erheblichen innerbetrieblichen Konflikten führen und negative Auswirkungen auf den laufenden Produktionsprozess und die Unternehmenskultur haben. Eine beschäftigungssichernde Arbeitszeitabsenkung bewirkt hingegen, dass Unternehmen Humanressourcen erhalten und über Personalreserven verfügen, um im Konjunkturaufschwung die Produktion ausweiten und Absatzchancen nutzen zu können. Die in der Automobilindustrie nach Einführung von beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzung erzielten Gewinne belegen, dass Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung sozial und ökonomisch erfolgreich sein kann.

Beschäftigungssicherung durch betriebliche Arbeitszeitabsenkung ist vielfach noch ein Schritt in arbeitszeit- und beschäftigungspolitisches Neuland. Es besteht daher ein Bedarf, in größerem Umfang Modelle der Arbeitsumverteilung zu konzipieren, ihre Einführung und Erprobung wissenschaftlich zu begleiten, dabei in gleicher Weise wirtschaftliche, organisatorische und soziale Aspekte zu beachten, um auf dieser Grundlage für spezifische betriebliche Situationen „maßgeschneiderte“ Gestaltungsvorschläge zu entwickeln. Darüber hinaus sollten die Auswirkungen, die sich aus der Arbeitszeitsenkung für den einzelnen Mitarbeiter ergeben (z.B. der Umgang mit Freizeit oder Effekte der Leistungsverdichtung), Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen sein, um frühzeitig geeignete Kompensationsstrategien für evtl. daraus resultierende Negativeffekte entwickeln zu können.

14 Teilzeit und Wahlarbeitszeit

Mindestens seit den 80er-Jahren wird die Frage nach Kosten und Nutzen unterschiedlicher Formen von Teilzeitarbeit gestellt. Aber nicht nur unter ökonomischen und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen, sondern auch mit Blick u. a. auf entwicklungspsychologische, gesundheitliche, geschlechterpolitische und generationsspezifische Aspekte sind Konzepte wie Stafetten- oder Altersteilzeit von hoher arbeits- und gesellschaftspolitischer Bedeutung.

Übermäßig lange Arbeitszeiten führen vielfach zu physischer und mentaler Überforderung und zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen der arbeitenden Menschen. Arbeitszeitabsenkungen und Teilzeitarbeit können dazu beitragen, diese Probleme zu mindern. Als Folge zeitlich begrenzter Konzentrations- und Leistungsfähigkeit können allzu lange Arbeitszeiten zudem auch zu Minderungen der Arbeitsproduktivität und wachsender Fehlerhäufigkeit führen. Die Erhöhung des Teilzeitangebots kann andererseits den Unternehmen helfen, Personalreserven zu erschließen, die Kapazitätsausnutzung zu verbessern und die betriebliche Flexibilität zu erhöhen. Es ist davon auszugehen, dass ein vermehrtes Angebot von Teil- und Wahlarbeitszeiten nicht nur der Realisierung von individuellen Wünschen und betrieblichen

Zielen dienen kann, sondern auch beschäftigungs- und gesellschaftspolitisch vorteilhaft sein wird.

Trotz dieser Vorteile und positiver Erfahrungen finden sich in der Praxis zahlreiche Barrieren und Vorbehalte. So wird u.a. auf die Organisationsprobleme und die Umstellungskosten in der Einführungsphase von Teilzeitarbeit hingewiesen oder es wird die Teilbarkeit insbesondere von qualifizierten Tätigkeiten mit Führungsaufgaben bestritten. Zudem gilt für die europäischen Industrieländer, dass traditionelle Formen von Teilzeitarbeit vor allem von Frauen wahrgenommen werden.

2. Arbeitsfähigkeit erhalten

Die Geschwindigkeit von Innovationen sowie die Zunahme von Informations- und Kommunikationstechnologien stellen neue und sich schnell wandelnde Anforderungen an die Beschäftigten. Diese müssen daher die Möglichkeit haben, ihr Wissen zu erhalten, aber auch immer wieder zu aktualisieren und zu erweitern. Forschungen zu den z.T. geänderten Möglichkeiten des Lernens in der Arbeit sind daher ein weiterer wichtiger Beitrag zur Beschäftigungssicherung. Beschäftigungssicherung kann dabei auch bedeuten, in der alten Firma die Qualifikation für einen Arbeitsplatz in einer neuen Organisation zu erwerben.

Die Entwicklung der Arbeit selbst und die politisch erweiterten Aufgabenstellungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz führen zu neuen Herausforderungen. Sowohl die angewandte Forschung und das praktische Handeln in den Betrieben als auch die arbeitsmedizinische Lehre und Weiterbildung müssen sich auf ein deutlich verändertes Anforderungsprofil ausrichten.

Es ist kritisch zu hinterfragen, ob die traditionellen Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation – auch bei Berücksichtigung ökonomischer Aspekte – den aktuellen Anforderungen noch gerecht werden.

2.1 Arbeit und Kompetenzentwicklung

Erwerbsarbeit erzeugt nicht nur Produkte und Dienstleistungen, sie formt auch den arbeitenden Menschen. Das betrifft vor allem die Entwicklung beruflicher Kompetenz. In der Arbeit wird berufliches Wissen nicht nur immer wieder aktualisiert und damit erhalten, sondern auch fortentwickelt. Das gesteigerte Tempo der technischen Innovation und der Entwicklung neuer Organisationsstrukturen beschleunigt die Veränderungen von Arbeitstätigkeiten. Um unter diesen Bedingungen aktuelle wie auch neue Aufgaben erfolgreich bearbeiten zu können, müssen die Arbeitenden befähigt sein, sich fehlendes Wissen selbständig anzueignen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

15 Entwicklung beruflichen Wissens durch Arbeit

Arbeitsaufgaben können Lernen herausfordern, wenn sie anspruchsvoll und komplex sind, wenn sie Spielräume für ihre Bearbeitung und damit auch für Optimierungen enthalten. Arbeitsaufgaben können aber auch Lernen begrenzen, wenn sie nur einen kleinen Teil der Qualifikationen der Arbeitenden abfordern, weil sie einfach und in ihrer Bearbeitung determiniert sind. Durch die Gestaltung von Arbeitsaufgaben kann deshalb eine Kompetenzentwicklung durch selbst organisiertes Lernen im Prozess der Arbeit herausgefordert werden.

