

**Perspektiven – Positionierungen – Methoden.  
Die Kulturwissenschaften und ihre Auseinandersetzung  
mit aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt**

*Manfred Seifert*

Tagungssessay:

**Neue Medien und Arbeitswelt. Translokale Arbeits- und  
Organisationsformen als Herausforderung für die ethnographische Praxis.**

Bonn, 26.-28. September 2002, organisiert vom Volkskundlichen Seminar der  
Universität Bonn in Zusammenarbeit mit der Kommission Arbeitskulturen der  
Deutschen Gesellschaft für Volkskunde e.V.

**Keywords:**

Aktionsforschung,  
Arbeitskommuni-  
kation, Arbeits-  
kultur, Arbeitswelt,  
IT-Branche,  
Lebenswelt, Wis-  
sensmanagement,  
Feldforschung,  
multi-sited  
ethnography

**Zusammenfassung:** Von 26. bis 28. September 2002 fand am Volkskundlichen Seminar der  
Universität Bonn eine Interdisziplinäre Fachtagung zum Thema "Neue Medien und Arbeitswelt.  
Translokale Arbeits- und Organisationsformen als Herausforderung für die ethnographische Praxis"  
statt. Ihre Durchführung erfolgte in Zusammenarbeit mit der Kommission Arbeitskulturen in der  
Deutschen Gesellschaft für Volkskunde. Im Mittelpunkt der Tagung standen die neuartigen  
strukturellen Herausforderungen, die durch die Implementierung der modernen Informations- und  
Kommunikationstechniken einerseits, aber auch durch innovative Managementstrategien  
andererseits auf die institutionelle und organisatorische Gestaltung der Arbeitsverhältnisse  
einwirken. Hierbei standen die Auswirkungen auf die raumzeitlichen Komponenten des  
Arbeitslebens sowie die Organisation des betrieblichen Wissens im Vordergrund. Von besonderem  
Interesse waren hierbei u.a. die Folgen für die arbeitenden Subjekte: Welche Rückwirkungen auf  
die persönlichen Lebensverhältnisse sind zu diagnostizieren? Und in welcher Weise beeinflussen  
die Arbeitenden selbst über ihre lebensweltlichen Orientierungen die neuen Arbeitsverhältnisse  
mit? Den Möglichkeiten und Problemen einer aktiven wissenschaftlichen Mitwirkung an  
unternehmerischen Entscheidungsprozessen im Stil der Aktionsforschung bzw. über  
Trainingsangebote für Mitarbeiter wandte sich ein eigener Teil der Tagung zu. Die Tagung suchte  
und fand den interdisziplinären Dialog zu diesen Themen. Ebenso gelang der Gedankenaustausch  
mit den Praktikern aus diesem Berufsmilieu. Inhaltlich traten im Verlauf dieser Tagung folgende  
Gesichtspunkte in den Vordergrund: Erstens wurde die hohe Bedeutung der informellen  
Kommunikation und der soziokulturellen Rahmungen beim virtuellen Wissensaustausch mehrfach  
dargelegt. Zweitens verdeutlichten einige Referate den Einfluss lokaler bzw. regionaler Spezifika  
und traditioneller Orientierungen. Drittens konnte die umfassende Ausstrahlung biographischer und  
lebensweltlicher Prägungen auf die persönliche Konzeption des Arbeitsverhältnisses sichtbar  
gemacht werden. Besonders instruktiv erwies sich der Vergleich der verschiedenen methodischen  
Ansätze der vorgestellten Studien und Projekte. Hier waren vor allem der Umgang mit den  
Feldforschungsmethoden der Befragung und der Beobachtung sowie die fallweise aufwändige  
Einbindung der Forschenden in das Untersuchungsfeld aufschlussreich und anregend.

## **Inhaltsverzeichnis**

- [1. Moderne Arbeitswelten – das Thema und seine Erforschung](#)
- [2. Arbeiten im Informationsraum – zwischen lokaler Bindung und Netzwerkkultur \(Sektion 1\)](#)
  - [2.1 Traditionsbindungen und Lokalbezüge bei der IT-Arbeit \(Panel 1\)](#)
  - [2.2 Potentiale und Grenzen interkultureller Kommunikation und translokaler Kooperation. Zur Netzwerkkultur virtueller Teams \(Panel 2\)](#)
  - [2.3 Telecoaching und private Nutzung des Internet. Individuelle Gestaltungsräume am IT-Arbeitsplatz \(Panel 3\)](#)
- [3. Flexible Arbeitsbedingungen in biographischer, zeitlicher, räumlicher und institutioneller Hinsicht – Konsequenzen für Organisationen und Lebenswelten \(Sektion 2\)](#)
  - [3.1 Lebenswelt und Arbeitswelt – Auflösung einer Grenzziehung \(Sektion 2.1\)](#)
  - [3.2 Wissen und Organisation \(Sektion 2.2\)](#)
- [4. Netzwerke und "partnerships" \(Sektion 3\)](#)
  - [4.1 Die Kulturwissenschaften als Unternehmer \(Panel 1\)](#)
  - [4.2 Arbeitsplatzvermittlung, Produktion, Archivierung. Beispiele für wissenschaftlich begleitete Strategien unternehmerischen Handelns \(Panel 1 und 2\)](#)
  - [4.3 Arbeitskulturforschung auf den Weg zur Gesprächstherapie und Supervision in Betrieben \(Panel 2\)](#)
- [5. Resümee](#)
  - [5.1 Gelungener Erfahrungsaustausch über fachwissenschaftliche Grenzen hinweg](#)
  - [5.2 Differenzierte Empirien: Die verschiedenen methodischen Zugänge](#)
  - [5.3 Beobachter oder Interaktionspartner? Die Positionierung der Wissenschaften im Untersuchungsfeld](#)
  - [5.4 Vielfältige Zugänge, breit streuende Forschungsinteressen](#)

[Zum Autor](#)

[Zitation](#)

