

Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter<sup>1</sup>

## **Arbeitssituationsanalysen subjektiver Arbeit – ein interdisziplinärer Ansatz**

### **1. Einführende Zusammenfassung**

Die vorliegende Abhandlung stellt den Versuch dar, durch eine Aktualisierung der phänomenologischen Arbeitsforschung Grundlagen und Voraussetzungen aufzuzeigen, die zu einer Erneuerung interdisziplinärer Arbeitsforschung notwendig sind. Ausgangssituation der Betrachtung ist die Ausdifferenzierung und Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit und Reproduktion, die ein ganzheitliches Arbeitsverständnis in den Mittelpunkt rückt, das über Erwerbsarbeit hinausgeht. Das Ganze der Arbeit neu zu bestimmen heißt dann auch, Gegenstand und Methoden der Arbeitsforschung in einen neuen Zusammenhang zu bringen. Hierzu wird die Typik der Arbeitssituationen als zukünftig gemeinsamer Gegenstand vorgeschlagen, die über eine duale Arbeitsanalyse objektivierender und subjektivierender Vorgehensweisen erfasst werden können. Typische Arbeitssituationen sind als Grundlage zukünftiger Arbeitsgestaltungskonzepte anzusehen, wodurch der tiefe Graben zwischen naturwissenschaftlich-technischer und sozialwissenschaftlich-hermeneutischer Herangehensweise überwunden werden kann. Dies lässt die Krise der Arbeitsgestaltungspolitik und der darauf gerichteten Arbeitswissenschaft als überwindbar erscheinen. Erste theoretische Hinweise zur gemeinsamen Grundlegung und ein exemplarisches empirisches Beispiel schließen die Argumentation ab.

### **2. Die Ausgangssituation**

Die vorherrschende Betrachtung der Arbeit- und Industriesoziologie wie auch der Arbeitswissenschaft war lange Zeit die von Arbeit als Erwerbs-/Lohnarbeit in der Produktion, wobei die Taylorisierung der Arbeit und ihre Folgenbewältigung bis hin zu alternativen Gestaltungsoptionen im Vordergrund stehen. Später kommen Industrieverwaltung und Büroarbeit (Angestelltenarbeit) hinzu. Diese Ausdifferenzierung setzt sich fort mit technischen und sozialen Dienstleistungen und Verkauf sowie der Frauenerwerbsarbeit generell, schließlich im Rahmen der Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff auch Hausarbeit und Eigenarbeit sowie die in diesem Zusammenhang zentrale Frage nach der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Inzwischen herrscht im arbeitswissenschaftlichen Gegenstandsbezug eine ähnliche „Unübersichtlichkeit“, wie sie vor Jahren Habermas für die gesellschaftliche Entwicklung konstatiert hatte (Habermas 1985). Ein kumulativer Erkenntnisfortschritt interdisziplinärer Arbeitsforschung (die Arbeitssoziologie eingeschlossen) scheint auf diesem Wege nicht weiter möglich.

Arbeit, und zwar das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000), sollte deshalb neu bestimmt werden, wobei man von einem Verständnis als „gesamtgesellschaftlichem Leistungszusammenhang“ (Kambartel 1993) der Reproduktion ausgehen könnte.

---

<sup>1</sup> Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Evinger Platz 17, Dortmund, Kontakt: Christina Meyn, meyn@sfs-dortmund.de

Von einem Ende der Arbeitsgesellschaft kann dann keine Rede mehr sein, wohl aber von einem Epochenbruch der Entgrenzung und Subjektivierung der Lohnarbeit und damit der Notwendigkeit einer umfassenden Neugestaltung und -bewertung gesellschaftlicher Arbeit als Reproduktion. Die Zusammenführung der Analyse und Gestaltung von Arbeit unter Beteiligung der Arbeitenden rückt damit in den Vordergrund. Arbeits- und Industriosozologie (Huchler 2008) kann hierüber zukünftig ihre Anschlussfähigkeit zu den übrigen Arbeitswissenschaften und damit ihre Gestaltungskompetenz wieder stärker mit reflektieren und so neue Fragestellungen und gesellschaftliche Anerkennung gewinnen.

Es wird von uns deshalb vorgeschlagen, Gegenstand und Hauptaspekt der Arbeitsforschung interdisziplinär (Fürstenberg 1975) zwischen den arbeitsbezogenen Wissenschaften stärker zu diskutieren, wobei die unterschiedlichen Zugangsweisen gleichberechtigt zum Tragen kommen müssen. Sicherlich kann der personale Zugang der Arbeitswissenschaft mit ihrer physiologischen und ergonomischen Grundlegung nicht als allgemeine Basis für Interdisziplinarität dienen, wie es von Teilen der traditionellen Arbeitswissenschaft erwartet wird (vgl. Luczak/Volpert 1987), sondern es müssten unterschiedliche Zugänge entsprechend den disziplinären Traditionen gleichgewichtig zur Geltung kommen und bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden.

Gemeinsamer übergreifender Gegenstand zukünftiger Arbeitsforschung könnten die „typischen Arbeitssituationen“ werden (Thomas 1969; Meyn/Peter 2010), wie wir sie im Rahmen von Erwerbsarbeit, aber auch außerhalb, vorfinden bzw. jederzeit ermitteln können. Arbeitssituationen sind, interdisziplinär betrachtet, gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeit, die sich nach Bedeutung und Funktion (Sinn) über das Thema der Arbeitshandlung, z. B. die Arbeitsaufgabe, erschließen lassen. Im Zeichen von Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit werden sich diese typischen (Bahrtdt 1953; Schütz 1975) Thematiken der Arbeitshandlungen immer öfter von den funktional bestimmten Arbeitsaufgaben unterscheiden, oder andersherum: Arbeitsort und Arbeitsaufgabe (Arbeitssystem) werden immer weniger zentraler Bezugspunkt interdisziplinärer Arbeitsanalysen sein können. Hier bietet die Typik der Arbeitssituationen eine Alternative, weil sie nicht an eine Objektivität der Arbeitsaufgabe oder eines fixierten Arbeitsplatzes gebunden ist und darüber hinaus dem subjektivierenden Arbeitshandeln (Pfeiffer/Jäger 2008) auf phänomenologischer Grundlage gebührend Rechnung trägt.