Gerade angesichts der Innovationsgeschwindigkeit und zunehmender Flexibilitätsanforderungen an die betriebliche Organisation ist es eine dringende Forschungsaufgabe, förderliche und hemmende Bedingungen für Lern- und Entwicklungsprozesse in der Arbeit zu identifizieren sowie Hinweise für die Gestaltung von Arbeitsaufgaben zu entwickeln, die selbst organisiertes Lernen fördern.

16 Bedeutung von Erfahrungen aus konkreter Tätigkeit

Bisherige Forschungsergebnisse zur Kompetenzentwicklung weisen auf große Anteile des „impliziten“ Wissens hin. Dieses wird unmittelbar im Tätigkeitsvollzug erworben, übt als Erfahrung eine wichtige Funktion für das Arbeitshandeln aus, ist aber nicht ohne weiteres verbalisierbar und explizierbar. Die Weitergabe solcher Erfahrungen ist nur im Rahmen gemeinsam – von weniger und mehr Erfahrenen – ausgeführter Tätigkeiten möglich. Die zunehmende Bedeutung solcher Prozesse zeigt sich nicht zuletzt in dem verstärkten Interesse an dem Thema „Wissensmanagement“. In der Forschung ist zu fragen, welche Organisationsformen der Arbeit zu entwickeln sind, die eine Weitergabe des impliziten Wissens unterstützen können. Darüber hinaus besteht aber auch ein Bedarf an geeigneten Konzepten und Instrumenten, die es ermöglichen, implizites Wissen aufzudecken, zu systematisieren und bedarfsorientiert zugänglich zu machen.

17 „Employability“ und „Workability“ als gesellschaftliche Aufgabe

„Employability“ betrifft die Beschäftigbarkeit von Menschen in verschiedenen Arbeitsverhältnissen, „Workability“ bezeichnet die Arbeitsfähigkeit des Menschen. Beide Konzepte sind nicht neu – aber angesichts des schnellen Wandels des Arbeitsumfeldes, hoher struktureller Arbeitslosigkeit und einer alternden Arbeitsgesellschaft von wachsender Bedeutung. Für ihre Weiterentwicklung bedarf es verstärkt interdisziplinärer Ansätze.

Konzepte zur Sicherung von „Employability“ sollen – über den oben bereits genannten Aspekt der Entwicklung beruflichen Wissens durch Arbeit hinaus – Maßnahmen enthalten, in denen Beschäftigte sich für neue Arbeitsplätze in einer anderen Organisation qualifizieren können (anstatt diese Aufgabe ausschließlich ihnen selbst zu überlassen). Die Ausgestaltung „alternativer Sozialpläne“ durch solche Angebote ist ebenso zu untersuchen wie die Frage, unter welchen Rahmenbedingungen sie wirksam greifen.

Bedarf besteht darüber hinaus an der Entwicklung von „Meta-Qualifizierungskonzepten“, mit denen Beschäftigte in die Lage versetzt werden, die eigenen Kompetenzen auch bei sich schnell verändernden betrieblichen Rahmenbedingungen stetig weiterzuentwickeln.

„Employability“ spielt auch im Zusammenhang mit beschäftigungsorientierter Arbeits(zeit)gestaltung – wie Beschäftigungsbrücken zwischen Alt und Jung oder temporärer Arbeitszeitverkürzung – eine zentrale Rolle. Vielfach scheitern solche Ansätze auf betrieblicher Ebene am Fehlen einschlägig qualifizierter Stellvertreter und Nachfolger. Es ist daher auch eine wichtige Aufgabe, Qualifizierungsprogramme zu entwickeln, in denen geeignete Stellvertreter und Nachfolger ausgebildet werden können.

Grundlage für „Workability“ ist die physische und psychische Leistungsfähigkeit. Um diese lebenslang zu erhalten bzw. zu fördern, sind sowohl altersbezogene Anpassungen der Arbeit(sumgebung) als auch berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen denkbar. Skan-

dinavische Längsschnitt- und Interventionsstudien haben gezeigt, dass mit Hilfe multidimensionaler Förderungsmaßnahmen sowohl die Arbeitsfähigkeit als auch die Gesundheit der Beschäftigten beeinflusst werden kann.

In einem interdisziplinären Forschungsdesign bleibt zu untersuchen, wie durch eine Weiterentwicklung und Anpassung der Konzepte „Employability“ and „Workability“ auf die aktuelle Situation in Deutschland Beschäftigung gesichert und Beschäftigung für vorhandene Arbeit realisiert werden kann.

2.2 Arbeit und Gesundheit

Auf der Grundlage eines differenzierten und umfassenden Verständnisses von Gesundheit und einer Interpretation von arbeitswissenschaftlichen Handlungsfeldern, die Nichterwerbsarbeit aber auch Arbeitslosigkeit einschließt, ergibt sich ein Handlungsbedarf, der nur interdisziplinär zu bewältigen ist. Dies trifft insbesondere für alle Fragen der Prävention zu.

Viele Wissenschaftsdisziplinen betreiben Forschung zu einem Problem in der Praxis. Bei der Risikoforschung der vergangenen Jahrzehnte war die Pluri- und Interdisziplinarität zeitlich versetzt, das Themenfeld wurde in zeitlicher Folge von unterschiedlichen Disziplinen bearbeitet. Jetzt und in Zukunft müssen die verschiedenen Disziplinen die Themenfelder gemeinsam angehen. Diese Notwendigkeit steigt, wenn es gilt, nicht nur schädigungslose, sondern gesundheits- und persönlichkeitsfördernde Arbeitsbedingungen zu gestalten .