## **1. Moderne Arbeitswelten – das Thema und seine Erforschung**

In der modernen Arbeitswelt vollziehen sich mit der Herausbildung neuer Beschäftigungs- und Organisationsformen kennzeichnende Veränderungen, die unter anderem als Folgen von Entgrenzungsprozessen diagnostizierbar sind. Im Zuge von Globalisierungstendenzen und dem Einfluss netzbasierter technischer Lösungen (IT-Ausstattung) geraten die bislang konventionellen Ordnungen in Bewegung: Zum geographischen Raum tritt ein übergreifender Informationsraum, neue länder- bzw. spartenübergreifende Kooperationen verwischen die Grenzen zwischen dem Innenleben von Organisationen und ihren Außenwelten. Damit unterliegen die Formen und Gestaltungsweisen von Arbeit vielfachen Aushandlungsprozessen. Denn die hierarchischen Strukturen verschieben sich in der Folge ebenso wie es notwendig wird, Kommunikationsgewohnheiten, Entscheidungswege und Persönlichkeitsmuster neu zu disponieren. Formelhaft ausgedrückt ist seit einigen Jahren ein quasi epochaler Wandel von fordistisch zu postfordistisch geprägten Arbeitsverhältnissen im Gange, so die bisherigen

fachwissenschaftlichen Diagnosen, an denen namentlich die Sozial- und Kulturwissenschaften beteiligt sind. Um die neue Qualität der informatisierten Erwerbsarbeit zu fassen, wurden aus diesen Fächern einige Konzepte vorgelegt. Begrifflich sind sie gefasst als "Subjektivierung" oder als "Autonomisierung der Arbeit", als "immaterielle Arbeit" bzw. "mentale Arbeit". Den Status der in diesen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten versuchen Formulierungen wie "Arbeitskraftunternehmer", "Wissensarbeiter" und "Wissenswerker" bzw. "Portfolioarbeiter" zu umschreiben. Zudem gehen die Analysen von einer Veränderung des bislang weithin gültigen Verhältnisses zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt aus. Beide Sphären verlieren demnach ihre relative Eigenständigkeit und fließen ineinander über. [1]

Diese Veränderungen zu analysieren und dabei die Folgen für die methodischen, theoretischen und praktisch-konzeptionellen Erfordernisse einer volkskundlich-kulturwissenschaftlichen Forschung zu reflektieren, war das Ziel der Bonner Tagung, die in dieser Ausrichtung auch einen logischen Anschluss an die vorangehende Berliner Tagung der Kommission Arbeitskulturen in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde (2001) zum Innenleben der Organisation suchte (<http://www.arbeitskulturen.de/>). Am Beispiel dieser Kommission zeigt sich ebenfalls der neue Zugang, der innerhalb der Volkskunde/Europäischen Ethnologie zu dem Forschungsfeld "Arbeit" gesucht wird. Führte doch diese Kommission bis 1998 die Bezeichnung "Arbeiterkultur", was auf ihre bisherige Ausrichtung vornehmlich an den Arbeits- und Lebensweisen der Industriearbeiterschaft als mehr oder weniger klar umgrenztem Sektor von Werktätigen mit eigenständigen kulturellen Zügen und weltanschaulich-politischen Haltungen verweist. Um neuen methodisch-konzeptionellen Ansätzen (u.a. Unternehmenskulturforschung; research up) wie auch den sich wandelnden Arbeitsrealitäten nachzukommen, erfolgte die Umbenennung in Kommission für Arbeitskulturen. Wie Birgit HUBER (Volkskundliches Seminar, Universität Bonn) in ihrer Einleitung im Namen der örtlichen Veranstalter ausführte, zeigt sich die Herausforderung für die ethnographische Praxis zum einen im Bedarf an aktuellen Studien und zum anderen in der Realisierung interdisziplinärer Kooperationen. Dem sollte die Tagung gerecht werden, indem sowohl Referate zu geplanten bzw. gerade in der Durchführung befindlichen Projekten wie auch eine Reihe von Disziplinen (insbesondere geistes-, sozial- und wirtschaftswissenschaftliche sowie die Informatik) im Programm vertreten waren. Das Anliegen eines Gedankenaustausches zwischen Wissenschaft und Praxis fand besonders am zweiten Abend beim Podiumsgespräch unter der Moderation von Werner MEZGER (Institut für Volkskunde, Universität Freiburg) ein Forum, wo laufende Forschungsprojekte zum Tagungsthema sowie Beispiele aus der Praxis von Unternehmen und Unternehmensberatungen vorgestellt und diskutiert wurden. [2]

Das Poppelsdorfer Schloss bot mit seinem Stucksaal und dem Arkadengang im Innenhof ein anregendes Ambiente für ein dichtes Programm, das vollständig als Plenarprogramm ohne parallel geführte Veranstaltungen konzipiert war. Dieses Programm bestand in seinem Hauptteil aus 19 Referaten und 7 Kommentaren, die in drei thematische Sektionen gegliedert und als Panels strukturiert waren. Zum einen Teil bezogen sich die Kommentare auf zwei oder drei vorangehende

Referate, die dann insgesamt gewürdigt wurden. Zum anderen Teil nahmen die Kommentatoren zu einzelnen Referaten gleich in deren Anschluss Stellung. Als abendliches Rahmenprogramm traten ein Vortrag von Hubert KNOBLAUCH (Institut für Soziologie, TU Berlin) zum Thema "Informationsgesellschaft, Workplace Studies und Kommunikationsarbeit" (siehe hierzu Abschnitt 3.2) sowie ein Podiumsgespräch mit Impulsreferaten zu Praxisbeispielen und Forschungsprojekten. Hier waren Beispiele aus der Praxis von Unternehmen und Unternehmensberatungen gebündelt. Am Podium vertreten waren Birte SCHMITZ (KPMG Consulting AB, Berlin), Horst TAUBER (TAUBERCONSULT GmbH), Hans-Werner SAHM (Gesamtprojektleiter Arbeitsschutz-Service Deutsche Telekom, Dortmund), Hans Christoph ANGERMEYER (Information Management Institute, Bonn), Nicole MAYER-AHUJA (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen), Frank GNEGEL (Museum für Kommunikation, Frankfurt) und Burkhard WOLF (Geschäftsführer IT der BG-PHOENICS GmbH) sowie der freie Unternehmensberater Harald BLUM (Hamburg). Die Podiumsteilnehmer stellten in ihren teilweise in Form von Korreferaten gehaltenen Statements jeweils ihre berufspraktischen Erfahrungen und unternehmerischen Konzeptionen vor. Hier reichte der Tenor von detailreichen Einblicken in die konkrete Arbeitspraxis und ihre Herausforderungen bis hin zu Präsentationen mit starker Tendenz zur Selbstdarstellung. Dem schloss sich am späten Abend nur noch eine kurze allgemeine Diskussion an, in der u.a. die Möglichkeiten zu einer systematischeren Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Unternehmensberatung und Wissenschaft behandelt wurden. Die durchaus relevante Frage, inwieweit in Kreisen der Unternehmensberatung ein Interesse etwa an kulturwissenschaftlichen Forschungsergebnissen zur neuen Arbeitswelt besteht, wurde zwar erörtert, doch an diesem Abend nicht näher beantwortet. [3]

