



OTTO VON GUERICKE  
UNIVERSITÄT  
MAGDEBURG

HW

FAKULTÄT FÜR  
HUMANWISSENSCHAFTEN

ZSM – ZENTRUM FÜR SOZIALWELTFORSCHUNG UND METHODENENTWICKLUNG

[www.zsm.ovgu.de](http://www.zsm.ovgu.de)

---

## 1<sup>st</sup> CALL FOR PAPERS:

### 10. ZSM Nachwuchstagung am 19./20. Oktober 2018

*an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Fakultät für Humanwissenschaften*

#### **Thema: Forschungsperspektiven auf Arbeit**

*Gastausrichterin: Prof. Dr. Heike Ohlbrecht*

**Ausgangspunkt der Nachwuchstagung ist die Beobachtung, dass der rasant voranschreitende Wandel der Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht sowohl neue Chancen als auch neue Gefährdungspotenziale hervorbringt. Die Nachwuchstagung soll die Gelegenheit geben, interdisziplinär und multiperspektivisch den neuen Herausforderungen der Arbeitswelt in unterschiedlichen Themenfeldern nachzuspüren.**

#### **Arbeitsgruppe zum Themenfeld 1: Arbeit und Gesundheit**

---

*Leitung: Prof. Dr. Heike Ohlbrecht und Dr. Carsten Detka*

In den modernen Arbeitswelten haben sich (in unterschiedlichem Ausmaß) einige erstrebenswerte Aspekte guter Arbeit durchgesetzt, wie vergrößerte Autonomiespielräume, flexible Arbeitszeiten, mehr Subjektivität, größere Kreativitätsspielräume. Andererseits können diese Vorteile auch wieder zu Nachteilen werden und werfen neue Probleme auf. Stichworte wären etwa die Verdichtung von Arbeitsprozessen, der Überschuss an emotionalem Einsatz und Kommunikationsnotwendigkeiten oder die Auflösung der Grenzen von Arbeit und Familie durch z.B. gesteigerte Flexibilität und Mobilität.

Arbeit ist ein janusköpfiges Phänomen: einerseits ermöglicht Erwerbstätigkeit Identität, Anerkennung und individuelle Freiheiten, andererseits schafft Arbeit Abhängigkeiten und enthält Entfremdungspotentiale. Selbstverwirklichung und Selbstentfaltung können zu einem zentralen Motor werden, sind aber abhängig von Mitbestimmungspotentialen, von sozialen Gradienten und von Arbeitsmilieus.

Mit jeder historischen Gesellschaftsphase und ihren typischen Arbeitsbedingungen waren auch bestimmte Spektren von (Arbeits-)Erkrankungen, Belastungen und Gesundheitsrisiken verbunden. Die Tätigkeiten, die in den Arbeitswelten des 21. Jahrhunderts verlangt werden, setzen auf Eigeninitiative und Eigenverantwortung der Beschäftigten bei steigender Komplexität der Arbeits- und Leistungsanforderungen, Digitalisierung sowie veränderten Kontrollinstanzen. Durch die Entkopplung der Arbeit von Zeit und Ort wird Arbeit mobiler und flexibler. Diese Flexibilitäts- und Mobilitätsumutungen oder -versprechungen gelten allerdings nicht für alle Arbeitsverhältnisse gleichermaßen. Zu unterscheiden sind etwa Kreativberufe, die IT-Branche,

Pflege-, Lehr- und Sozialberufe oder Tätigkeiten in der Versandbranche, in denen Belastungen, deren Bewertungen sowie deren soziale Auswirkungen sehr unterschiedlich verteilt sind. Für die Arbeitsgesellschaft zeigen sich irritierende Anzeichen: Psychische Erkrankungen im erwerbsfähigen Alter wie auch chronische Verläufe von Erkrankungen allgemein nehmen zu. Hinsichtlich des Stresserlebens und der stressinduzierten Erkrankungen nimmt die Arbeitswelt mittlerweile Platz eins ein und rangiert mit weitem Abstand vor anderen Lebensbereichen. Dies verweist auf die Ambivalenzen von sich wandelnden Arbeitswelten, die sich u.a. zwischen globalisierten Finanzmärkten, neuen Organisationsstrukturen und Prekarisierungstendenzen etc. aufspannen. Im wissenschaftlichen Diskurs herrscht allerdings keineswegs Einigkeit darüber, welche Phänomene für die Steigerungsraten der psychischen Erkrankungen verantwortlich sind oder ob Artefakte reüssieren (Werden Krankheiten bspw. diagnostiziert, da es neue medizinische Diagnoseschlüssel dafür gibt?). Fest steht: (Erwerbs-) Arbeit enthält einerseits salutogene, d.h. gesundheitsförderliche Ressourcen, wie andererseits pathogene, die Gesundheit beeinträchtigende Faktoren.