### **3. Das Ganze der Arbeit**

Arbeit ist nicht gleich Erwerbsarbeit, hierzu gibt es einen breiten Konsens. Mit Arbeit sind vielmehr all die Tätigkeiten zu bezeichnen, die Teil eines Gesamtprozesses gesellschaftlicher Arbeitsteilung sind. Über Arbeit reproduzieren sich die einzelnen Menschen, ihre Gemeinschaften sowie die Gesellschaft als Ganzes. Gesellschaftliche Arbeit bezeichnet die Tätigkeiten für Andere, die dem organisierten gesellschaftlichen Leistungsaustausch dienen (Biesecker 2000; Kambartel 2002). Dieser Austausch von Waren und Dienstleistungen erfolgt im Falle der Erwerbsarbeit über Märkte, als abstrakte Arbeit im Rahmen des kapitalistischen Verwertungsprozesses, aber zugleich, im Rahmen der Selbstverwertung der Arbeit, auch außerhalb der Lohnarbeitssysteme (Negri 1997). Arbeit ist also nicht nur Erwerbsarbeit (Lohnarbeit) in Betrieben und Unternehmen, sondern (ursprünglich und inzwischen auch wieder) alle, in welcher Form auch immer geleistete, als notwendig anerkannte Arbeit: Versorgungsarbeit, Wissens- und Kulturarbeit, soziale Selbsthilfe und bürgerschaftliches

Engagement sowie öffentliche Eigenarbeit. Arbeit hat somit einen „Ensemblecharakter“ (Becker-Schmidt 2007, 263) und ist Ort kommunikativen Handelns (Senghaas-Knobloch 1999; Parge 2004).

Die Engführung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit hin und Entgegensetzung zu sonstigen praktischen Tätigkeiten (Senghaas-Knobloch 2008) hat etwas mit ökonomischen Interessen zu tun sowie mit solchen der Herrschaftsausübung. Die Frauenbewegung z. B. hat einen bestimmten Teil dieser Engführung früh erkannt und mit der Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff auch die nach einem entsprechenden Entgelt verbunden (Andruschow 2001; Nickel 2004). Erwerbsarbeit allein sichert individuelle und gesellschaftliche Reproduktion in keiner Weise. Dazu gehört, inzwischen selbstverständlich, auch die Sicherung der natürlichen Grundlagen (Ökologie). Und dazu gehören ebenso selbstverständlich die verschiedenen Formen sozialer und kultureller Arbeit. Dieses neue Verständnis über das Ganze der Arbeit macht gleichzeitig neue Methoden der Analyse von Arbeit erforderlich.

#### **4. Die Typik der Arbeitssituationen als interdisziplinärer Gegenstand**

Typische Arbeitssituationen bzw. die Ketten typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen durch kontinuierliche Beobachtung und ergänzende Befragung qualitativ leicht bestimmen, auch für solche, in denen die eigentliche Arbeitsaufgabe nicht von vornherein klar ist. Entweder eine Arbeitssituationsanalyse ergänzt objektive Arbeitssystemanalysen, wie sie die DIN EN ISO 6385 europaweit normiert hat, oder sie rekonstruiert bei entgrenzter, subjektiver Arbeit mit Hilfe passivteilnehmender Beobachtung die Typik (nach Schütz) des Arbeitshandelns. Hieran können sowohl die klassische Belastungs-/Beanspruchungsforschung als auch die Arbeits- und Tätigkeitspsychologie sowie die Arbeitssoziologie mit ihren Orientierungen an Merkmalen, Faktoren und Eigenschaften gut anschließen (vgl. Georg/Peter 2008).

Frühe arbeitssoziologische Studien von Popitz/ Bahrdt zu „Technik und Industriearbeit“ (1957) oder zu „Information und Verwaltung“ durch Pöhler (1969) haben bereits mit einem phänomenologischen Situationsansatz gearbeitet, Thomas (1964; 1969) hat hierzu einen Gesamtentwurf geliefert, C. v. Ferber (1991) hat dies fortgeführt, industriesoziologische Untersuchungen haben spezifische subjektrelative Weiterentwicklungen der Arbeitsforschung versucht (Schumann 1982; Böhle/Milkau 1988; Löffler 1991). Auch die kritische Psychologie (Holzkamp 1985), die Tätigkeitspsychologie (Leontjew 1982) und die Arbeitsforschung nach Engeström (2008) zeigen eine anschlussfähige Nähe hierzu, was jedoch noch genauer herauszuarbeiten ist. Konzepte der dualen Arbeitsanalyse (Arbeitssystem, Arbeitssituation), wie sie von Seiten der Betriebswirtschaftslehre (Staehe 1985; Sydow 1985) vorgelegt worden sind, waren seinerzeit ein erster interdisziplinärer Schritt, reichen aber aufgrund ihrer objektivierenden Grundlegung nicht aus (vgl. Pöhler 1991).

#### **5. Die objektivierende Arbeitsforschung**

Die grundlegenden Linien der Arbeitsforschung sind historisch bestimmt von der des Taylorismus, der (ingenieur-) wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung nach dem „one best way“, sowie der Human Relations Bewegung, der Suche nach dem verallgemeinerbaren informellen „human factor“. In Europa kommt die sozialstaatliche Flankierung im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und der darauf bezogenen Forschung hinzu.

Die die unterschiedlichen Herangehensweisen integrierenden Konzepte sind auf dem Feld der Tarifpolitik, der Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts zunächst im Bereich der Produktionsarbeit entwickelt worden. Sie waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung von bisher getrennt entwickelten Methoden (Verfahren vorbestimmter Zeiten, Refa, MTM, analytische Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema, arbeitswissenschaftliche/ arbeitsmedizinische Untersuchungen, fertigungstechnische Systemgestaltung) ausgelegt. Prämisse war die gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung von Technik, Organisation und Mensch/Personal (Ulich 2005). Es sollten nicht mehr, wie vorher üblich, aus ökonomischer Perspektive erst die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um dann die ergonomische Gestaltung der (Rest-) Arbeitsplätze durchzuführen, sondern es galt, gleichwichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeits- und Wertzusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

Die Konzepte zum Arbeitsstudium und zur Gestaltung von Arbeitssystemen wurden in den 70er/ 80er Jahren in ‚soziotechnischen Systemen‘ mit dem Anspruch der Persönlichkeitsförderlichkeit optimiert, am höchsten entwickelt in der Form der teilautonomen Arbeitsgruppen. Der Ausgangspunkt, aus dem sich – entsprechend der tätigkeitspsychologischen Theorie von Leontjew (1982) – Operationen, Handlungs- und Entscheidungs- (Tätigkeits-)Spielräume bestimmten, war primär die Arbeitsaufgabe, ‚dynamisch-differenzielle Arbeitsgestaltung‘ (Ulich 2005) die begriffliche Zuspitzung. Diese war anschlussfähig für die Arbeitssoziologie und für berufs- und industriesoziologische Vorgehensweisen. Die Tarifpolitik hatte hierüber eine neue Grundlage der Normalleistung in Arbeitssystemen gewonnen (zum LODI Tarifvertrag bei VW vgl. Hildebrandt 1981).

Durch das Vordringen von zunächst aus der japanischen Automobilindustrie (lean production, MIT, Womack u. a. 1990) abgeleiteten Arbeitsgestaltungsvorstellungen und Gruppenkonzepten kam die soziotechnische Systemgestaltung in die Krise. Japanische Konzepte stellten nicht die Arbeitsaufgabe in den Mittelpunkt, sondern die schlanke Organisation und die Personalentwicklung (Firmenbindung) (Naschold 1994, früh kritisch: Altmann 1994). Ihre Produktivität wurde als höher eingeschätzt, der veränderte kulturelle Kontext kam in den Blick. Die Japan-Diskussion war jedoch lediglich Vorbote eines weltweiten Prozesses des gesteigerten Kosten- und Ertragsdenkens (vgl. Dechmann u. a. 2007), der zu Dynamisierungen, Erneuerungs- und Modernisierungsdebatten (Globalisierung, New Economy) und im Zeichen wachsender Massenarbeitslosigkeit und veränderter Kräfteverhältnisse (Brinkmann u. a. 2006) in den industriellen Beziehungen zu einer (kosten-) kritischen Sicht auf die bisher erreichten Standards der Arbeits- und Lebensqualität führte.