## **2. Arbeiten im Informationsraum – zwischen lokaler Bindung und Netzwerkkultur (Sektion 1)**

In der umfangreiche Sektion 1 spannte sich der Bogen von Studien zu den Strukturen und Praxen räumlich entgrenzter, international vernetzter Arbeitsrealitäten bis hin zu Analysen exemplarischer innerbetrieblicher bzw. individueller Konfigurationen von Arbeit. [4]

### **2.1 Traditionsbindungen und Lokalbezüge bei der IT-Arbeit (Panel 1)**

Zunächst spürten zwei Referate den lokalen und traditionellen Orientierungen bei netzbasierten Arbeitsleistungen nach. Dagny STUEDAL (Institut for kulturstudier/ Institut for informatikk, University of Oslo) betrachtete hierzu zwei Fälle des Umgangs mit graphischen Innovationen und konnte dabei unterschiedliche Intentionen und Strategien des Einsatzes von Tradition erkennen. So analysierte sie in einem Beispiel die Strategie einer gelernten Typographin, die sich bei ihrer Multimediaarbeit auf die Gestaltung von Fonts konzentriert und damit Anschluss an ihre Berufsbiographie herstellt. Dieser Fall entstammt einer Studie über norwegische Firmen aus dem Bereich der Neuen Medien aus den Jahren 1998-2000. Einer 2000/2001 durchgeführten Studie über netzbasierte Lehrmöglichkeiten zur Fortbildung von Grafikarbeitern entnahm sie den zweiten

Fall, bei dem die Strukturierung des Lernprogramms einer pädagogischen Tradition folgt. Dieses Lernprogramm stellt die Unterweisung in prinzipielle Lehrinhalte voran, erst danach setzt es sich mit arbeitspraktischen Aspekten und Problemlösungen auseinander. Dieses Lehrkonzept erwies sich in der Arbeitsrealität als nicht praktikabel, da hier immer konkrete Probleme zu lösen waren und keine Zeit zum Erlernen grundsätzlicher Inhalte blieb. Anhand dieser beiden Fälle wurden unterschiedliche Verwendungsweisen von Tradition sichtbar: Während Tradition im ersten Fall der Anpassung an neue Herausforderungen diene, fand sie im anderen Fall als altes Muster Verwendung, das einfach auf die neue Situation übertragen wird, um klassische Qualifizierungsschemata und Kontrollmöglichkeiten aufrecht zu erhalten. [5]

Annette HENNINGER (Zentrum für Sozialpädagogik, Universität Bremen) verglich das Wirtschaftshandeln ost- und westdeutscher IT-Unternehmen und versuchte hierbei lokale Prägungen zu identifizieren, die auf kulturellen Faktoren im weiteren Sinne basieren. Einen augenscheinlich differenzierenden Faktor zwischen Ost und West fand sie in Gestalt der regional unterschiedlichen Vernetzungen der Softwarefirmen. Hier entdeckte sie in Westdeutschland eine wesentlich höhere Bereitschaft zur Kooperation mit Partnerbetrieben, Dienstleistern etc. [6]

In der Diskussion überzeugte dieses Beispiel nicht so recht, und man suchte deshalb die Ursache für die beschriebenen Ost-West-Differenzen vor allem in sozioökonomischen Strukturbedingungen. So sah man persönliche Bekanntschaften aus Schul- und Studienzeiten sowie das länger bestehende betriebliche Branchenumfeld im Westen für die intensiveren Außenkontakte verantwortlich. Irene GOETZ (Institut für Europäische Ethnologie, HU Berlin) unterstrich in ihrem Kommentar zu diesen beiden Studien die Bedeutung je spezifischer kultureller Implementierungen gerade auch bei sich globalisierenden Arbeitsverhältnissen. Vorrangige Aufgabe der Ethnographie sei es deshalb, sich mit den traditionellen Anteilen der Betriebskulturen zu beschäftigen. Diese Auffassung teilten nicht alle Tagungsmitglieder. In der Diskussion äußerte sich ihr Unbehagen an dieser Position u.a. in der Kritik an einer damit einhergehenden Selbstbeschränkung der Forschung. [7]

## **2.2 Potentiale und Grenzen interkultureller Kommunikation und translokaler Kooperation. Zur Netzwerkkultur virtueller Teams (Panel 2)**

Eine konzeptionelle und methodische Herausforderung an die Kulturwissenschaften stellt die Untersuchung von kommunikativen und kulturellen Faktoren translokaler Arbeits- und Organisationsstrukturen bei projektorientierter internationaler Zusammenarbeit dar, auf die sich ein zweites Panel konzentrierte. Am Beispiel der indischen Softwareindustrie zeigte Surya M. THEVAR (Department of Information Science, Annamalai University/India) auf, dass im virtuellen Kontakt zwischen den Mitgliedern internationaler Teams unabhängig von einer hochstehenden technischen Infrastruktur die je unterschiedlichen Kulturprägungen, Kommunikationspraxen und Organisationsstile eine ausschlaggebende und durchaus auch hemmende Rolle spielen können. Dies

konnte an einigen Beispielen illustriert werden: Die Teams zeigten unterschiedliche Umgangsformen mit der Virengefahr. Während die einen die komplette Softwarebearbeitung stoppten, um die Viren ungeachtet ihrer Gefährlichkeit zu fixieren, stoppten andere den Bearbeitungsprozess nicht. Auch bei der Arbeitskommunikation zur Erstellung der Software differieren der in westlichen Teams praktizierte top-down-approach und der bottom-up-approach in den asiatischen Teams. Größere Behinderungen bei der Kommunikation virtueller Teams treten anknüpfend an derartige kulturelle Unterschiede bei der konkreten Arbeitspraxis u.a. dadurch auf, dass zwischen den Teammitgliedern infolge der kurzfristigen Zusammenarbeit und der Kooperation über mehrere Zeitzonen hinweg zu schwache zwischenmenschliche Bindungen vorhanden sind, um kulturelle Fremdheiten abzubauen, wechselseitiges Vertrauen zu schaffen und einen jeweils bedürfnisgerechten Informationsfluss zuwege zu bringen. Zudem beschneidet die Furcht vor unbemerkter Kontrolle die Bereitschaft und Offenheit zu effektiverer Kommunikation. [8]

Enrico PALUMBO (Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie, Studiengang Interkulturelle Kommunikationsforschung, Universität München) plant eine neunmonatige Feldstudie an drei international verteilten Standorten eines weltweit tätigen Unternehmens, um die Eigenart und den Stellenwert der Kommunikation in transnational verteilten Teams zu untersuchen. Anregend waren seine Ausführungen zur methodisch-konzeptionellen Anlage seines Forschungsdesigns, das u.a. die Analyse virtueller und direkter Kommunikation bei zeitweiser aktiver Mitarbeit in den Teams vorsieht. [9]

Auf die Unterschiede zwischen direkter und virtueller Kommunikation ging denn auch Klaus ROTH (Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie, Universität München) in seinem Kommentar zu THEVAR und PALUMBO ein. Dabei wies er insbesondere darauf hin, dass im virtuellen Bereich wesentliche Kontextfaktoren menschlicher Kommunikation zu fehlen scheinen (namentlich die begleitenden Habitualisierungs- und Traditionalisierungsprozesse). [10]

In der anschließenden Diskussion wurde zu Bedenken gegeben, dass derlei Defizite jedoch durch anders gelagerte Strategien in Anpassung an das neue Medium ausgeglichen werden können (vom bewussten Einsatz begleitender direkter Kommunikation, Telefongespräche etc. über stilistische Anpassungen der Texte an mündliche Kommunikation bis hin zum Einsatz visueller Attachments, Buttons wie Smileys etc.) und insofern bei steigender Routine im Umgang mit den technischen Möglichkeiten nur graduelle Veränderungen erwartbar sind. Demnach ist eher davon auszugehen, dass auch im virtuellen Bereich die wesentlichen Kontextfaktoren menschlicher Kommunikation (wie historischer und kultureller Kontext, Solidarität, Habitualisierung, Traditionalisierung) in modifizierter Form Eingang finden können. [11]

Einen Einblick in Anspruch und Wirklichkeit der Arbeitsorganisation des seit 1985 bestehenden Medienlaboratoriums des *Massachusetts Institute of Technology* gab Ute SUESSBRICH (Institut für Kulturanthropologie, Universität Frankfurt). Angesichts seiner Zielsetzung, die digitalen Technologien in interaktive

Kommunikationsmedien zu überführen, und abweichend von seinen avantgardistischen Projektionen bleiben der kommunikative Austausch und die Verwendung von Informationstechnologien in der Forschungspraxis der Teams allerdings relativ beschränkt. So praktizieren die Teams mehrheitlich keine näheren Kontakte untereinander, weder aus Neugierde noch um einen projektbezogenen Erfahrungsaustausch zu pflegen. Auch werden von ihnen die Computernetzwerke nicht ausdrücklich genutzt. [12]

In seinem Kommentar hierzu hob Michael SIMON (Deutsches Institut, Kulturanthropologie/Volkskunde, Universität Mainz) hervor, dass die Forschenden mögliche Konsequenzen derartiger Ergebnisse für die Untersuchten berücksichtigen müssen: So sei u.a. zu bedenken, ob man nicht die Arbeitsplätze der Untersuchten gefährdet, wenn etwa die Vorgesetzten oder Sponsoren von problematischen bzw. nicht dem Institutsimage entsprechenden Arbeitspraktiken erfahren. Überhaupt dürfe ein Forschungszugang, der sich ethnographisch verstehe, den Menschen und die Verantwortung ihm gegenüber nicht aus dem Auge verlieren. [13]

### **2.3 Telecoaching und private Nutzung des Internet. Individuelle Gestaltungsräume am IT-Arbeitsplatz (Panel 3)**

In einem letzten Panel der Sektion 1 wandte man sich der Ebene der einzelnen Mitarbeiter zu und verfolgte hier die Möglichkeiten für persönliche Umgangsweisen mit dem Computer am Arbeitsplatz. Dabei kam ebenso das unternehmerische Interesse nach Effizienz und Kontrolle konkret in den Blick. [14]

Anke BAHL (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn) verglich den Symbolwert und die organisatorische Rahmung klassischer betrieblicher Weiterbildung mit den bislang erkennbaren Praktiken unternehmerisch forcierten E-Learnings. Hier stellen sowohl die strukturelle Organisation (in Zeitfenstern während der Arbeitszeit) wie auch die veränderte Transportfähigkeit kultureller und sozialer Kommunikationsaspekte (Stimme, Mimik etc.) Anforderungen an die Integration in den Arbeitsalltag (Lernzeiten im Büro) und an die Telecoaches, was in einem geplanten Projekt des Bundesinstitutes für Berufsbildung näher untersucht werden soll. [15]

Ein weiteres evidenten Feld für soziokulturelle Gestaltungsmöglichkeiten netzbasierter Kommunikation bietet die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz. Gerrit HERLYN (Institut für Volkskunde, Universität Hamburg) dokumentierte an einigen Beispielen den eigensinnigen Medienumgang, in dem sich der Grad der Verflechtung von arbeits- und freizeitbezogenem Gebrauch widerspiegelt. Neben dem Vergleich mit älteren Formen der Bürofolklore (Xeroxlore) wurden dabei auch neuartige Qualitäten des interaktiven Technikumgangs wie die Flucht in virtuelle Parallelwelten und die Suchtgefahr sichtbar, die zudem aus unternehmerischer Sicht Kontroll- und Sanktionsstrategien erforderlich machen. [16]

Für die Kommentatorin Susanne KEUNEKE (Seminar für Medienwissenschaft, Universität Düsseldorf) bildeten das Telecoaching wie die private Internetnutzung zwei Fallbeispiele für die unternehmensseitige Einwirkung auf die motivationalen und atmosphärischen Tönungen des Arbeitsalltags. In ihrem Kommentar ging sie davon aus, dass die Effizienz des Einsatzes von intelligenten Technologien in den Unternehmen zu großen Teilen von der Effizienz der face-to-face Kommunikation abhängt. Ihrer Auffassung, wonach deshalb unternehmerische Arrangements der Arbeitswelt den Ausschlag für die Effizienz bzw. den Missbrauch der neuen Informationstechnologien geben, wollten manche Diskutanten in dieser Zuspitzung allerdings nicht folgen. Denn der Umgang mit dem Computer eröffne eine neue Dimension der Verführung und Sucht; er besitze keinen Stopp-Faktor. Die PC-Nutzung sprengt die klassischen Nutzungsrahmen von Medienkonsum und Informationsaustausch insbesondere dann, wenn die Arbeitssituation nicht sozial gerahmt bleibt und sich der Nutzer unbeobachtet fühlt. Insofern wäre es auch sinnvoll, einmal in die Gegenrichtung der breit thematisierten Subjektivierung von Arbeit zu denken: an die Funktionalisierung von Subjektivität über die neuen Formen der Informations- und Kommunikationstechnik. [17]

### **3. Flexible Arbeitsbedingungen in biographischer, zeitlicher, räumlicher und institutioneller Hinsicht – Konsequenzen für Organisationen und Lebenswelten (Sektion 2)**