Der Übergang zu einer die Entwicklungsfähigkeit von Individuen wie Gesellschaft sichernden nachhaltigen Arbeit erfordert eine über technologische und ökonomische Innovationen hinausgehende umfassende sozial-ökologische Transformation der Arbeitsgesellschaft. Inwieweit u.a. die derzeit absehbaren Schritte der Digitalisierung, die anwachsende Entgrenzung und Subjektivierung oder die Lösungsansätze der betrieblichen Gesundheitsförderung etc. angesichts einer alternden Gesellschaft den Zusammenhang von Arbeit, Lebenswelt und Gesundheit im Sinne einer zu sichernden Entwicklungsfähigkeit in Rechnung stellen, ist eine offene Frage. Die Arbeitsgruppe möchte die Chance eröffnen, unterschiedliche Aspekte des Zusammenhangs von Arbeit und Gesundheit zu thematisieren.

Möglicherweise verliert Erwerbsarbeit – angesichts der mit ihr verbundenen Belastungen und des Ungleichgewichts in der Work-Life-Balance – an Bedeutung, und neue Formen des Arbeitens, Nichtarbeitens oder Tätigseins etablieren sich? Welche gesundheitlichen Belastungen zeigen sich in den neuen Arbeitswelten, welche Rolle spielen spezifische Arbeitskulturen? Welche Chancen des Umgangs mit dem Phänomen der bedingten Gesundheit zeigen sich z.B. auf betrieblicher Ebene (betriebliche Gesundheitsförderung)?

## **Arbeitsgruppe zum Themenfeld 2: Atypische Beschäftigung: prekär, aber autonom?**

Leitung: *Prof. Dr. Michael Dick und Dr. Gina Möskén*

Spätestens mit dem Beginn der Industrialisierung haben technologische und gesellschaftliche Umwälzungen Menschen vor immer wieder neue Herausforderungen gestellt. Automatisierung, Informatisierung und aktuell die digitale Vernetzung beschreiben technisch-organisatorische Umwälzungen der Arbeitswelt, deren soziale Folgen nicht nur in den Betrieben, sondern auch darüber hinaus spürbar sind. Ein in jüngerer Zeit erkennbarer Trend betrifft die Beschäftigungsformen und -beziehungen. Seit 1991 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 14% auf 28% angestiegen. 2015 geht etwa jede/r fünfte Erwerbstätige einem atypischen Beschäftigungsverhältnis nach, das betrifft 7,5 Mio. Arbeitnehmer/innen. Darunter fallen Teilzeitbeschäftigung unter 20 h / Woche, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und geringfügige Beschäftigung. Dabei fällt ein Geschlechterunterschied auf: Insgesamt sind 2015 11,7% der Männer atypisch beschäftigt, aber 31,2% der Frauen. Insgesamt spielen flexible Beschäftigungsformen eine immer wichtigere Rolle im Arbeitsleben. Sozial- und arbeitswissenschaftliche Konzepte zur Qualität der Arbeit beruhen jedoch zum allergrößten Teil

auf empirischen Untersuchungen im klassischen industriellen Kontext. Daher wird ein erweiterter Arbeitsbegriff diskutiert. Dieser schließt Arbeitsformen und Tätigkeiten jenseits des Normalarbeitsverhältnisses ein, bspw. frei-gemeinnützige Arbeit.

Atypische Beschäftigung wird in der öffentlichen Diskussion meist in ihrer wirtschaftlichen Dimension thematisiert. Einerseits fördert sie die Flexibilität des Arbeitsmarktes, andererseits wird sie für prekäre Lebensverhältnisse verantwortlich gemacht. Arbeit ist jedoch mehr als wirtschaftliche Existenzsicherung, sie ist eine wichtige Form der sozialen Integration und kann als sinnhafte Tätigkeit die persönliche Entfaltung, Zufriedenheit und Antriebskraft fördern. Diese Dimensionen der Arbeit sind von der Arbeitsforschung hinreichend in ihrer Bedeutung beschrieben, allerdings fast ausschließlich in Bezug auf das Normalarbeitsverhältnis. Erkenntnisse der Freiwilligenforschung weisen darauf hin, dass auch freiwillig verrichtete, unbezahlte Arbeit diese Qualitäten aufweist. Unter bestimmten Umständen kommt diese frei-gemeinnützige Arbeit den Idealvorstellungen von Arbeit sogar näher als die normale Erwerbsarbeit.