## **6. Die Subjektivierung der Arbeit – subjektivierendes Arbeitshandeln**

Die Diskussion in den arbeitsbezogenen Wissenschaften, vor allem in den Sozialwissenschaften, ist bereits seit Ende der 80er Jahre gekennzeichnet durch eine Betonung der Subjektivierung von Arbeit (vgl. schon C.v. Ferber 1959 sowie in dieser Tradition Pöhler 1991). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem die Betonung des „Erfahrungswissens“ (Böhle 1989), der „normativen Subjektivierung“ (Baethge 1991), des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998), des „Selbstmanagements“ (Kruse 1985) sowie des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (Moldaschl 2001; Pfeiffer 1999).

Als Erklärung für diese Debatte kann man verkürzt den Umbau und schließlich den Abbau maßgeblicher Institutionen der „fordistischen“ Arbeitsgesellschaft (intermediäre Strukturen, institutionelle Settings) anführen, verstärkt durch übergreifende gesellschaftliche Prozesse, von der internationalen Frauenbewegung über den Zusammenbruch des sog. sozialistischen Lagers, die IT- und New Economy- „Revolution“ oder die Anti-Globalisierungsbewegung bis hin zur neoliberalen Wende der Globalisierung und Vermarktlichung sowie der internationalen Finanzkrise. Dieser Institutionenabbau der Arbeit lässt die subjektiven Beziehungen auf der einen, die systemischen Prozesse auf der anderen Seite stärker in den Vordergrund der Betrachtung rücken. Was eigentlich nicht neu ist (Langemeyer 2005), bekommt einen plakativen neuen Anstrich. Subjektivierung und Globalisierung erscheinen als zwei Seiten einer neu geprägten Münze, die inzwischen selbst jedoch einem dynamischen Entwertungsprozess unterworfen ist.

„Zu dem, was sie immer schon sind, müssen sich Menschen in der Übernahme der ihr Selbstsein ermöglichenden Bedingungen erst machen. Sie stehen dabei unter Bedingungen, die sie auf eine körperliche Organisation festlegen, zu der sie jedoch in einer Weise auf Distanz gehen können, die ihre Subjektposition als natürliche (...) des aus sich auf sich hin Lebens problematisiert.“ (Bialas 2005, 103) In der anthropologischen Perspektive der exzentrischen Positionalität des Menschen bei Plessner (1982) verlieren zukünftig die Begriffe Grenze, Begrenzung, Entgrenzung, wie im arbeitspolitischen Diskurs z. B. bei Sauer (2005) bezogen auf die Debatte um Entgrenzung und indirekte Steuerung von Lohnarbeit verwendet werden, ihre Klarheit: „Erst im Verzicht auf die problematisch gewordene Annahme ‚einer für alles Menschliche verbindlichen Menschlichkeit‘ wächst die Souveränität selbstbestimmter Lebensführung, die (...) Menschen an die vernünftigen Grenzen ihrer Selbstverpflichtung auf eine Humanisierung der Verhältnisse führt“, interpretiert Bialas (2005, 119). Er verweist auf Risiken arbeitspolitischer Schlussfolgerungen: Vergemeinschaftete Grenzen schützen zunächst nicht nur gegenüber einem Außen, sondern schränken das Subjekt auch immer ein, begrenzen, beherrschen es hierüber auch, zwingen zur Einordnung, aber auch zum Konflikt. Die Frauenbewegung hat mit Recht die Aufhebung der männlich dominierten Grenzen, gleich ob als Schutznormen oder als Schranken, formuliert, als spezifische Herrschaftsformen bekämpft und neuartige Regularien verlangt (Wagner 2005; Jürgens 2006).

Bei den gegenwärtigen Entgrenzungsprozessen handelt es sich vor allem um Grenzverschiebungen (in früherer Begrifflichkeit: Institutionenabbau, Strukturveränderungen), aber damit auch immer um verdeckte oder offene Grenzkonflikte, um Zukunftsentwürfe zu mehr Freiheit. Offene Fragen sind: Werden diese Grenzkonflikte öffentlich wahrgenommen und wenn ja, von wem, wie bringen sie sich zur Geltung, welche neuen Kooperations- und Organisationsformen, welche neuen Professionalitäten und Gestaltungskompetenzen entwickeln sich daraus?

## **7. Die Krise der Arbeitsgestaltung**

Die Entwicklung menschengerechter (Erwerbs-) Arbeitsgestaltung ist durch den Epochenbruch in eine Krise geraten. Standen zuletzt unstrittig die Arbeitsaufgabe und die darauf bezogene Arbeitsgestaltung mit ihrer dualen Orientierung an Wirtschaftlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt (vgl. u. a. Elias/ Gottschalk/ Staehle 1982; 1985), brachte dieser historische Riss eine fast ausschließliche Orientierung am „reinen“ Subjekt hervor. Die Arbeitspsychologie erlebte hierüber mit Kon-

zepten des Life Long Learning oder der Workability innerhalb der Arbeitswissenschaft eine Renaissance.

Nun lassen die fortgeschrittene Flexibilisierung und Entgrenzung die Propagierung einer einfachen Rückorientierung an der Arbeitsaufgabe als wenig sinnvoll erscheinen. Will man jedoch die bewährten Standards der Tätigkeitsanalysen weiter anwenden und die fatale Konkurrenz zwischen auf Verhältnisse und Verhalten bezogenen Arbeitswissenschaften konstruktiv wenden, gilt es, einen gemeinsamen neuen Bezug zu finden und einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Diesen Bezug sehen wir in den typischen Arbeitssituationen im Arbeitsalltag in der phänomenologischen Tradition der Arbeitsforschung (dokumentiert in Meyn/Peter 2010). Diese bieten eine neue Basis, in die Arbeitsaufgaben und Lernprozesse eingebettet sind und aus der heraus auch subjektivierte Arbeit im freiheitlichen Sinne weiterentwickelt werden kann. Allerdings bedarf der ‚Situationsansatz‘ einer erneuerten Grundlegung, die den vorherrschenden rationalistischen Bias überwindet und den „ganzen Menschen“ in den Blick nimmt, der aus der Bedeutsamkeit von Situationen schöpft (Schmitz 2005; Böhle 2006). Hierüber können neue Ansätze der arbeitsbedingten Gesundheitsforschung einbezogen werden und diese umgekehrt ihre konzeptionellen Defizite bearbeiten (vgl. bereits Schröer 1992). Arbeit und Gesundheit in einen engeren und strategischeren Zusammenhang zu bringen als in der Vergangenheit geschehen, ist angesichts der konstatierten Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit eine sachliche wie politische Notwendigkeit (Pickshaus 2010). Dazu müssen sich Arbeitsforschung und Präventionsforschung über ihre jeweiligen Traditionen mit ihren Möglichkeiten und Beschränkungen klarer werden als bisher geschehen.