Die Sektion 2 beschäftigte sich mit den Anforderungen der informatisierten Arbeitswelt in zwei perspektivischen Zugängen. Der erste Zugang (Sektion 2.1) widmete sich der Rolle der subjektiven Einbindungen der Arbeitenden. Im Mittelpunkt stand die Analyse der lebensweltlichen Faktoren bei der Aneignung und der Gestaltung der neuen Arbeitsanforderungen. Der zweite Zugang (Sektion 2.2) untersuchte die Bereiche Kommunikation und Information, die in der informatisierten Arbeitswelt nicht nur über technisch-organisatorische Innovationen neu gestaltet werden, sondern auch in ihrem Stellenwert gestiegen sind. Von hier aus wirken sie auf die raumzeitliche Organisation der Arbeitsprozesse und ihre institutionelle Rahmung ein, was deutliche Auswirkungen auch auf die persönlichen Lebensverhältnisse und lebensweltlichen Prägungen der Arbeitenden hat. [18]

#### **3.1 Lebenswelt und Arbeitswelt – Auflösung einer Grenzziehung (Sektion 2.1)**

In dieser Sektion rückten die arbeitenden Subjekte mit ihren Orientierungen und Strategien in das Zentrum der Analyse. Mit der Betrachtung des Wechselverhältnisses zwischen den arbeitsweltlichen Anforderungen bzw. Vorgaben an die Arbeitenden und den lebensweltlich präformierten Einwirkungen der Arbeitenden auf die Arbeitsverhältnisse ist eine aus der Sicht der Kulturwissenschaften wesentliche Dimension für die Analyse und Bewertung der neuen Arbeitsverhältnisse angesprochen. Dabei lag die Betonung auf den Gestaltungspotenzialen der Arbeitnehmer gegenüber den unternehmerisch-technischen Zwängen und daraus resultierend auf den je differenten



## Ausgangssituationen, Handlungsmustern und Selbsteinschätzungen der Subjekte. [19]

Klaus SCHOENBERGER (Akademie für Technikfolgenabschätzung des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart) erörterte in grundsätzlicher Form die möglichen Forschungsstrategien zur Analyse moderner (postfordistischer) Arbeitsverhältnisse. Um zu einem differenzierten Verständnis des Arbeitswandels zu kommen, müsse eine kulturwissenschaftliche Analyse die arbeitenden Subjekte mitsamt ihren Rahmenbedingungen in vollem Umfang untersuchen. Denn die Veränderungen in Ökonomie und Arbeitswelt betreffen nicht nur den Berufsalltag, sondern die gesamte Lebensweise und damit auch die schichtspezifischen Prägungen, sozialmoralischen Orientierungen usw. der Arbeitenden. Auf eine in hohem Maße präformierende Wirkung der Lebenswelt auf die Arbeitswelt verweisen die unterschiedlichen Umgangsweisen der Arbeitnehmer mit den neuen Herausforderungen. Diese Umgangsweisen, so SCHOENBERGER, differieren je nach Branche oder Arbeitsbedingungen sowie je nach Lebensform (Single, Familie), Milieubindung etc. Sie manifestieren sich etwa in der Art, welchen Stellenwert und welchen Umfang die arbeitsfreie Zeit zur Gestaltung des Privatlebens erhält. Eine Analyse der neuen Arbeitsentwicklung kann jedoch nach SCHOENBERGER nur unter der Berücksichtigung der gesamten Lebensführung bei Arbeit und Nicht-Arbeit zielführend sein. [20]

Lebensweltliche Zurichtungen der Arbeitsverhältnisse verfolgten auf der Basis eigener empirischer Forschungen Frank KLEEMANN und Birgit HUBER. Frank KLEEMANN (Abteilung für Industrie- und Techniksoziologie, TU Chemnitz) untersuchte die persönlichen Selbstorganisations- und Koordinationsleistungen von Teleheimarbeitenden. Neben individuell fundierten, eigensinnigen Strategien (u.a. der persönliche Umgang mit Hierarchien sowie Konkurrenz- und Kooperationsanforderungen, der Einsatz von Emotionen) sind auch Orientierungen beobachtbar, die an betriebliche Regelsysteme und gesellschaftliche Modellvorstellungen rückgebunden sind. Gleichlaufend reduzieren sich die bei bisheriger Berufsarbeit wirksamen sozialintegrativen Funktionen, was einen Trend zur "Privatisierung des beruflichen Lebens" zusätzlich unterstützt. [21]

Die Lebens- und Arbeitswelt einer Multimedia-Produktionsfirma erschloss Birgit HUBER (Volkskundliches Seminar, Universität Bonn) mithilfe einer aufwendig konzipierten Feldforschung, die ein elaboriertes Orts- und Zeitmanagement umfasste. Sie setzte sich mit den Anforderungsprofilen und Bewältigungsstrategien bezüglich der arbeitsseitig erforderlichen Kommunikation auseinander, die bei betriebsübergreifenden digitalen Produktionsprozessen auftreten. Dabei war vor allem die Entstehung neuartiger sozialer Arrangements im Schnittpunkt von Arbeitsbeziehungen und Freundschaft von Interesse. Aufgrund der Beobachtung vielfältiger Mischformen alter und neuer Arbeitskrafttypen wird für HUBER eine Revision der Typologie des "Arbeitskraftunternehmers" erforderlich, die der Tatsache Rechnung trägt, dass in der Praxis jene hochgradig gezielte Ökonomisierung der eigenen Arbeitskraft durch konkurrierende Selbstdeutungen

der Arbeitsbeziehungen (etwa als Freundschaftsbeziehungen) abgeschwächt – wenn nicht sogar konterkariert – wird. [22]

Manfred SEIFERT (Lehrstuhl für Volkskunde, Universität Passau) verwies in seinem Kommentar u.a. auf die unterschiedlichen Empiriestile und die fachspezifischen Zugänge bei KLEEMANN und HUBER. Ergänzend zu SCHOENBERGER plädierte er dafür, auch die Ausstrahlungen gesellschaftsvirulenter mentaler und psychosozialer Orientierungen (Individualisierung, Wertewandel etc.) auf die Arbeitswelt zu berücksichtigen. Denn in Anbetracht einer großen Differenziertheit der Arbeitsverhältnisse in den informatisierten Berufsfeldern wird ein vielschichtiges und reflexives Wechselverhältnis zwischen Arbeitswelt, persönlicher Lebenswelt und der Sphäre gesellschaftlich virulenter bzw. medial vermittelter Leitbilder und Ideologien erkennbar. [23]