18 Diagnostik der Gesamtbeanspruchung durch Arbeit

Wiederholt wurden in den letzten Jahren Untersuchungen der Kombinationswirkungen verschiedener Arbeitsbelastungen als Forschungsschwerpunkt gefordert, ohne dass sich dazu Wesentliches vollzogen hätte. In Zukunft wird der Kombination von veränderter Arbeitsorganisation und Arbeitszeitstruktur mit den psychischen, physischen, chemischen und physikalischen Belastungsfaktoren eine noch größere Bedeutung zukommen. Forschungen zur Erfassbarkeit solcher Kombinationswirkungen, der psychophysiologischen Messbarkeit von chronischen Belastungszuständen sowie deren Beeinflussbarkeit und zum epidemiologischen Nachweis von Langzeitwirkungen sind daher dringend erforderlich.

19 Berücksichtigung psychosozialer Faktoren

Psychosozialen Faktoren und Stress sind sowohl in der Forschung als auch in der präventiven Praxis eine wachsende Bedeutung zuzumessen. Die Forschung hat Modelle vorzuschlagen, Methoden bereitzustellen, Erklärungsansätze für positive und negative Wirkungen von mentalen und emotionalen Anforderungen zu erarbeiten, die in der Praxis umgesetzt werden können. Erfassung und Bewertung mentaler und emotionaler Faktoren in der Arbeitstätigkeit werden als wesentlicher Bereich für die zukünftige Forschung gesehen, ergänzt durch Konzepte zur arbeitsbezogenen Therapie.

20 Multikausalität arbeitsbedingter Erkrankungen

In der Forschung zu arbeitsbedingten Erkrankungen gilt es, nicht lediglich die kausale Bedingtheit von Erkrankungen im Sinne von Berufskrankheiten zu untersuchen, sondern die Bedeutung der Arbeit in der Multikausalität von Zivilisationskrankheiten durch interdisziplinäre Untersuchungen herauszuarbeiten. Dabei werden in Zukunft allergische Erkrankungen der Lunge und der Haut eine bedeutsame Rolle spielen. Auch die Prävention von arbeitsbedingten Muskel- und Skeletterkrankungen der Wirbelsäule und der oberen Extremitäten verlangt ein interdisziplinäres Herangehen. Erheblicher Forschungsbedarf besteht in der Untersuchung der Bedeutung von Arbeit für die sogenannten unspezifischen Erkrankungen und Befindlichkeitsstörungen wie das chronische Erschöpfungssyndrom, das Burnoutphänomen oder die ideopatische Umweltintoleranz.

21 Aktive Rolle des Arbeitenden

Der Mensch nimmt sozial, kommunikativ und emotional eine neue, aktivere Rolle in der Arbeit ein. Möglichkeiten der Beeinflussung von Arbeitsbedingungen und -ausführung wachsen, Leistungs- und Zeitdruck nehmen zu. Deshalb geht es in der zukünftigen Forschung nicht nur um den Nachweis, dass bestimmte Arbeitstechnologien, -strukturen und -organisationen Wirkungen auf den Menschen im Allgemeinen ausüben, sondern es gilt die Individualität hinsichtlich Risiken und Ressourcen stärker in den Mittelpunkt zu stellen. Warum werden unter gleichen Arbeitsbedingungen einzelne Menschen krank und andere bleiben stabil und leistungsfähig bis ins hohe Alter? Die Beurteilung von Arbeitsfähigkeit, die Untersuchung individuellen Arbeitseinsatzes, Risiko- und Ressourcenerklärung auf individueller Basis stellen neue Anforderungen. Zu erforschen ist, wie Beratungs- und Unterstützungsangebote für Arbeitgeber und Beschäftigte erweitert werden können.

22 Arbeit und Gesundheit im Rahmen integrierter Managementsysteme

Es besteht ein Bedarf an Konzepten, die es ermöglichen, gesundheitsrelevante Aspekte stärker noch als bisher in das Managementsystem einer Organisation einzubinden. Dabei darf es aber nicht das Ziel der Anstrengungen sein, ein weiteres Managementsystem einzuführen, das isoliert z.B. neben Qualitäts- und Umweltmanagementsystemen steht. Vielmehr muss die Zielsetzung dahin gehen, das Thema Gesundheit in das vorhandene Managementsystem zu integrieren und letzteres ggf. in geeigneter Form weiterzuentwickeln.

Die dauerhafte Umsetzung eines solchen Ansatzes redefiniert die Bedeutung des Themas Gesundheit für eine Organisation. Gesundheitsrelevante Fragen dürfen nicht länger das ausschließliche Aufgabenfeld entsprechender Fachexperten sein. Vielmehr muss die Bearbeitung entsprechender Fragestellung auch zu einer Führungsaufgabe werden und hierdurch einen Beitrag zu einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung leisten. Für den Erfolg eines solchen Vorhabens ist die Bearbeitung einer Reihe von bisher unbeantworteten Forschungsfragen erforderlich.

So ist z.B. zu klären, wie betriebliche Managementsysteme in Bezug auf Strukturen, Abläufe und Verhaltensdimensionen ausgestaltet sind, bei denen der präventive Arbeitsschutz ein gleichberechtigter und integraler Bestandteil ist.

Zu fragen ist u.a.: Wie müssen geeignete Umsetzungsstrategien gestaltet sein? Welche

Analyse-, Bewertungs- und Gestaltungswerkzeuge werden für den Umsetzungsprozess benötigt? Wie lassen sich Geschäftsprozesse gleichzeitig unter wirtschaftlichen und gesundheitlichen Aspekten optimieren? In welcher Form sind gesundheitsrelevante Aspekte in Politik und Strategie einer Organisation zu verankern, um eine dauerhafte Verbesserung der betrieblichen Gesundheitssituation zu erreichen?

3. Arbeit neu werten

Nach dem vorherrschenden Verständnis von Arbeit wird diese mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt. Verbunden hiermit ist häufig eine Bewertung von Arbeitsfeldern, innerhalb derer auf die Herstellung materieller oder informationeller Produkte gerichtete Tätigkeiten (Industrie- und Büroarbeit) im Zentrum stehen und personenbezogene, direkt auf andere Menschen gerichtete Tätigkeiten eine eher untergeordnete Rolle spielen.