Könnte dies – unter bestimmten Umständen – nicht auch auf atypische oder geringfügige Beschäftigung zutreffen? Könnten nicht auch diese die Autonomie und persönliche Entfaltung fördern, soziale Integration erleichtern und ein insgesamt reichhaltiges, befriedigendes und motivierendes Leben ermöglichen? Wäre es nicht vorstellbar, dass eine atypische, und damit auch unverbindlichere Beschäftigung die Abhängigkeit der Arbeitnehmer/innen vom Unternehmen reduziert, dass diese Form der Beschäftigung vor neuen Formen der Ausbeutung (Selbstaussbeutung, indirekte Führung, dezentrale Verantwortung, Zugriff auf die gesamte Persönlichkeit) schützt und so die Unabhängigkeit der Individuen stärkt? Wenn dieser Gedanke zumindest in Teilen plausibel ist, dann wäre es nötig, die Bedingungen herauszuarbeiten, unter denen diese Potenziale wirksam werden. Dazu gehören zumindest die finanzielle und soziale Absicherung der Beschäftigten.

Die Arbeitsgruppe diskutiert Daten und Projekte, die atypische oder ungewöhnliche Beschäftigungsformen empirisch beschreiben und versucht Bezüge untereinander sowie zu bestehenden Forschungslinien herzustellen.

### **Arbeitsgruppe zum Themenfeld 3: Arbeit in der Wissenschaft**

---

Leitung: *Prof. Dr. Philipp Pohlenz und Dr. Maria Kondratjuk*

Wissenschaftliche Arbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass die in ihr Tätigen ein hohes Maß an Autonomie (hinsichtlich der zu bearbeitenden Gegenstände, hinsichtlich der Arbeitsplanung, etc.) genießen. Aus dieser Autonomie speist sich gerade auch die Attraktivität von Wissenschaftskarrieren. Arbeit in der Wissenschaft ist zudem angetrieben von hohen Idealen, wie einer zweckfreien epistemischen Neugier, der Möglichkeit, durch Entdeckungen das Denken der Menschen zu beeinflussen. Belohnungen erfolgen in Form wissenschaftlicher Reputation und zuweilen öffentlicher Aufmerksamkeit.

Zugleich sind erfolgreiche Wissenschaftskarrieren das Ergebnis der Teilnahme an einem hoch kompetitiven Feld. Dem Beruf „Wissenschaft“ muss man sich gänzlich widmen und hingeben, außerberufliche bzw. außerwissenschaftliche Belange gelten als unerwünschte Ablenkung.

Mit diesem Credo lässt sich auch rechtfertigen, dass von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine spezifische Form der Selbstunterwerfung erwartet wird sowie die Bereitschaft, problematische Arbeitsbedingungen (wie etwa kurzfristige Arbeitsverträge, die

kaum Sicherheit für die Lebensplanung bieten und bspw. häufige Ortswechsel erfordern) klaglos hinzunehmen.

Jedoch auch die Wissenschaft hat sich unter den Bedingungen einer Wissensgesellschaft, in der mehr und mehr Arbeitsfelder verwissenschaftlicht werden, verändert. Zum einen ist die Ausdehnung des Wissenschaftsbetriebs beachtlich, das Wissenschaftssystem wächst seit Jahrzehnten und ist von Spezialisierung und Arbeitsteilung gekennzeichnet sowie davon, dass das Leitbild des Wissenschaftlers (der hier bewusst in der männlichen Form genannt wird), der sich ganz seinen Forschungsfragen hingibt, immer mehr zur Fiktion wird. Reziprok dazu gibt es eine Delegation wissenschaftlichen Wissens, in dem Sinne, dass eine skeptische Öffentlichkeit die alleinige Geltung wissenschaftlichen Wissens nicht länger akzeptiert und sich in den wissenschaftlichen Diskurs aktiv einbringt.