### **3.2 Wissen und Organisation (Sektion 2.2)**

Im zweiten perspektivischen Zugang der Sektion 2 ging es um organisatorisch-administrative Herausforderungen für Kommunikation und Information in der informatisierten Arbeitswelt. Hier standen generelle wissenssoziologische Reflexionen im Vordergrund. Gleichsam als Einführung fungierte der Abendvortrag des Vortages, in dem sich Hubert KNOBLAUCH (Institut für Soziologie, TU Berlin) zuerst der Geschichte und den konzeptionellen Inhalten des Diskurses über die Informations- und die Wissensgesellschaft befusste, um anschließend vor allem einem sozialstrukturellen Ansatz zur Analyse des mit diesen Typisierungen umschriebenen Sachverhaltes zu folgen. Anhand der sog. workplace studies, in denen realzeitliche Arbeitsvorgänge in modernen Kommunikationszentralen qualitativ untersucht werden, konnte er darstellen, wie gerade im Umgang mit der aktuellen Informationstechnik Formen der zwischenmenschlichen Kommunikation zur effektiven Bewältigung der Aufgaben nötig bleiben. Denn dabei zeigte sich, wie unverzichtbar sprachliche wie nonverbale kommunikative Handlungen zur Durchführung der Arbeit gerade mit technologisch vermittelten Systemen sind. Dies wurde am Beispiel der Untersuchung eines Flughafen-Towers deutlich, wo sich herausstellte, dass die Fluglotsen ihre komplexe Tätigkeit nicht unabhängig voneinander verrichten, sondern erst durch den beiläufigen Austausch von Kurzinformationen erfolgreich durchführen können. Hieran schlossen die beiden nachfolgenden Referate gewissermaßen an. [24]

Für Michael PATEAU (AIS Institut für Autonome Intelligente Systeme, St. Augustin) haben Überlegungen zum Wissensmanagement in Unternehmen insbesondere die kommunikativen Grundlagen von sozialem Wissen zu berücksichtigen. Denn in Speichermedien objektivierte Informationen können nur über erneute Kontextualisierungen und sozialen Austausch ihren Anwendungswert als Handlungswissen wiedererlangen. Dies jedoch erfordert nach PATEAU den Aufbau eines rekursiven Netzwerkes autonomer Systeme mit je eigenen Beobachtungsweisen und -ergebnissen. [25]

Soziokulturelle Faktoren standen auch bei Peter M. HEJL (LUMIS Institute for Empirical Literature and Media Research, Universität Siegen) im Mittelpunkt seiner grundsätzlichen Überlegungen zur Modalität des Wissensmanagements in betrieblichen Organisationen. Er ging von anthropologischen Voraussetzungen der Wissensvermittlung in sozialen Gruppen aus und verwies dabei u.a. auf Selektionskriterien für Kommunikationsinhalte, die von den Kommunikationspartnern als relevant erachtet werden. Auf besonderes Interesse stoßen demnach Informationen, die Neuheiten, Normverstöße, soziale und sexuelle Aspekte thematisieren. Für HEJL ist bedeutsam, dass virtuelle Lösungen zur Verwaltung unternehmensbezogener Wissensinhalte jene Bedingungen berücksichtigen müssen, die eine Information analog den anthropologisch grundierten Aufmerksamkeitsfaktoren interessant machen. [26]

Unternehmenspraktischen Bedingungen, Einstellungen und Strategien schließlich wandte sich Dimitrios KONSTADAKOPOULOS (Centre for European Studies, University Bristol) zu, die er vorrangig am Beispiel der westenglischen Industrieregion Bristol – Cheltenham – Swindon verfolgte. Hier wie anderswo zeichne sich eine wachsende Bedeutung von Wissensmanagement in Wirtschaftssparten mit intensivem Informationsbedarf und damit einhergehend ein Wechsel von konkurrenzorientierten zu kooperativen Unternehmensstrategien ab. Allerdings bilden, darauf wies KONSTADAKOPOULOS hin, unternehmensspezifische, regionale und nationale Sonderkulturen ebenso wie die mangelnde Bereitschaft des Firmenmanagements, das unternehmerische Wissen nach außen weiterzugeben, auch Hinderungsgründe für einen umfassenden freien Wissensaustausch. [27]

Im Kommentar von Bernd REMMELE und Benjamin STINGL (Interdisziplinäres Verbundprojekt RION – Rechtsinformatik Online, Institut für Informatik und Gesellschaft, Universität Freiburg) sowie in der anschließenden Diskussion beschäftigte neben theoretischen Reflexionen zu den vorgetragenen Wissenskonzepten u.a. die Frage der Kontextsicherung von betriebsrelevanten Informationsdaten, für deren Schwierigkeiten bislang keine befriedigende Lösung verfügbar scheint. [28]

#### **4. Netzwerke und "partnerships" (Sektion 3)**

In dieser Sektion wurden Projekte einer aktiven unternehmerischen Zusammenarbeit bzw. Beratungstätigkeit der Wissenschaften mit der Wirtschaft wie auch wissenschaftlich begleitete Beratungs- und Trainingsangebote zur Mitarbeiterschulung vorgestellt. [29]

##### **4.1 Die Kulturwissenschaften als Unternehmer (Panel 1)**

Götz BACHMANN (Goldsmiths College, University of London) und Andreas WITTEL (Department of English and Media Studies, Nottingham) gaben einen instruktiven Einblick in ein Projekt, das als praktischer Testfall für eine Partnerschaft zwischen einer kulturwissenschaftlichen Forschungseinheit und Wirtschaftsunternehmen konzipiert wurde. Im Sinne der Aktionsforschung verfolgt

das Projekt das Ziel, in England eine Pay-TV-Lösung auf dem Markt einzuführen und diesen Prozess begleitend kulturwissenschaftlich zu erforschen. Dargestellt wurden die organisatorischen und strategischen Aufwendungen. Zum einen bedurfte die Suche nach Partnern aus der Wirtschaft für dieses Projekt sorgsamer Planungen. Dabei waren zum Beispiel auch Unsicherheiten der Wirtschaftsunternehmen mit der neuartigen Projektkonstellation zu überwinden, die sich etwa in juristischen Detailregelungen niederschlugen. Deren Anliegen war die rechtlich verbindliche Fixierung, in welcher Form und unter welchen Bedingungen die Ergebnisse der begleitenden Forschungen publizierbar sind. Zum anderen lag die strategische Herausforderung für das kulturwissenschaftliche Forscherteam darin, eine Produktentwicklung als unternehmerischer Akteur in Gang zu setzen, diese nach außen affirmativ zu vertreten und sich vom Erfolg des Produktes überzeugt zu zeigen, gleichzeitig jedoch diese Aktion als Wissenschaftler kritisch-distanziert zu begleiten. Ebenso kamen Probleme zur Sprache, die sich in den konkreten Verhandlungen mit interessierten Wirtschaftsunternehmen ergaben. Denn so BACHMANN und WITTEL weiter: War es schon nicht leicht, Kooperationspartner aus der Wirtschaft zu finden, so erwies sich der Schritt zu konkreten schriftlichen Vereinbarungen und finanziellen Unterstützungszusagen als stärkste Barriere. Damit verbindet sich die Erkenntnis, dass die Kulturwissenschaft als Unternehmer in diesen Wirtschaftskreisen über keine Autorität verfügt und folglich nicht als gleichberechtigter Partner ernst genommen wird. Dementsprechend war es bis zum Tagungstermin immer noch unsicher, ob die geplante Kooperation überhaupt zustande kommen wird. [30]