In Folge dieses traditionellen Verständnisses werden unbezahlte Tätigkeiten, etwa im Haushalt, im Rahmen von Nachbarschaftshilfe, in Vereinen oder anderen Non-Profit-Organisationen, nicht als Arbeit angesehen; zumindest ist ihr Arbeitscharakter strittig. Es wird zwar häufig betont, dass diese (Arbeits-)Tätigkeiten das Fundament einer demokratischen und sozialen Gesellschaft sowie der erwerbswirtschaftlichen Prozesse seien. Diese Wertschätzung findet aber kaum Niederschlag in einer systematischen Erforschung dieser Tätigkeitsfelder.

Die Vernachlässigung als Forschungsthema gilt auch für personenbezogene Tätigkeiten, wie etwa die Sorge und Betreuung von Kindern, kranken oder älteren Menschen. Diese nehmen im unbezahlten Sektor einen erheblichen Umfang ein. Aber auch für den Erwerbsbereich lässt sich zeigen, dass der Anteil der personenbezogenen Tätigkeiten steigt. Dennoch ist die Erforschung der Dienstleistungsarbeit, insbesondere der direkt auf andere Menschen gerichteten Dienste, gegenüber dem Bereich der Industrie- und Büroarbeit nur wenig vorangeschritten.

Derzeitige Forschungsförderungen sind häufig an die Verwertbarkeit der Forschungsergebnisse für einzelne, an der Finanzierung zu beteiligende privatwirtschaftliche Unternehmen gekoppelt. Dieses Verfahren verstärkt die mangelnde Berücksichtigung spezifischer Tätigkeitsfelder. Offensichtlich ist dies für den Bereich unbezahlter Arbeitstätigkeiten außerhalb der Erwerbswirtschaft. Es gilt aber auch für personenbezogene Dienstleistungen, die im Rahmen öffentlicher bzw. über Sozialleistungen finanzierte Institutionen erbracht werden.

Es ist daher dringend erforderlich, das in der Wissenschaft, Politik und Wirtschaft vorherrschende Bild von Arbeit zu überdenken, d.h. Arbeit neu zu werten und ein entsprechend erweitertes Verständnis von Arbeit als Grundlage für Forschung und Forschungsförderung heranzuziehen. Hier wären „ministerienübergreifende“ Förderprojekte wünschenswert.

3.1 Unbezahlte Arbeit

Außerhalb der Erwerbsarbeit findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten. Häufig werden diese Tätigkeiten pauschal der Freizeit zugeordnet. Tatsächlich werden aber in dieser Freizeit eine Reihe von unbezahlten Arbeitstätigkeiten ausgeführt, zu denen z.B. Haus- und Familienarbeit, ehrenamtliche und gemeinnützige Tätigkeiten, bürgerschaftliches Engagement sowie Nachbarschaftshilfe zählen.

23 Bedeutung und Funktion unbezahlter Arbeit

Angesichts anhaltend hoher Zahlen von erwerbslosen Menschen wird dem Bereich unbezahlter Arbeit eine zunehmende Bedeutung zugesprochen: Bürgerschaftliches Engagement oder Nachbarschaftshilfe könnten demnach z.B. sowohl Lücken der öffentlichen Wohlfahrtssorge schließen als auch dem Einzelnen ein sinnvolles Betätigungsfeld neben einer reduzierten Erwerbsarbeit bieten. In Konzepten zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft werden daher auch verschiedene Modelle existenzsichernder Kombinationen von Tätigkeiten (bezahlte Beschäftigung, Eigenarbeit und weitere Formen unbezahlter Freiwilligenarbeit) vorgeschlagen. Verwiesen wird auf neue Organisationsformen gesellschaftlich nützlicher Arbeit, wie z.B. Häuser der Eigenarbeit, Tauschringe oder kommunale Projekte. Bislang liegen jedoch für diese neuen, aber auch für die traditionellen Formen ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagements kaum gesicherte Erkenntnisse vor. Offen ist z.B. der quantitative Umfang und die Entwicklung dieser Arbeitsbereiche. Zudem wird vielfach vertreten – aber auch bestritten –, dass die unbezahlten Tätigkeiten mehr durch Autonomie, Sinnhaftigkeit oder Solidarität gekennzeichnet seien als Erwerbsarbeitstätigkeiten. Zu klären ist auch die Frage, unter welchen Bedingungen psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit durch andere (Arbeits-) Tätigkeiten übernommen werden können. Eine Prüfung der Angemessenheit solcher Perspektiven steht noch aus. Sie erfordert eingehende Untersuchungen schon vorhandener Formen unbezahlter Arbeit.

24 Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit im Haushalt

Der Hauptteil unbezahlter Arbeit wird im und für den privaten Haushalt verrichtet. Die zur Haus- und Familienarbeit gehörenden Tätigkeiten machen knapp 60% des Volumens der im bezahlten und unbezahlten Sektor geleisteten Arbeitsstunden aus. Vorliegende Ansätze zur Analyse beruflicher Arbeit sind zu erweitern um eine Analyse des Arbeitssystems Haushalt, d.h., die insgesamt geleistete bezahlte und unbezahlte Arbeit eines Haushalts ist zu untersuchen. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zum Arbeitssystem Haushalt können dazu beitragen, Langzeitfolgen von Arbeitsbelastungen sowie Wechselwirkungen der Arbeitsbereiche zu analysieren. Zugleich erlaubt die gemeinsame Betrachtung von Erwerbs- sowie Haus- und Familienarbeit die Entwicklung von Gestaltungshinweisen für eine bessere Abstimmung bzw. Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. familienfreundliches Personalmanagement, Arbeitszeitgestaltung oder Laufbahnplanung für berufstätige Eltern). Erforderlich sind Modelle und Verfahren, mit denen bezahlte und unbezahlte Arbeitsformen sowie Arbeits- und Freizeittätigkeiten auf vergleichbarem theoretischen und methodischen Niveau untersucht werden können.

25 Neue Herausforderungen in Haushalt und Familie

Der gesellschaftliche Wandel betrifft auch den privaten Haushalt und die Familie. Stichworte hierzu sind: Bedrohung durch Erwerbslosigkeit, insbesondere Jugenderwerbslosigkeit, Individualisierung der Lebensführung, veränderter Umgang mit neuen Medien, beruflich erzwungene Wohnortwechsel oder Wandel der Geschlechterrollen. Infolge solcher Entwicklungen müssen in Familie und Haushalt neue Aufgaben bewältigt werden. Es gibt verschiedene Anzeichen dafür, dass einzelne Familien den damit verbundenen Anforderungen nicht gewachsen sind, wie etwa der zunehmende Bedarf an Beratung, steigende Scheidungszahlen oder die

zunehmende Anzahl von verschuldeten Haushalten. Auch diese Problematik erfordert weitere Forschungsaktivitäten, um geeignete Grundlagen für die Entwicklung institutioneller Unterstützung, für Beratungen sowie die Konzeption von Qualifizierungsangeboten zu gewinnen.

3.2 Personenbezogene Dienstleistungen

„Dienstleistungsgesellschaft“ ist ein Schlagwort, mit dem auf den aktuellen Wandel von Arbeitsinhalten und Organisationsformen in unserer Gesellschaft verwiesen wird. Personenbezogene Dienstleistungen werden – nicht nur, aber derzeit vorwiegend – in den Bereichen Bildung (z.B. Erziehung, Unterricht), Versorgung (z. B. Krankenhäuser, Praxen, Pflege) und Freizeit (z.B. Kultur, Sport) erbracht. Gegenstand ist der persönliche Kontakt zwischen Dienstleister und Klient. Das „Produkt“ ist kein sichtbarer Gegenstand, sondern eine Veränderung des Klienten.

26 Erziehung und Unterricht

Durch die Arbeitstätigkeiten im Bereich Erziehung und Unterricht werden Grundlagen zur kompetenten Teilnahme des Individuums in Arbeitsprozessen und am gesellschaftlichen Leben geschaffen. Gleichzeitig werden dort auch die Grundlagen gelegt, um Individuen zur Teilnahme an lebenslangen und selbstorganisierten Lernprozessen zu befähigen. Angesichts der heute unsicheren Perspektiven und der zunehmenden Notwendigkeit, in der gesamten Lebenszeit mit immer wieder neuen Anforderungen, wie z.B. Berufswechseln, adäquat umgehen zu können, kommt den in diesem Bereich Tätigen besondere Verantwortung zu. Dies schlägt sich z.B. auch in Diskussionen zu Jugendkriminalität wie auch zu Bildungsdefiziten nieder. Dabei werden nur selten Fragen nach in den Arbeitsbedingungen liegenden Ursachen der offensichtlich hohen psychischen (und fallweise physischen) Belastungen für die in Erziehung und Unterricht Tätigen aufgeworfen. Arbeitswissenschaftliche Forschungen dazu und zu möglichen Unterstützungsmaßnahmen fehlen nahezu völlig.

27 Emotionale Belastung und Beanspruchung

Mit "Gefühlsarbeit" werden Anforderungen in personenbezogenen Dienstleistungen bezeichnet, die sich auf die Berücksichtigung der Emotionen des Klienten beziehen wie auch auf Erfordernisse, Emotionen des Klienten zu antizipieren und ggf. auch zu beeinflussen. Prozesse der Bewältigung solcher Anforderungen sind noch weitgehend unerforscht. Es wird vielfach angenommen, dass der Umgang mit Differenzen zwischen den vom Klienten erwarteten, den eigenen Emotionen und denen des Klienten selbst mit einer besonderen Art psychischer Arbeitsbelastungen verbunden ist. Ansätze zur Erforschung solcher Belastungen gibt es primär im Bereich medizinischer Versorgung. Sie sollten weiter ausgebaut sowie auf andere Berufsgruppen ausgeweitet werden und z.B. in Konzepten zur Qualifizierung für den Umgang mit „Interaktionsstress“ resultieren.

28 Ansprüche und Arbeitsbedingungen in helfenden Tätigkeiten

Berufstätigkeiten, die auf die Pflege oder therapeutische Unterstützung von hilfsbedürftigen Personen zielen, wie auch Pflegetätigkeiten im privaten Bereich sind häufig mit hohen Ansprüchen der helfenden Person an sich selbst verknüpft. Sie möchte einem Ideal von Kompe-

tenz und Selbstlosigkeit genügen, welches nicht nur aus ihrer subjektiven Haltung resultiert, sondern oft auch im Rahmen der Berufstätigkeit vermittelt wurde (z.B. Krankenpflege mit dem Ideal des "helfenden Engels"). Die damit verinnerlichten Ansprüche geraten häufig mit Mängeln an geeigneten Hilfsmitteln, geeigneter Arbeitsorganisation und verfügbarer Zeit in Konflikt. Die Konflikte können zur Überlastung bis hin zum Burnout führen. Dass unterstützende Maßnahmen sich auf Korrekturen des Selbstbildes beziehen sollten, erscheint wenig angemessen. Vielmehr geht es um die Bereitstellung angemessener Arbeitsbedingungen. Die Entwicklung von Maßstäben für eine Arbeitsgestaltung in diesem Bereich erscheint besonders dringlich angesichts des Anstiegs privatwirtschaftlich organisierter Pflege. Hier fehlen Richtlinien, die auch im Sinne von Verbraucherschutz wirken können.