Diese Entwicklungen haben auch Auswirkungen auf wissenschaftliche Arbeitsroutinen und damit auf die Wissenschaft als „Arbeitswelt“. So steigt der Legitimationsbedarf der eigenen Arbeit an, nicht nur im Sinne der Gültigkeit des produzierten Wissens, sondern auch hinsichtlich der Effizienz des Einsatzes öffentlicher Mittel für die Zwecke der Forschung. Dokumentationspflichten nehmen mittlerweile einen erheblichen Anteil der verfügbaren Arbeitszeit in Anspruch, zugleich wird der Wettbewerb um die für die wissenschaftliche Arbeit nötigen Mittel schärfer. In dem sich hier widerspiegelnden „organisierten gesellschaftlichen Misstrauen“ gegen die Wissenschaft, lassen sich durchaus Deprofessionalisierungstendenzen erkennen. War die Wissenschaft traditionell der Ort und die Quelle gesellschaftlich relevanter Wissensproduktion, der man die Freiheit einräumte, sich gemäß eigener Regeln und Vorstellungen zu organisieren, wurde sie in jüngerer Zeit unter die Aufsicht der „Indikatorensteuerung“ gestellt, durch die Zeiteffizienz und internationale Vergleichbarkeit hergestellt werden soll. Intendiert ist damit, dass durch die Verschärfung von Wettbewerbsmechanismen die Kreativität von Wissenschaft gefördert werden soll, in dem Sinne, dass die Bereitschaft zur Finanzierung der Forschung permanent unter dem Vorbehalt der – zeitlich möglichst unmittelbaren – Produktion exzellenter und international kompetitiver Ergebnisse steht. Zumindest potenziell denkbar sind indes gegenläufige Effekte, nämlich solche der opportunistischen Anpassung an die Logik der Belohnungssysteme, durch die eher die Bearbeitung von „Mainstream-Forschungsfragen“ und die Vermeidung riskanter, weil hinsichtlich der zu erwartenden Ergebnisse nicht absehbarer, Forschungsfragen mit ungewissem Ausgang provoziert werden. Diese Entwicklungen haben möglicherweise auch einen Einfluss auf Handlungslogiken und -praktiken im Forschungsbetrieb und mithin auf das wissenschaftliche Arbeiten sowie die Motive einzelner Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihr individuelles Engagement in der und für die wissenschaftliche Wissensproduktion. Sie sind zudem schon vielfach diskutiert worden, etwa aus Sicht der Wissenschaftssoziologie und der Hochschulforschung. Auf der Nachwuchstagung soll die entsprechende Perspektive auf spezifische Entwicklungen der Wissenschaft als Arbeitswelt gerichtet werden: Geht ein Verlust an „Kreativitätsspielräumen“ und Fehlertoleranz mit einer sinkenden Attraktivität der Wissenschaft als Arbeitsumgebung einher? Wie stellt sich das Leben von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern jenseits des Genies, das in Einsamkeit und Freiheit forscht, dar? Wie entwickeln sich Wissenschaftskarrieren unter dem (Ein)Druck der beschriebenen Veränderungen?

Diesen drei Themenfeldern möchten wir auf der diesjährigen ZSM Nachwuchstagung nachgehen, die sich in der Tradition der Magdeburger Methodenworkshops als Fachtagung mit Forschungswerkstattcharakter versteht – also der dialogische Austausch im Mittelpunkt steht.

Wir laden explizit Nachwuchswissenschaftler/innen (Studierende, Promovierende und Postdoktoranden/innen) unterschiedlicher Disziplinen dazu ein, sich mit einem Beitrag aus der eigenen Forschungsarbeit (Fragen, Daten, Befunde etc.) zu bewerben und gemeinsam mit uns zu diskutieren. Wir empfehlen eine Adressierung an eines der drei Themenfelder (Arbeitsgruppe). Möglich sind auch Fragestellungen, die quer zu den Themenfeldern liegen oder Schnittstellen zu mehreren aufweisen, wie etwa Digitalisierung, Gender und Migration u.a. Als Beitragsvorschläge sind empirische und theoretische, aber auch konzeptionelle Beiträge willkommen.

Als Formate sind Impulsvorträge in drei parallelen Arbeitsgruppen geplant. In den Arbeitsgruppen können abgeschlossene, laufende oder zur Einreichung bei Förderinstitutionen geplante Forschungsprojekte vorgestellt und diskutiert werden. Etwa 20-minütigen Präsentationen werden 20-minütige Diskussionen folgen.

Bitte senden Sie Ihre Beitragsvorschläge in Form eines Abstracts mit Angabe des favorisierten Themenfeldes (max. 2500 Zeichen mit Leerzeichen) bis zum 17.08.2018 an [zsm@ovgu.de](mailto:zsm@ovgu.de). Eine Rückmeldung über die Annahme des Beitrages erfolgt bis zum 01.09.2018.

Anmeldung und weitere Informationen unter: [www.zsm.ovgu.de/nachwuchstagung](http://www.zsm.ovgu.de/nachwuchstagung). Anmeldungen sind hier ab sofort möglich. Die Anmeldefrist endet am 5.10.2018.

In der Teilnahmegebühr von 55,00 Euro sind die Verpflegung mit alkoholfreien Getränken, Kaffee, Tee, Gebäck und Snacks während des Tagungszeitraums sowie das Tagungsbuffet am Abend des 19.10.2018 enthalten (ohne Getränke). Beitragende sind von der Teilnahmegebühr befreit.

Die Veranstaltung erfolgt mit freundlicher Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung.