

Forschungsprojekt: Implizite Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen angesichts gewandelter Arbeitsvertragsformen – Reziprozität in Tauschbeziehungen aus Inhalts- und Prozessperspektive

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen haben einen Wandel der Arbeitsverhältnisse zur Folge. Neben die herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisse treten neue, flexiblere Formen des Tausches von Arbeitskraft gegen Entgelt. Ob sich zugleich auch die impliziten Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verändern, welche über den juristischen Arbeitsvertrag hinausgehende wechselseitige Erwartungen und wahrgenommene Verpflichtungen umfassen, wird im Rahmen des Forschungsprojektes untersucht. Das Vorhaben zielt darauf ab, mögliche Veränderungen zu analysieren, indem die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen empirisch erfasst und gegenübergestellt werden.

Fragestellung: Das Projekt befasst sich zum einen mit der Frage nach den Reziprozität begründenden Tauschinhalten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in transaktionalen respektive relationalen formalen Vertragsverhältnissen. Zum anderen sind die dahinter liegenden Abwägungs-, Aushandlungs- und Entwicklungsprozesse zu identifizieren, die zur Herausbildung von Reziprozitätsvorstellungen im Arbeitsverhältnis führen. Zielsetzung ist es, die Austauschnormen in den Arbeitsbeziehungen zu untersuchen und zugleich die Aushandlungsmechanismen und Reziprozitätsbewertungen unter den Vertragspartnern zu erschließen.

Forschungsmethoden: Im Rahmen einer qualitativen Herangehensweise werden in einem ersten Schritt die impliziten Verträge unterschiedlicher Beschäftigtengruppen untersucht und kontrastierend gegenübergestellt: einerseits Normalarbeitnehmer mit eher relationalen Verträgen, andererseits Arbeitskräfte in flexiblen, eher transaktionalen Vertragsarrangements. Die Untersuchung der Beschäftigten unter Normalarbeitsbedingungen bezieht sich vornehmlich auf die Branchen Maschinenbau, Chemie- und Elektroindustrie. Arbeitskräfte in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen werden in Branchen, wie z. B. der Medien, der Informationstechnologien sowie der Beratung vermutet.

Im Rahmen von leitfadengestützten Interviews mit den Beschäftigten werden Stationen der Berufsbiographie, persönliche Wertorientierung, Arbeitsidentität, Charakteristika der Tauschbeziehung, allgemeine Erwartungen, ausgehandelte Versprechungen sowie der Umgang mit Enttäuschungen thematisiert.

In einem zweiten Schritt wird die Perspektive der Unternehmen erfasst, indem spiegelbildliche Interviews mit Personalverantwortlichen geführt werden. Die Auswertung der Interviews erfolgt mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse sowie ergänzenden Fallportraits.

Im letzten Schritt geht es darum, Übereinstimmungen bzw. Unstimmigkeiten zwischen Individuums- und Organisationsperspektive zu analysieren, indem ermittelt wird, ob und in welchem Ausmaß die sich in impliziten Verträgen ausdrückenden Erwartungen von Individuen und sie beschäftigenden Organisationen korrespondieren.

Anvisiert ist die Herausarbeitung von Mustern im Hinblick auf die implizite Vertragsgestaltung und Reziprozitätserwartungen, um gegebenenfalls Typen von impliziten Verträgen zu identifizieren, die sich jedoch nicht notwendigerweise an den formalen Vertragskonstellationen orientieren müssen.

Die Ergebnisse der Forschung sollen darüber hinausgehend Hinweise darauf geben, wie das Transformationsproblem der Arbeit vor dem Hintergrund gewandelter Bedingungen in verschiedenen formalen Vertragsarrangements gelöst werden kann.

Durchführende Stelle: Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Projektteam: Prof. Dr. Heiner Minssen, Dr. Pamela Wehling, Sonja Teupen

Kooperationspartner: Lehrstuhl für Arbeitsmanagement und Personal am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Förderung: DFG

Laufzeit: 2009 - 2011

Kontakt: pamela.wehling@rub.de