29 Qualitätsmaßstäbe für personenbezogene Dienstleistungen

Während es für zahlreiche Produkte ausdifferenzierte Richtlinien und Normen gibt, die Qualitätsmaßstäbe etablieren und auch dem Schutz des Verbrauchers dienen, fehlt Vergleichbares für personenbezogene Dienstleistungen. Die Qualität dieser Dienstleistungen vor ihrer Inanspruchnahme einzuschätzen, ist für Nutzer der Dienstleistungen besonders schwierig, weil sie kein Produkt erwerben, dessen Brauchbarkeit sie vorab prüfen und mit Produkten anderer Anbieter vergleichen können. Das Produkt der personenbezogenen Dienstleistung entsteht erst im Prozess ihrer Inanspruchnahme. Es erscheint daher sinnvoll, für diese Dienstleistungen Qualitätsmaßstäbe zu entwickeln, deren Anwendung sowohl den Anbietern (zum Ausweis ihrer Leistungsfähigkeit) wie auch den Nachfragenden (zur Beurteilung des zu erwartenden Ergebnisses) dienen können. Wie sollten solche Qualitätsmaßstäbe aussehen, auf welchen Wegen wären sie zu entwickeln? Arbeitswissenschaftliche Forschungen zu diesen Fragen fehlen. Aus vielerlei Gründen wird die Notwendigkeit zur Beurteilung solcher Dienstleistungen (auch unter ökonomischen Aspekten) zunehmen. Hier werden ganzheitliche Bewertungskonzepte benötigt, für die die arbeitswissenschaftliche Forschung durch ihren multidisziplinären Ansatz in besonderem Maße geeignet scheint.

4. Arbeit von morgen gestalten

Zukünftige gesellschaftliche Entwicklungen sind schwer prognostizierbar. Aber auch ohne anspruchsvolle Prognosen lassen sich für den Bereich, welcher die Arbeit und ihre Bedingungen betrifft, Felder zukünftiger Entwicklungen kennzeichnen. In den hier umschriebenen Feldern wachsen für die Arbeitswissenschaft neue Aufgaben heran, in Forschung und Praxis an der Gestaltung der in unserer Gesellschaft zukünftig verrichteten Arbeit mitzuwirken.

Die immer schneller voranschreitende Informations- und Kommunikationstechnik wird das gesamte gesellschaftliche Leben weiter verändern. Insbesondere mit der zunehmenden Vernetzung entstehen auch neuartige Formen der Arbeitstätigkeit, deren arbeitswissenschaftliche Untersuchung noch weitgehend aussteht – aber erforderlich ist, wenn in der Praxis nützliche Hinweise oder Richtlinien erwartet werden.

Traditionelle Formen der Beschäftigung werden abgelöst durch Arbeitsverhältnisse mit diskontinuierlich verteilten Arbeitszeiten und mit zeitlichen Befristungen. Hier ist zu fragen, wie die arbeitenden Menschen mit neuen Anforderungen an die Koordination von Erwerbsarbeit und Privatleben, mit ständig erforderlichen Weiterentwicklungen ihrer Kompetenz und mit der Gestaltung ihrer beruflichen Biografie zurechtkommen werden.

4.1 Vernetzte Informations- und Arbeitswelt

Die "digitale Revolution" wird voraussichtlich, ähnlich wie die industrielle Revolution im 19. Jahrhundert, weitreichende Veränderungen in unserer Gesellschaft bewirken. Electronic Business (Abwicklung von Geschäftsprozessen über Computernetze) und Electronic Commerce (Elektronischer Kauf und Verkauf über das Internet) haben in den Unternehmensstrategien von Banken, Versicherungen, aber auch von Industrieunternehmen höchste Aufmerksamkeit. In der Arbeitswelt bieten sich dadurch zum einen vielfältige Chancen und Gelegenheiten, zum anderen aber auch neue Herausforderungen und Risiken. Zum aktuellen Zeitpunkt verfügt die im Industriezeitalter geprägte und gewachsene Arbeitswissenschaft über wenig adäquate Analyseinstrumente und Gestaltungskonzepte für diesen Umbruch. Dies mag aufgrund der Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung in diesem Bereich verständlich sein, bedarf dafür aber umso verstärkter Anstrengungen und Aktualisierung der arbeitswissenschaftlichen Forschungsfelder und -methoden.

30 Umgang mit dem Internet

Die Benutzung von Computern erfordert immer noch ein hohes Maß an informationstechnischen Kenntnissen. Auch wenn sich durch neue Technologien die Mensch-Rechner-Interaktion in Zukunft mehr und mehr vereinfachen wird, bedarf es der genaueren wissenschaftlichen Klärung, welche Faktoren die Benutzerfreundlichkeit von vernetzten Computersystemen beeinflussen - auch unter den oben diskutierten Veränderungen der Altersstruktur der Beschäftigten. Das Internet hält eine kaum überschaubare Menge an Informationsquellen bereit. Es existieren bisher keine gesicherten Erkenntnisse darüber, wie Menschen mit dieser Informationsflut angemessen umgehen und sie in ihrer Arbeit effektiv verwenden können.

31 Neue Arbeitsformen im Electronic Business

Ein Internet-PC und ein Internet-Zugang sind zu relativ geringen Preisen für beinahe jeden erschwinglich. Diese geringen Investitionskosten ermöglichen es, auf elektronischen Marktplätzen Produkte, Informationen und sonstige Güter beliebig zu handeln. Dies kann zum einen als Chance betrachtet werden, auf breiter Ebene Kleinstunternehmertum zu fördern und dadurch Einkommenspotentiale zu schaffen. Personen, die vorher als Arbeitnehmer gearbeitet haben, können in eigenen E-Shops unterschiedliche Dienstleistungen und Produkte anbieten. Es bedarf auf der anderen Seite allerdings der systematischen Erforschung, welche qualifikatorischen Maßnahmen notwendig sind, um effektiv auf diese neue Form der Existenzsicherung vorzubereiten. Welche anderen Arbeitsformen sind denkbar, die es Menschen mit weniger stark ausgeprägtem „Marketing-Charakter“ ermöglichen, im Zeitalter der Vermarktung der eigenen Arbeitskraft ein Auskommen zu finden? Eine weitere offene Frage betrifft die mit dieser Entwicklung einhergehenden Veränderungen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern.

32 Interaktive Informationsdienste

Infolge der raschen Entwicklung der Informationstechniken und ihrer Komplexität nehmen sowohl der Bedarf an kurzfristig nachgefragten Informationen (z.B. über Hotline) wie auch

die Möglichkeiten zu, Informationsdienste anzubieten (z.B. durch Call Center) und Kundenkontakte mit Hilfe von Informationstechniken abzuwickeln. Damit wächst eine Art von Arbeitstätigkeiten, die in hohem Maße von Notwendigkeiten des kurzzeitigen Sich-Einstellens auf immer wieder wechselnde Personen geprägt ist, wobei die Interaktionen häufig unter Zeitdruck abzuwickeln sind. Zu fragen ist z.B., inwieweit - - infolge solcher Bedingungen - die Arbeitsqualität über den Arbeitstag hinweg aufrechterhalten werden kann. Erste Ergebnisse sprechen für erhöhte gesundheitliche Risiken infolge der Ausführung dieser Tätigkeiten. Weitere Forschungen, in denen auch geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen zu konzipieren wären, stehen noch aus. Darüber hinaus verlangt auch der Kunde interaktiver Informationsdienste nicht nur nach dem Schutz seiner Daten, sondern auch nach der Respektierung seiner Privatsphäre. Zu entwickelnde Richtlinien und Gestaltungsleitlinien für den Entwurf von E-Commerce-Systemen sollten dies berücksichtigen.

33 Teamarbeit in virtuellen Strukturen

Internet-Technologien ermöglichen die Kooperation von Personen unabhängig von zeitlichen und räumlichen Strukturen. Email, Video-Konferenzen, Web-Server, SMS, WAP etc. ermöglichen den einfachen und schnellen Austausch von Daten, Informationen und Arbeitsergebnissen. Menschen können sich zu temporären Projektgruppen zusammenschließen und ausschließlich über das Internet für eine bestimmte Zeit kooperieren, ehe sie ihre Struktur wieder auflösen und sich in neuen Konstellationen für das nächste Projekt organisieren. Die Arbeitswissenschaft hat bisher für diese Form der Gruppen- bzw. Teamarbeit weder Analyse- noch Gestaltungsinstrumente. Bewährte arbeitswissenschaftliche Methoden und Konzepte zur Gruppenarbeit in der Industrie und im Büro bedürfen der systematischen Überprüfung. Welche Gültigkeit werden sie in Zukunft noch besitzen, wie können sie den neuen Arbeitsstrukturen angepasst werden, welche Neuentwicklungen sind erforderlich?

34 Virtualität und Gegenständlichkeit im Arbeitshandeln

Es ist denkbar, dass in Zukunft an bestimmten Arbeitsplätzen nur noch in virtuellen Welten gearbeitet wird, ohne direkte Kontakte mit realen Personen und realen Gegenständen. Die Vermischung von virtuellen Handlungen, die spezifische Eigenschaften haben (z.B. leichte Reversibilität), mit realen Aktionen können zu verändertem Wahrnehmungs- und Kommunikationsverhalten und längerfristig zu Persönlichkeitsveränderungen führen. Es fehlen Konzepte zur Sicherstellung von angemessenen Arbeitsbedingungen speziell an Internet-Arbeitsplätzen mit vorwiegend virtuellen Handlungsprozessen.

35 Innovationsfähigkeit in virtuellen Strukturen

Innovative Ideen entstehen vielfach in der direkten und unmittelbaren Kommunikation bzw. Kooperation von Personen. Angesichts der zunehmenden Substitution der persönlichen Kommunikation durch eine technisch vermittelte und dem Trend einer stärker befristeten Zusammenarbeit zwischen Personen innerhalb einer Organisation und zwischen Unternehmen stellt sich zwangsläufig die Frage, welche Chancen und Risiken sich aus virtuellen Unternehmensstrukturen bzw. der wachsenden Bedeutung des E-Business für ein Innovationsmanage-

ment ergeben. In diesem Zusammenhang fehlen bislang geeignete Konzepte, die sicherstellen, dass unter diesen veränderten Rahmenbedingungen die Innovationsfähigkeit von Unternehmen erhalten bleibt.

4.2 Umbrüche und neue Anforderungen

Die traditionelle Form der Erwerbsarbeit ist im Umbruch. Ganztägige und auf Dauer ausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse werden durch vielfältige neue Formen von Arbeitsverhältnissen verdrängt. Grenzen zwischen Arbeit und privatem Leben sind zunehmend weniger streng gezogen, was eine Koordinationen zwischen diesen Bereichen erforderlich macht. Über die gesamte Lebenstätigkeit hinweg ist der Wechsel zwischen beruflichen Aufgaben, Weiterbildung, ggf. auch mit Phasen der Erwerbslosigkeit – als "Erwerbsbiografie" – möglichst nicht nur reaktiv, sondern auch vorausschauend zu gestalten.

Solche Anforderungen werden vielfach als Bedrohung für die Individuen wie auch der gewachsenen sozialen Zusammenhänge, z.B. in der Familie, wahrgenommen. Andererseits sind mit ihnen auch Chancen für eine aktivere Lebensführung verbunden.

36 Vielfalt an Arbeitsverhältnissen

Die Vielfalt an Arbeitsverhältnissen hat zugenommen. Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigungen und auch Existenzgründungen, die teilweise zu Solo-Unternehmen führen, beschreiben das größere Spektrum und sind Ausdruck dafür, dass die Rahmenbedingungen für Erwerbsbiografien durch mehr Flexibilität und weniger Regulierung gekennzeichnet sind.

Bislang gibt es noch keine Forschungen dazu, wie sich die Kompetenzentwicklung der Erwerbstätigen in stabilen Vollzeitbeschäftigungen von denen in weniger stabilen Beschäftigungsverhältnissen unterscheidet. Es gibt Gründe, widersprüchliche Wirkungen anzunehmen. So bietet Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung einerseits größere Chancen, Qualifizierungsprozesse in Lebensphasen zu integrieren. Andererseits kann der geringere Umfang der Einbindung in Kooperationsnetze in den Organisationen dazu führen, dass die Betroffenen nur partiell an Informationsflüssen und Gelegenheiten zum Lernen in der Arbeit teilhaben.