Im Kommentar von Ulrich MILL (BMBF-Projekt Wissensschleifen, Universität Duisburg) wie auch in der Diskussion erfolgten Einwände gegen den Ansatz, als Kulturwissenschaftler zugleich Produzent und Kontrolleur der Effekte auf die selbst veranlassten Maßnahmen zu sein. Damit sei eine Konfliktsituation vorprogrammiert, die nur durch ein externes Controlling überwunden werden könne. [31]

#### **4.2 Arbeitsplatzvermittlung, Produktion, Archivierung. Beispiele für wissenschaftlich begleitete Strategien unternehmerischen Handelns (Panel 1 und 2)**

Andreas BRAND und André KAVAI (Projekt elektronische Arbeitsmärkte/electronic labourmarkets [PELM], Universität Frankfurt) wandten sich der Untersuchung zur Eigenart und Effizienz virtueller Arbeitsvermittlungsangebote zu. Sie stellten hierzu ihr laufendes Projekt PELM vor, dessen Ziel es ist, die Struktur und Funktionsweise elektronischer Arbeitsmärkte theoretisch zu erklären und empirisch zu untersuchen wie auch einen Vergleich zwischen verschiedenen Typen von Arbeitsmärkten zu ziehen. Hierzu wählten sie die Gegenüberstellung von elektronischen unternehmensinternen Arbeitsmärkten mit elektronischen Arbeitsnetzen aus. Zur Charakterisierung dieser beiden Typen legten sie die theoretischen Überlegungen des transaktionsökonomischen Ansatzes zugrunde und kamen so u.a. zu den Zuweisungen, wonach unternehmensinterne Arbeitsmärkte in

fordistischen Unternehmen zunächst grundsätzlich hierarchisch koordiniert sind und den Einflussgrößen Kontrolle und Macht unterliegen, während Netzwerkkoordinationen in Arbeitsnetzen auf Vertrauen und Reziprozität basieren. Der empirische Befund (Experteninterviews und Dokumentenanalyse) ergab die theoriegeleitete Schlussfolgerung, dass auch in unternehmensinternen Arbeitsmärkten mit der Einführung elektronischer Jobbörsen sich die hierarchische Koordination in eine marktliche verwandelt. [32]

In seinem Kommentar kritisierte Ulrich MILL sowohl die konzeptionellen Überlegungen (Typologisierung fordistische Unternehmen – net communities etc.) wie auch die Schlussfolgerungen aus dem empirischen Material. Insbesondere die Interviewaussagen seien demzufolge aufgrund der theoretischen Vorannahmen zu unkritisch auf das gewählte theoretische Modell hin interpretiert worden. [33]

Das letzte Panel (zu dem der Kommentar entfiel) eröffneten zwei Berichte zu Projekten des Fraunhofer Instituts Angewandte Informationstechnik, in denen beispielhaft konkrete Einblicke in die Realisierungsschritte sozialwissenschaftlicher Aktionsforschung vermittelt wurden. [34]

Bernhard NETT (Fraunhofer Institut Angewandte Informationstechnik, Bereich Information im Kontext, St. Augustin) erläuterte anhand der Virtualisierung des Unternehmensarchivs eines Duisburger Hüttenbetriebes, welche große Bedeutung informelle Prozesse bei der gleichzeitigen Implementierung eines effektiveren Modells der integrativen Technikentwicklung haben. Er konnte dies u.a. an den bestehenden Kooperationsproblemen der verschiedenen Dienststellen des Betriebes aufzeigen. So existieren im vorliegenden Fall unterschiedliche technische und personale Situationen in den verschiedenen Nebenarchiven des Unternehmens. Dazu ergeben sich Schwierigkeiten bei der Suche nach Planzeichnungen im Archiv. Probleme werfen ebenfalls die Medienbrüche zwischen handschriftlichen Unterlagen, Mikrofilm-Archivierungen etc. auf. Zudem bestehen eingeschliffene informelle Gewohnheiten des Anschauens und der Erlaubnis des Zugangs zum Archivgut, die bisweilen klare Kommunikationsbarrieren entstehen lassen. Nach seiner Einschätzung ermöglicht eine partizipative Aktionsforschung, indem sie derartige Kontextbedingungen beachtet, allerdings ein tieferes Wissen über die praktischen – letztlich sozialen – Faktoren der relevanten Arbeitsabläufe. [35]

Marco DURISSINI, Andreas BECKS und Bernhard NETT (Fraunhofer Institut Angewandte Informationstechnik, Bereich Information im Kontext, St. Augustin) präsentierten am Beispiel eines Projektes zur Verbesserung des Produktionsablaufes bei einem Getränkeanlagenhersteller, wie unter Berücksichtigung der immer individueller werdenden Kundenwünsche ein Vorschlag zu einer IT-basierten Fertigung solcher Anlagen erarbeitet sowie über virtuelle Elemente (z.B. Bierkastenfahrt durch die geplante Anlage) getestet und veranschaulicht werden kann. [36]

### **4.3 Arbeitskulturforschung auf den Weg zur Gesprächstherapie und Supervision in Betrieben (Panel 2)**

Eine andere Form der wissenschaftlich begleiteten Einwirkung auf betriebliche Entwicklungsprozesse stellten Bettina TOERPEL und Meik POSCHEN (Fraunhofer Institut Angewandte Informationstechnik, Bereich BSCW, St. Augustin) in Gestalt eines psychologischen Ansatzes vor, der es ermöglichen soll, notwendige Veränderungen in Arbeitsprozessen mit den Betroffenen zusammen zu entwerfen. Das Verfahren der narrativen Transformation ist getragen von der Idee einer Mitgestaltung von Handlungsspielräumen, die über die reflexive Auseinandersetzung mit den je persönlichen Interessen und den selbst praktizierten Arbeitsvollzügen (Arbeitsmittel, soziale Kooperation) eröffnet und in einem gruppendynamischen Prozess ausgehandelt werden. Dazu lässt man über persönlich erlebte Arbeitssachverhalte Episoden schreiben, die dann die Gruppe gemeinsam auswertet. Aufgrund der starken Dynamiken und kurzen Entwicklungsschleifen wird diesem Verfahren von den beiden Referenten eine hohe funktionale Effizienz im Sinne einer betrieblich umsetzbaren Lösung attestiert. [37]