## **8. Das Dilemma der Arbeitswissenschaft**

Die Arbeitswissenschaft gilt als eine relativ junge Wissenschaft. Ihre Herausbildung nach dem zweiten Weltkrieg stand ganz im Zeichen der innerwissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Anerkennung sowie der Verankerung im Rahmen der Wirtschaft als Geld- und Feldgeber. Die 1954 gegründete Gesellschaft für Arbeitswissenschaft spielte dabei mit ihren Jahreskongressen (vor allem seit 1974) und Memoranden/Denkschriften (1972/1973; 1983; 2000) eine hervorgehobene Rolle.

Dominierten zunächst die sich aus dem Taylorismus emanzipierende Ergonomie und die aus der Hygieneforschung erwachsende Arbeitsmedizin (bzw. -physiologie), so kam mit den Jahren der Entwicklung zunehmend die Arbeitspsychologie ins Spiel. Wissenschaftliche Schulen, die sich um Personen wie Otto Graf, Joseph Rutenfranz und Walter Rohmert herausbildeten, mögen diese zunächst vorwiegend in Dortmund und Darmstadt angesiedelten Disziplinen verdeutlichen.

Nachdem die folgenreiche Entscheidung gefallen war, Arbeitswissenschaft als einheitliche Wissenschaft – und nicht als Arbeitswissenschaften, also als disziplinär verankerte, auf Arbeit bezogene, interdisziplinäre Ensemblewissenschaft – zu verstehen, galt es, den Gegenstand und die Ebenen der Arbeitswissenschaft zu bestimmen. Von bis heute herausragender Bedeutung für die Gegenstandsbestimmung der Arbeitswissenschaft erwies sich das hierarchische Fünf-Ebenen-Modell (Organismus, Operationen, Aufgaben, Koordinationen, Kooperationen) von Rohmert, das nachfolgend auf sieben Ebenen erweitert wurde (um Interessen und Politik). Personales Handeln und ebensolche Arbeitsformen standen in seinem Zentrum (Luczak/Volpert 1987), hinzu kamen, ebenfalls von Rohmert, die Beurteilungs- und Bewertungsebenen der Arbeit nach den Kriterien der Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit, später wurden diese um die Schädigungslosigkeit auf

der untersten und die Sozialverträglichkeit auf der obersten Ebene ebenfalls auf sieben Ebenen erweitert.

Auf dem 19. Arbeitswissenschaftlichen Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. von März 1973 und der vorlaufenden Denkschrift der Gesellschaft (GfA 1973; vgl. dies. 1982; 2000) traten Differenzen zutage. Die von Rohmert entwickelten Ebenen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse wurden weitgehend, d. h. auch von den Praktikern, akzeptiert. Die damit verbundenen Wertigkeiten hinsichtlich der arbeitsbezogenen Disziplinen insgesamt wurden jedoch nicht von vorneherein voll erkannt. So wurden die „Naturwissenschaften“ (Arbeitsphysiologie, Ergonomie) als Grundlagen angesehen und primär den ersten Ebenen zugeordnet, die Sozialwissenschaften als abgeleitet oder übergeordnet, was z. B. dem Verständnis von Arbeitssoziologie als Handlungswissenschaft mit dem Gegenstand „Arbeitshandlung“ zentral widerspricht (vgl. schon Naschold/Tietze 1977).

Durch die ebenenspezifische Gliederung entstand statt einer interdisziplinären Gleichwertigkeit, wie von Fürstenberg (1975) impliziert, eine hierarchische Form, die das naturwissenschaftliche Paradigma als grundlegende Voraussetzung und deren Integration über eine Konzeption personalen Handelns sah („Personalität“ entsprechend der Enzyklika „Laborem Exercens“ von Johannes Paul II.; Luczak/Volpert 1987, 57), was aus heutiger wissenschaftlicher Sicht so kaum mehr akzeptabel sein dürfte. Der Grundtatbestand der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und die Notwendigkeit ihrer Bewertung und Veränderung („Reproduktionsrisiken“) wurden weitgehend ignoriert (Kratzer u. a. 2008). Durch die Integration arbeitsphysiologischer, ergonomischer und arbeitspsychologischer Disziplinen über ein normativ-naturwissenschaftliches Paradigma wurde die Arbeits- und Industriesoziologie faktisch „ausgesperrt“, wobei dies sicherlich auch durch gegenseitige Vorbehalte und Vorurteile gestützt wurde.

Und diese „Aussperrung“ traf nicht nur die „marxistischen“ Strömungen der Studentenbewegung, sondern auch den phänomenologischen Ansatz von Konrad Thomas (1969) (aus der sozial-phänomenologischen Tradition von Plessner und Bahrdt aus Göttingen), den pluralistischen und durchaus industrienahen Ansatz von Fürstenberg (1975) sowie das Konzept der Reproduktionsrisiken von Döhl/Sauer u. a. (1983) vom ISF München. Durch diese interdisziplinäre Blindheit, die in den siebziger Jahren allerdings innerhalb der GfA durchaus kontrovers diskutiert wurde, sind nachfolgend wichtige und für die Arbeitswissenschaften hoch bedeutsame Veränderungen auf dem Feld der Arbeit, wie die Umwälzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit oder auch die zunehmende Relevanz der Nachhaltigkeit, von der traditionellen Arbeitswissenschaft kaum und nicht rechtzeitig erkannt worden, was für sie gegenwärtig ein Problem darstellt.

## **9. Zur Theorie von Arbeit und Arbeitssituation**

Die Anforderungen an eine wissenschaftsdisziplinübergreifende Bestimmung von Arbeitssituation als zukünftig zentralem Gegenstand der Arbeitsforschung im Zeichen der Flexibilisierung bedarf einer grundlegenden Reflektion über Situationen, wie sie vornehmlich phänomenologische und existenzialistische Philosophien (u. a. Husserl, Heidegger, Sartre) geliefert haben (vgl. Meyn/Peter 2010).

Vereinfachend zusammengefasst: Menschen leben fast ausschließlich in Situationen, die sie selbst konstituieren und die (gegenläufig) von jeweiligen Gegebenheiten in ihrer Alltäglichkeit mit konstituiert i.S. von strukturiert werden. Die Konstitutionsleistung durch die Subjekte ist eine der Intentionalität im Augenblick und

beschreibt über den intentionalen Akt ein thematisches Feld. Situationsbewältigung ist notwendige Tat, die von der Sache her in Freiheit erfolgt. Die Übereinstimmung mit der Sache kennzeichnet wahre Situationen. Dies bedeutet sowohl Übereinstimmung von Aussage und Ding, von Wissen und Realität, von Handlung und Zweck als auch gemeinsame (dialogische) Charakterisierung der situativen Gegebenheiten mit dem Anderen.