Die anzunehmende Widersprüchlichkeit der Wirkungen neuer Beschäftigungsverhältnisse ergibt sich auch aus dem sehr unterschiedlichen Bedarf für eine individuelle Kompetenzentwicklung. Dieser bezieht sich bei Existenzgründern auf ganz andere Inhalte als bei Berufseinsteigern, die Leiharbeit als Übergangsphase für das Finden eines stabilen Vollzeitarbeitsplatzes betrachten oder bei Personen, die zum Ausklang ihrer Erwerbstätigkeit eine Teilzeitarbeit bevorzugen, um sich auf neue Tätigkeitsbereiche nach dem Erwerbsleben vorzubereiten.

37 Arbeitskraftunternehmer

Aktuell finden sich zwei miteinander verwobene Entwicklungstendenzen: Einmal nach Arbeitszeit, -ort und -inhalt „entgrenzte“ Arbeitsformen mit verringerten Möglichkeiten der Mitbestimmung und Interessenvertretung; zum anderen eine weitgehende Mobilisierung der betrieblichen Humanressourcen durch die Selbstoptimierung der Arbeitsgruppen und Arbeiten-

den in kontinuierlichen Verbesserungs- und Innovationsprozessen. Hierdurch entsteht das hybride Konstrukt des „Arbeitskraft-Unternehmers“, der für seine Beschäftigungs- und Unternehmungsfähigkeit selbst verantwortlich ist. In der breiten Spannweite zwischen neuen Formen gering entlohnter Scheinselbständigkeit und gut verdienenden E-Lancern in informationstechnisch geprägten Berufen entsteht ein erweiterter Klärungs- und Gestaltungsbedarf. Zunächst ist eine empirische Absicherung dieses vieldiskutierten Phänomens erforderlich; auf der Basis einer fundierten Typologie ist die Verteilung auf unterschiedliche Arbeitsformen zu untersuchen. Zu fragen ist ferner, ob für diese neuen Arbeitsformen die bisher bewährten arbeitswissenschaftlichen Kriterien menschengerechter Arbeit, z.B. „Entscheidungsspielraum“ und „Kooperation“, anwendbar bzw. erweiterbar sind.

38 Integration von Erwerbsarbeit und Privatleben

Geänderte Organisationsformen in der Erwerbsarbeit (z.B. Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Projektbeschäftigung) sowie die Verbreitung von Informationstechnik führen dazu, dass die Grenze zwischen Berufs- und Privatleben verwischt und sich die Tätigkeitsbereiche stärker verzahnen. Beschäftigte können phasenweise zu Hause arbeiten, sind per Handy rund um die Uhr erreichbar oder rufen von unterwegs ihre Emails ab. Über die Folgen einer solchen „Entgrenzung“ der Erwerbsarbeit – z.B. für Erholungsverläufe, aber auch für das Zusammenleben in einem Familienhaushalt – ist noch zu wenig bekannt. Insbesondere ist danach zu fragen, welche Risiken und Chancen die neu gewonnene Autonomie in der Organisation der eigenen Erwerbsarbeit für die Beschäftigten mit sich bringen.

39 Erwerbsbiografien

Wechsel der Tätigkeit, der Organisation oder des Berufs nehmen ebenso zu wie Phasen der Unterbrechung beruflicher Tätigkeiten. Geringfügige Beschäftigung und dynamische Erwerbsbiografien sind nicht länger Einzelfälle. Es entstehen neue, vielfältige Erwerbsbiografien. Unter diesen Bedingungen werden Lernfähigkeit und Lernbereitschaft zur wichtigsten Voraussetzung, um Beschäftigung über ein Arbeitsleben hinweg zu sichern.

Mehrfache Tätigkeitswechsel in der Erwerbsbiografie könnten durchaus positive Wirkungen für Erwerbstätige haben, z.B. aufgrund eines gelungenen Transfers der vor einem Wechsel erworbenen fachlichen Kompetenzen in andere Organisationen oder Branchen, oder weil neue Anforderungen an die soziale Kompetenz durch persönliche Weiterentwicklung bewältigt werden. Es ist aber ebenso denkbar, dass solche Tätigkeitswechsel große Teile Erwerbstätiger überfordern. Auch neue Barrieren für die Weitergabe von Praxiserfahrungen an andere Personen sind unter den Bedingungen größerer Selbstverantwortung für die Entwicklung und Vermarktung der eigenen Kompetenzen zu erwarten. Die damit angesprochenen Probleme in der Forschung aufzugreifen ist Voraussetzung dafür, geeignete Unterstützungsmaßnahmen für die persönliche Gestaltung von Berufsbiografien zu konzipieren.

Zu diesem Memorandum haben folgende Personen Textbeiträge geliefert:

Prof. Dr. Bärbel Bergmann

Prof. Dr. Heiner Bubb

Prof. Dr.-Ing. Hartmut Enderlein

Dipl.-Psych., Dipl.-Ing. Wolfgang Kötter

Prof. Dr.-Ing. Kurt Landau

Prof. Dr.- Ing. Holger Luczak

Dipl.-Psych. Manfred Mühlfelder

Priv.-Doz. Dr.-Ing. Thomas Müller

Priv.-Doz. Dr. Brita Modrow-Thiel

Dr. Paul Oehlke

Priv.-Doz. Dr. Rainer Oesterreich

Priv.-Doz. Dr. Marianne Resch

Dipl.-Ing., Dipl.-Wirtsch.-Ing. Marion Sager

Prof. Dr. Klaus Scheuch

Prof. Dr. Helmut Spitzley

Prof. Dr. Eberhard Ulich

Prof. Dr. Klaus J. Zink

Zusätzlich waren die Teilnehmer der GfA-Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeitsgesellschaft“, der auch Vertreter der Tarifparteien angehören, am Entstehungsprozess beteiligt. Ein Verzeichnis der Mitglieder dieser Arbeitsgruppe ist über die GfA erhältlich.

Redaktionskomitee:

Dipl.-Psych., Dipl.-Ing. Wolfgang Kötter, Priv.-Doz. Dr.-Ing. Thomas Müller, Priv.-Doz. Dr. Rainer Oesterreich, Priv.-Doz. Prof. Dr. Marianne Resch, Prof. Dr. Klaus J. Zink

Schlussredaktion:

Prof. Dr. Klaus J. Zink