Arbeitssituationen als gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeitshandlungen lassen sich in Bedeutung und Funktion (Sinn) über die Themen der Arbeitshandlungen, z. B. die konkret gestellten Arbeitsaufgaben, erschließen. Arbeitssituationsanalysen an klassischen stationären Arbeitsplätzen, wie sie z. B. H. P. Bahrdt in der Beschreibung des Umwalzers in einem Stahlwerk in Rheinhausen vor fünfzig Jahren in überzeugender Weise vorgelegt hat, können jedoch angesichts zunehmender Flexibilisierung und indirekter Steuerung (vgl. Sauer/Boes/Kratzer 2005; Wagner 2005) kaum mehr in dieser klassischen Weise erfolgen. Hier bildet die Herausbildung einer Typik der Arbeitssituationen eine Lösung. D. h. auch scheinbar diffuses Arbeitshandeln erhält über seine beobachtete, rekonstruierte Typisierung eine Ordnung, die ihre weitergehende Beschreibung, Analyse und Bewertung ermöglicht.

Wie im Kapitel 4 bereits formuliert: Typische Arbeitssituationen bzw. Ketten typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen über Beobachtung oder Befragung qualitativ und objektiv bestimmen. Sie treten an die Stelle bisheriger Untersuchungen von offensichtlichen, formulierten Arbeitsaufgaben, Arbeitsaufträgen und deren Erfüllungsbedingungen. Diese können vielmehr in ausgewählter Form spezifisch an die Situationsbestimmungen anschließen, wie auch die sozialepidemiologische Forschung oder die klassischen Belastungs-/Beanspruchungsforschung mit ihren Orientierungen an Faktoren und objektiven Konstellationen. Zugespielt formuliert: Die Herausformung typischer Arbeitssituationen ist geradezu Voraussetzung dafür, dass z. B. die an Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz orientierte „klassische“ arbeitswissenschaftliche Untersuchungsmethodik überhaupt weiterhin greift. Typische Arbeitssituationen sind gleichzeitig Brücke zur modernen Gesundheitsforschung, weil hierüber der konkrete Bezug von personenbezogenen Daten zur Arbeit selbst wieder hergestellt werden kann. Eine Fundierung von arbeitenden Subjekten und ihren Arbeitstätigkeiten in typischen Arbeitssituationen bietet also eine aktuelle Chance zur Neuformulierung einer umfassenden interdisziplinären Arbeitsforschung in einem Zukunftsszenario subjektiver Arbeit. Schließlich erlaubt der Situationsansatz auch, diese stringent, im Zuge eines Verständnisses von „das Ganze der Arbeit“, über einen einheitlichen Zugang zu analysieren.

Husserl (1950) forderte von der Philosophie, sich vorschneller Weltdeutungen zu enthalten und sich bei der analytischen Betrachtung der Dinge zunächst an das zu halten, was dem Bewusstsein unmittelbar (phänomenal) erscheint bzw. gegeben ist, in „natürlicher Einstellung“, wie er formuliert. Damit brach er mit dem um 1900 vorherrschenden Psychologismus, der selbst die Gesetze der Logik als Ausdruck der psychischen Gegebenheiten sah, die Objektivität prinzipiell unmöglich machten. Hierin liegt auch sein Wert in der Begründung einer sachgerechten Arbeitsanalyse, die die objektiven Gegebenheiten als solche aus subjektiver Perspektive zu analysieren ermöglicht. Zentral ist dafür die Intentionalität des Bewusstseins: Intentionalität ist die Gerichtetheit des Bewusstseins auf einen Gegenstand (Sachverhalt). Es gibt kein reines Subjekt und kein reines Objekt (Noema), sondern beide sind stets verbunden

durch den Akt des Bewusstwerdens (Noesis), in dem die Gegenstände konstituiert werden. Alle Akte des Bewusstseins sind sinnstiftend und konstituieren überhaupt erst ihre Gegenstände. Erst durch Ausschaltung aller Setzungen erscheint die Welt in ihren tatsächlichen, gegebenen Strukturen. Dieses Sich-zurück-nehmen nannte Husserl Epoché, beziehungsweise Einklammerung. Ein bewusstseinstranszendentes „eigentliches An-sich“ der Dinge (wie noch bei Kant) existiert somit nicht. Diese Sichtweise übernahm Husserl von Franz Brentano. Um den wahren Wesensgehalt eines Gegenstandes zu erkennen, müssen wir unsere Einstellung zu ihm ändern. Wir müssen uns jeglichen (Vor-)Urteils ihm gegenüber enthalten. Um sich einem Gegenstand entsprechend zu nähern, muss man von jeglicher Theorie, auch den naturwissenschaftlichen, absehen (Phänomenologische Reduktion). Wahrheit ist dann die volle Übereinstimmung von Gemeintem und Gegebenem. Das Erlebnis der Übereinstimmung ist die Evidenz oder Intuition. Evidenz in diesem Sinne ist kein Gewissheitserlebnis, sondern die unmittelbare Erfahrung. Evidenz im Sinne Husserls ist korrigierbar, wenn sich im Nachhinein zeigt, dass die damalige Erfahrung nicht zutreffend war.

#### **10. Betriebsratshandeln – ein Beispiel phänomenologischer Arbeitsanalyse**

Die phänomenologische Arbeitsanalyse hat eine große Anzahl beeindruckender Beschreibungen und Bewertungen von Arbeitssituationen, Arbeitsmilieus und Arbeitsverhältnissen hervorgebracht.<sup>2</sup> Dies durch geeignete wissenschaftliche Methoden zu rekonstruieren war die arbeitssoziologische Perspektive nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland. Der Wiederaufbau brachte die Auswirkungen technologischer Neuerungen stärker in den Blick und die Ansatzpunkte für das Erkennen von neuen Arbeitszusammenhängen und Kooperationsformen. Klassisch und berühmt ist die bereits genannte Beschreibung der Arbeit des Umwalzers im modernen Stahlwerk oder der Arbeit der Locherinnen an den „modernen“ Hollerithmaschinen durch H. P. Bahrdt. Die technische Entwicklung beeinflusste die Position der unteren Führungskräfte nachhaltig, wie Friedrich Weltz schon in seiner „Meisterstudie“ aufzeigte, einem Vergleich der veränderten Stellung von Industriemeistern und Grubensteigern im untertägigen Bergbau (vgl. zuletzt Weltz 2010).

Pöhler (1969) hatte schon früh das Problem der Materialfülle einer phänomenologischen Erfassung der einzelnen Arbeitssituationen im Blick und dafür eine Ergänzung durch die funktionale Analyse der Systemtheorie Parsons vor allem bei der Informationsverarbeitung vorgeschlagen, ein Schritt, den Peter (1991) später durch Rückgriff auf Luhmann weiterzuentwickeln versuchte. Einen weiteren Lösungsversuch hatte A. Schütz entwickelt mit der an Max Weber anschließenden Orientierung auf typische Situationen als eigentlichem Untersuchungsgegenstand. Hier schließen Peter und empirisch dann Bürger (1996) an, letzterer, indem er die typischen Arbeitssituationen eines Betriebsrates im Rahmen seiner institutionellen Vorgaben erhebt. In dieser Studie zeigte sich deutlich, dass insbesondere in flexibilisierten, entgrenzten und subjektivierten Arbeitszusammenhängen an einem einzigen Tag eine große Zahl von z. T. ineinander verschobenen Situationen identifiziert werden kann, die nicht nur hinsichtlich ihrer Themen ein außerordentlich breites Spektrum aufwei-

---

2 Die auf der AIS- Frühjahrstagung 2010 demonstrierten methodischen Beispiele können hier nicht ausführlich beschrieben werden (Vgl. Meyn/Peter 2010; Peter/Meyn/Dechmann/Georg/ Katenkamp 2010 (i.E.)).

sen, sondern die sich auch in ihren räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten sowie hinsichtlich der anderen einbezogenen Personen deutlich unterscheiden. Die Unübersichtlichkeit des vielschichtigen Situationsgefüges (fast schon chaotisch) ist Ausdruck des diskontinuierlichen Charakters des Arbeitshandelns des Betriebsrats (BR). Weder gibt es eine enge räumliche Bindung noch eine fest vorgegebene zeitliche Struktur oder ein klar definiertes und vor allem begrenztes Aufgaben- und Themenspektrum. Die einzelnen Situationen sind nicht primär in ihrer reichhaltigen Totalität zu betrachten, sondern es sollte- auf einem bestimmten „Anonymisierungsniveau“ – der Frage ihrer Vergleichbarkeit, ihrer Wiederholbarkeit, ihrem Typisch – Sein nachgegangen werden.

Zur Vorgehensweise: Bürger begleitete acht Tage lang einen Betriebsratsvorsitzenden bzw. seinen Stellvertreter und protokollierte alle Beobachtungen ausführlich. Zusätzlich wurden narrative Interviews mit den Beobachteten und Expertengespräche mit anderen Betriebsratsangehörigen geführt. Darüber hinaus erfolgte eine Dokumentenauswertung von bspw. bis zu zehn Jahre alten Protokollen von Betriebsratssitzungen. Insgesamt konnten so sieben typische Arbeitssituationen rekonstruiert werden, die teilweise auf den ersten Blick zwar starke Ähnlichkeiten aufweisen, aber in ihrem Bedeutungsgehalt und den Anforderungen an das Subjekt voneinander zu unterscheiden sind. Besonders lässt sich das anhand der Beschreibung der folgenden empirischen Beispiele verdeutlichen:

Die typischen Arbeitssituationen „*Der Rundgang*“ und „*Das Unterwegs-Sein*“ sind anhand oberflächlicher Betrachtung kaum zu unterscheiden. Vergleicht man jedoch ihre Funktions- und Bedeutungszusammenhänge, zeigen sich klare Differenzierungen.

Beim „Unterwegs-Sein“ ist der BR auf dem Weg durch den Betrieb zu einem Gespräch oder zu einer bestimmten Abteilung etc. und dabei kommt es meist zu einer Vielzahl (unvorhergesehener) zufälliger, mehr oder weniger kurzer Begegnungen mit Betriebs-Angehörigen und Besuchern. Die Situation kann sich naturgemäß nur außerhalb der BR-Räume abspielen. Kennzeichnend ist gerade, dass mehrere aufeinanderfolgende Orte den „Raum“ für diese Situation abgeben. Zugleich kann die Situation zu jeder Tageszeit stattfinden. Die zuerst zu nennende Funktion des „Unterwegs-Seins“ liegt naheliegenderweise in der Fortbewegung. Kaum weniger wichtig ist aber der Effekt, dass die BR durch das Unterwegs-Sein auch außerhalb ihres Büros für die Ansprache durch die Beschäftigten zur Verfügung stehen. Der BR hält und bleibt „auf dem Laufenden“. Im Ergebnis beschränkt sich die Funktion des „Herumgehens“ aber nicht allein auf den Erhalt und Austausch von Informationen; sondern das, was der BR erfährt und was er an Rückkopplung aus seinen Informationen aufnimmt; sichert auch zu einem Gutteil die Akzeptanz. Des Weiteren ist der BR durch das „Unterwegs-Sein“ im Betrieb „präsent“. Somit ist das „Unterwegs-Sein“ auch ein zielgerichtetes Handeln.

Wer auf dem Wege irgendwohin ist, hält sich nicht in irgendwelchen Räumen auf, sondern durchschreitet sie. Er betritt einen Ort, um ihn im nächsten Augenblick wieder zu verlassen: Bewegung also. Das *Bewusstsein* muss den Raum nur insoweit erfassen, als es notwendig ist. Weil aber keine volle Konzentration gefordert ist – und hier kommen die Mitgegebenheiten dieser Situation zum Ausdruck – hängen die Gedanken zum Teil noch an der unmittelbar vorhergehenden Situation, zum Teil richten sie sich schon auf das Ziel („Was wird der S. wieder wollen?“) und zum Teil wenden sie sich völlig anderen Dingen zu.

Gleichzeitig ist aber eine gewisse Aufmerksamkeit ständig auf die Personen zu richten, denen man begegnet: Bei manchen reicht ein „Guten Morgen“, mit anderen muss man schon ein paar Worte wechseln. Die *zeitliche Lage* ist zu einem großen Teil steuerbar, d.h. wann welcher Gang gemacht wird. Der Ablauf des Unterwegs-Seins ist jedoch weder voraussehbar noch steuerbar, und deren Begegnungen müssen im Prinzip so „angenommen“ werden, wie sie kommen. Somit ergeben sich ambivalente Anforderungen an den BR:

Einerseits gleicht es einer Anerkennung, von jedem erkannt und teilweise sogar „hofiert“ zu werden, andererseits ist er aufgrund seiner quasi öffentlichen Funktion und den daraus abgeleiteten Aufgaben praktisch dazu gezwungen, sich immer und überall ansprechbar zu zeigen bzw. selbst ständig andere Leute anzusprechen. Es ist also davon auszugehen, dass das „Unterwegs-Sein“ trotz der damit immer erfahrbaren Aufwertung eine hohe Belastung darstellt und dass der BR oft mit mehr Fragen und Problemen beladen ins Büro zurückkehrt als er herausgenommen hat (vgl. Bürger 1996, S. 73ff.).

Bei der Arbeitssituation „*Der Rundgang*“ sucht der BR eine bestimmte Abteilung oder ein Außenwerk auf, geht durch die Räumlichkeiten, begrüßt die dort arbeitenden Mitarbeiter, steht für Anfragen zur Verfügung und gibt seinerseits Informationen an die Beschäftigten weiter. Rundgänge finden in ganz unterschiedlichen Räumen statt: in Werkshallen, Zeichensälen oder auch Großraumbüros. Gemeinsam ist diesen „Orten“ eine gewisse Größe, die ein wirkliches „Rundgehen“ erlaubt und dementsprechend einen eher lockeren Kontakt zu den hier Beschäftigten ermöglicht. Die Rundgänge erfolgen normalerweise monatlich und sind terminlich festgelegt. Für den BR hat der Rundgang in verschiedener Hinsicht eine wichtige Funktion. Zum einen kann er sich durch eigene „Anschauung“ ein Bild von der aktuellen Lage in einer bestimmten Abteilung machen, zum anderen verschafft er sich einen Eindruck von den Problemen und der Stimmung der Beschäftigten. Eine weitere wichtige Funktion besteht darin, dass der Betriebsrat sich durch das Herumgehen und seine Anwesenheit, durch das „Gesehen-Werden“ als ansprechbarer Interessenvertreter „präsentieren“ kann.

Es ergibt sich die Anforderung des „Sich-Einstellens“, den gesamten Raum „im Blick zu haben“ und dabei alle Anwesenden erfassen und gleichzeitig seine Aufmerksamkeit intensiv auf den einzelnen Mitarbeiter an seinem jeweiligen Arbeitsplatz richten zu müssen. Dieses Spannungsverhältnis muss der BR während der gesamten Situation aushalten, aber vor allem auch gestalten können.

Die Situation ist deutlich abgrenzbar von vorher und nachher, nicht nur durch den erforderlichen Ortswechsel und durch die besondere Bedeutung, sondern auch durch die zeitliche Dauer. Zur zentralen Bedeutung der Situation „Rundgang“ wird die Sicherung der eigenen Identität: sich der eigenen Herkunft als Arbeitnehmer zu vergewissern. (vgl. ebd. 69ff.)

Trotz der meist klar voneinander abzugrenzenden Bedeutungsgehalte der rekonstruierten Situationen bleiben folgende Anforderungen übergreifend erhalten: Die „umfassende Präsenz durch extensives Unterwegs-Sein“ und die „große Bedeutung von Kommunikation und persönlichen Kontakten“.

Die in diesem Rahmen stark verkürzte Darstellung der Analyse des Betriebsrats handeln als ein empirisches Beispiel für die Arbeitssituationsanalyse sollte aufzeigen, dass kaum ein anderes Instrument in ähnlicher Weise geeignet ist, den Alltag in seiner von den Handelnden selbst immer wieder hergestellten Komplexität angemessen zu erfassen. Es geraten auch solche Handlungsbezüge in den Blick, die gerade in

ihren nicht-funktionalen Bestimmtheiten den Alltag nachhaltig beeinflussen. Ebenfalls ohne Beobachtung kaum zu erfassen sind die vielfach routinisierten Abläufe, die dem Handelnden selbst als völlig selbstverständlich – und womöglich wenig bemerkenswert – erscheinen, in denen sich aber oft die wesentlichen und das Handeln prägenden Strukturen erkennen lassen (ebd., S. 26). Für Qualifizierungen z. B. im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sind derartige Kenntnisse von großer Wichtigkeit.

## 11. Schluss

Den Arbeitssituationsansatz und die mit ihm verbundenen Methoden für eine Erneuerung interdisziplinärer Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung unter Einschluss der Arbeitssoziologie fruchtbar zu machen, braucht einen langen Atem und ausreichende Beispiele gelungener Praxis, eine Anstrengung, die sich angesichts der bestehenden Herausforderungen zukünftiger Arbeitsgesellschaften lohnen sollte. Die Notwendigkeit der Kooperation zwischen den jeweils relevanten arbeitsbezogenen Disziplinen erlangt hierüber eine hohe Plausibilität. Das bisher oft vorherrschende, Erkenntnisfortschritt hemmende, weil konkurrierende Gegeneinander von Vorgehensweisen kann dadurch in ein konstruktives, wettbewerbliches Miteinander überführt werden, weil ein gemeinsamer interdisziplinärer Bezugspunkt, die jeweils typische Arbeitssituation, gegeben ist.

## Literatur

- Altmann, Norbert (2001): „Beteiligung“ in der japanischen Produktion?, in: Krahn, Karl/ Peter, Gerd/ Skrotzki, Rainer (Hrsg.): Immer auf den Punkt. Beiträge zur Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik, Dortmund
- Andruschow, Katrin (Hg.)(2001): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin
- Autorengruppe (Fb 4) sfs (2009): Arbeitsorganisatorische Leitbilder, Dortmund: sfs (INQA)
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42, 6-19
- Bahrtdt, Hans-Paul (1953): Arbeitsplan einer industriesoziologischen Untersuchung, durchgeführt als Sozialforschungsstelle in einem Hüttenwerk des Ruhrgebiets, masch. Verf. Dortmund (Archiv sfs) (vgl. dazu Popitz/ Bahrtdt/ Jüres/ Kesting (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen)
- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher a.a.O. , S. 250-268
- Bialas, Wolfgang (2005): Lebensführung in exzentrischer Positionalität. Helmut Plessners Grundlegung philosophischer Anthropologie, in: Jaeger, Friedrich, Jürgen Straub (Hg.), Was ist der Mensch, was Geschichte?, Bielefeld
- Biesecker, Adelheid (2000): Arbeitsgesellschaft – Tätigkeitsgesellschaft – Mitgestaltungsgesellschaft. Umrisse eines zukunftsfähigen Arbeitskonzepts, in: Berliner Debatte Initial 4
- Böhle, Fritz, B. Milkau (1988): Vom Handrad zum Bildschirm – Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Alltagsprozeß, Frankfurt/M./München
- Böhle, Fritz (1989): Körper und Wissen. Veränderungen in der soziokulturellen Bedeutung körperlicher Arbeit, in: Soziale Welt 4, S. 497-512
- Böhle, Fritz (2006): Typologie und strukturelle Probleme von Interaktionsarbeit, in: Böhle, Fritz, Jürgen Glaser (Hg.) (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung, Wiesbaden

- Brinkmann, U., K. Dörre, S. Röbenack (2006): Prekäre Arbeit, Bonn: FES
- Bürger, Michael (1996): Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln, Münster
- Crouch, Colin (2008): Postdemokratie, Frankfurt/M
- Dechmann, Uwe, Arno Georg, Gerd Peter (2007) :Das neue Modell von Produktionsarbeit und seine gesellschaftlichen Risiken – Ein Debattenbeitrag zu S. Gryglewskis Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland, in: Z.ARB.WISS. 2
- Döhl, Volker ,Dieter Sauer (1983): Exkurs zur sozialwissenschaftlichen Risikoanalyse, masch. verf. München: ISF
- Dörre, Klaus (2009): Gewerkschaften und die Zone der Prekarität: Anregungen für eine Neujustierung der Arbeitspolitik. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt/M., S. 183-194.
- Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1985): Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M.
- Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1982): Arbeitsstrukturierung auf der Grundlage der dualen Arbeitssituationsanalyse. in: Z.Arbwiss. 36 Jg. 1, 1-8
- Engeström, Yrjö (2008): Entwickelnde Arbeitsforschung. Zur Tätigkeitstheorie in der Praxis, Berlin
- Ferber, Christian v. (1959): Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart
- Ferber, Christian v. (1991): Subjektive und objektive Arbeitssituation – wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute?, in: Peter, Gerd (Hrsg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretischer Reflexion und Konstruktion, Dortmund
- Fürstenberg, Friedrich (1975): Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft, Göttingen
- Georg, Arno, Gerd Peter (2008): Subjektivierung der Arbeit – Subjektivierung der Arbeitswissenschaften. Was folgt aus dem Epochenbruch?, in: Arbeit 1/2008
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (1973): Denkschrift „Arbeitswissenschaft in der Gesetzgebung“, Frankfurt/M.: RKW
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) (1983): Thesenpapier zum Kolloquium „Selbstverständnis der Arbeitswissenschaft“, Dortmund: vvMs
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (2000): Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft zum Strukturwandel der Arbeit, [http://www.gfa-online.de/memorandum/Zukunft\\_GfA\\_2\\_2000.php](http://www.gfa-online.de/memorandum/Zukunft_GfA_2_2000.php)
- Habermas, Jürgen (1985): Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt/M.
- Hildebrandt, Eckart (1981): Der VW-Tarifvertrag zur Lohndifferenzierung, Berlin
- Holzkamp, Klaus (1985): Grundlegung der Psychologie, Frankfurt/M.
- Huchler, Norbert (Hrsg.) (2008): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin: edition sigma
- Husserl, Edmund (1950): Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie, Husserliana Bd. III, Haag
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Konstanz
- Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis, in: Dtsch.Z.Philos. 2/1993, S. 239-249
- Kambartel, Friedrich (2002): Arbeit und Praxis, in: Honneth, Axel (Hrsg.): Pathologien des Sozialen. Die Aufgaben der Sozialphilosophie, Frankfurt/M.

- Kratzer, Nick, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer (2008): Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit“, in: Prokla 150, 38.Jg.,Nr.1
- Kruse, Wilfried (1985): Ausbildungsqualität, Arbeitsprozess-Wissen und soziotechnische Grundbildung; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Nr. 5
- Langemeyer, Ines (2005), Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik. Eine Fallstudie, Münster
- Leontjew, Alexej (1982), Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit, Köln
- Löffler, Reiner (1991): Die Definition von Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg
- Luczak, Holger, Walter Volpert (1987): Arbeitswissenschaft. Kerndefinition- Gegenseitigkatalog- Forschungsgebiete, Eschborn: RKW
- Meyn, Christina, Gerd Peter (Hrsg.) (2010): Arbeitssituationsanalyse. Bd. 1: Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung, Wiesbaden: VS Verlag
- Moldaschl, Manfred (2001): Was ist Gute Arbeit? Neue Antworten auf alte Fragen, in: artec-paper 98, Universität Bremen
- Naschold, Frieder, Barbara Tietze (1977): Arbeitsgestaltungspolitik durch rechtliche Normierung. Zum Entwurf der DIN 33405: Psychische Belastung und Beanspruchung. In: "Humanisierung der Lohnarbeit? Der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen", Argument-Sonderband AS 14. Berlin 1977, S. 102-115
- Naschold, Frieder (1994): Nationale Programme zur Innovationsentwicklung. Arbeitspolitik im internationalen Vergleich, in: Arbeit 2
- Negri, Antonio/ Hardt, Michael (1997): Die Arbeit des Dionysos. Materialistische Staatskritik der Postmoderne, Berlin
- Nickel, Hildegard Maria (2004): Arbeit und Geschlecht: Problemaufriss, in: Scholz, Dieter u.a. (Hrsg.) (2004): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, Münster
- Parge, Martina (2004): Steuerung durch Verständigung. Zur Bedeutung „kommunikativen Handelns“ in neuen Arbeitsformen, Berlin
- Peter, Gerd (Hrsg.) (1991): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretischer Reflexion und Konstruktion, Dortmund
- Peter, Gerd (Hrsg.) (2007): Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg
- Peter/ Meyn/Dechmann/Georg/Katenkamp (2010 i.E.): Arbeitssituationsanalyse (2). Die Entwicklung praxistauglicher Konzepte und Methoden dualer Arbeitsanalyse und beteiligungsorientierter Arbeitsgestaltung, Wiesbaden: VS
- Pfeiffer, Sabine (1999): Dem Spürsinn auf der Spur - Subjektivierendes Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Information-Broking, München/Mering.
- Pfeiffer, Sabine, Wieland Jäger (2008): Ende des Elends: Marxsche Reformulierung, handlungstheoretischer Beitrag und dialektische Reanimation der Arbeits- und Industriesoziologie, in: Huchler a.a.O., S. 69-88
- Pickshaus, Klaus (2010): Krise, Restrukturierung und Gute Arbeit, in: Sozialismus 4, S. 36-39
- Plessner, Helmuth (1982): Mit anderen Augen. Aspekte einer philosophischen Anthropologie, Stuttgart
- Pöhler, Willi (1969): Information und Verwaltung, Stuttgart
- Pöhler, Willi (1991): Arbeit und Subjekt, in: Nippert/ Pöhler/Slesina (Hg.): Kritik und Engagement. Soziologie als Anwendungswissenschaft. Festschrift für Christian von Ferber zum 65. Geburtstag, München

- Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt u. a. (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang, Hamburg
- Sauer, Dieter, Andreas Boes, Nick Kratzer (2005): Reorganisation des Unternehmens, in: ISF/IfS/INIFES/SOFI (Hrsg.), Berichterstattung zur soziökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Berlin, S. 323-350
- Schmitz, Hermann (2005): Situationen und Konstellationen, Freiburg
- Schröer, Alfons (1992): Gesundheitszirkel, in: Die Betriebskrankenkasse 7, 404-411
- Schütz, Alfred, Thomas Luckmann (1975): Strukturen der Lebenswelt, Neuwied/Darmstadt
- Senghaas-Knobloch, Eva (1999): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: Arbeit 2
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden
- Staehele, Wolfgang H. (1985): Organisation und Führung sozio-technischer Systeme. Grundlagen einer Situationstheorie, Stuttgart
- Sydow, Jörg (1985): Der soziotechnische Ansatz der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Darstellung, Kritik, Weiterentwicklung, Frankfurt/M.
- Schumann, Michael u. a. (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt/M.
- Thomas, Konrad (1964): Die betriebliche Situation der Arbeiter, Stuttgart
- Thomas, Konrad (1969): Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge, Stuttgart
- Ulich, Eberhard (2005): Arbeitspsychologie, Stuttgart/Zürich, 6. Auflage
- Voß, G. Günther, Pongratz, Hans, J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft, in: KZfSuS , Heft 1, 1998, S. 131-158
- Wagner, Gabriele (2005): Die Kunst der Grenzziehung. Subjektivität zwischen Anspruch, Norm und Anforderung, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin
- Wagner, Hilde (Hrsg.) (2005): „Rentier’ ich mich noch?“ – Neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg
- Weltz, Friedrich (2010): Arbeit mit Fallstudien, in: Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer (Hg.) Industriesoziologische Fallstudien, Berlin
- Womack, James P. u. a. (1990): The Machine that Changed the World, New York