In der Diskussion zu den drei Referaten des letzten Panels (vgl. 4.2 und 4.3) standen einerseits Überlegungen im Mittelpunkt, wie stark die Empirie am Interesse der Betriebsleitung ausgerichtet sei und ob dies Auswirkungen auf die Form und die atmosphärische Rahmung der Interviews, Gruppengespräche etc. habe. Andererseits konzentrierte man sich auf methodische Spezifika des Verfahrens der narrativen Transformation, wobei u.a. Alternativen abgewogen wurden (biographisch offenes Interview versus schriftliche Fixierung; Episodenmethode versus Szenariomethode). So wurde ins Feld geführt, dass schriftliche Äußerungen stärker der Maßgabe sozialer Erwünschtheit unterliegen als mündliche Statements. Ferner biete die verschriftlichte Form mehr Gelegenheit zur Reflexion und sei daher voraussetzungsvoller, wie auch stärker von der sprachlichen Kompetenz geprägt. Für TOERPEL und POSCHEN stellt allerdings die biographisch offene Interviewform nicht die bessere Alternative dar, da sie wesentlich mehr wissenschaftliche Begleitung und Auswertung erfordere und damit viel stärker konstruierenden Eingriffen unterliege. Auf ihre Bevorzugung der Episodenmethode befragt, nannten sie die Möglichkeit der reflexiven Dekonstruktion als entscheidenden Vorteil gegenüber der Szenariomethode. [38]

## **5. Resümee**

### **5.1 Gelungener Erfahrungsaustausch über fachwissenschaftliche Grenzen hinweg**

Das dichte Programm der vom Bonner Seminar konzeptionell, technisch und gastronomisch vorbildlich betreuten Tagung schloss mit einem Fazit von Birgit HUBER. In ihrer Einschätzung gelang auf der Tagung ein offener Diskurs zwischen den beteiligten wissenschaftlichen Disziplinen, in dem nicht die Gegenüberstellung der jeweiligen Fachidentitäten und ihrer Standpunkte im Vordergrund stand, sondern der gemeinsame Austausch über die Tagungsthematik vor dem Hintergrund der fachperspektivischen Zugänge. Dies ist aufs Ganze gesehen auch mein Eindruck von dieser Tagung. Sinnvolle und weiterführende Anstöße ergaben sich in mehreren Richtungen. Zum einen erbrachte die Zusammenschau von virtuellen Arbeitssituationen (Sektion 1), ihren lebensweltlichen Rahmungen (Sektion 2.1), den Anforderungen an das betriebliche Wissensmanagement (Sektion 2.2) und schließlich den Möglichkeiten einer fachwissenschaftlichen Kooperation mit diesen Arbeitswelten (Sektion 3) einen vertieften, weil mehrdimensional aufgeschlossenen Zugang zum Thema. Gerade die präsentierte interdisziplinäre Vielfalt der Zugänge regte den wichtigen Gedankenaustausch in diesem jungen Forschungsbereich an. Innovative Ansätze waren dabei mehr im Bezug auf die methodisch-konzeptionelle Erforschung der modernen Arbeitswelten als in der Diskussion theoretischer und systematischer Aspekte zu erkennen. Damit einher ging auch eine integrative Verständigung über die unterschiedlichen Begrifflichkeiten bei den fachspezifischen Analysen der beobachtbaren Arbeitsrealitäten. So gelang es meines Erachtens gut, etwa die Begriffe "Subjektivierung" und "immaterielle Arbeit" trotz ihrer nicht deckungsgleichen Ansatzpunkte und Begründungszusammenhänge über die Vorträge und in den Diskussionen in ein sinnvolles Verhältnis zu setzen, das auf die gemeinsamen Schnittmengen fokussierte und eben nicht die Eigenheiten der verschiedenen Forschungsfraktionen betonte. Ein ähnlich produktiver Gedankenaustausch fand in den Pausen über die Begriffe Alltagsleben und Lebenswelt statt, die von der Soziologie und den Kulturwissenschaften aufgrund der je spezifischen theoretisch-konzeptionellen Rahmungen mit unterschiedlicher Tendenz verwendet werden. [39]

### **5.2 Differenzierte Empirien: Die verschiedenen methodischen Zugänge**

Ebenso instruktiv gestaltete sich der Austausch über die verschiedenen methodischen Ansätze zur Untersuchung der relevanten Arbeitsbereiche. Hier erwiesen sich insbesondere der unterschiedliche Einsatz und das jeweilige Design der Feldforschung in der geballten Präsentation der verschiedenen Studien als aufschlussreich und gewinnbringend. Die Wahl der Befragungs- und Beobachtungsmethodik offenbarte gerade dort ihre besondere Relevanz, wo es um die Untersuchung der subjektiven Befindlichkeiten der Arbeitenden ging, um ihre persönlichen Strategien zur Bewältigung der arbeitsbezogenen Anforderungen, aber auch um die Art ihrer Mediennutzung (vom Rekurs auf

berufsbiographische Traditionen über Formen der privaten Nutzung bis hin zu Strategien im Umgang mit elektronischen Lernprogrammen). Für derartige Fragestellungen konnte ein komplexer methodischer Ansatz mit umfassender teilnehmender Beobachtung (unter Mitvollzug von Ortswechseln – im Sinne einer multi-sited ethnography) und situativ darin platzierter Gespräche seine Vorteile deutlich gegenüber den klassischen Leitfadeninterviews oder Experteninterviews als kurzfristige Implementierungen des Forschungsprozesses in den Arbeitsalltag aufzeigen. Nicht zuletzt über die unterschiedliche Methodenwahl der Feldzugänge und das jeweilige Forschungsdesign ergaben sich auch voneinander abweichende Befunde. Exemplarisch sei dies an der These von der "Privatisierung des beruflichen Lebens" skizziert, die in der Sektion 2.1 behandelt wurde. Hier kam KLEEMANN in seiner soziologischen Untersuchung zur Teleheimarbeit zum Schluss, dass sich in diesem Sektor das Berufsleben zunehmend privatisiert. Denn es reduziert sich die sozialintegrative Funktion bisheriger Berufsarbeit infolge des Schauplatzwechsels vom betrieblichen Sozialzusammenhang in die Privatsphäre. Jetzt werden persönliche Selbstorganisations- und Koordinationsleistungen erforderlich, über die alltagsweltliche Gestaltungsweisen Einzug in die persönlich zugerichtete Arbeitswelt halten. Davon werden sowohl das persönliche Management des individualisierten Arbeitsalltages wie auch die sozialen Beziehungen zum Betrieb und seinen Mitarbeitern betroffen (dabei berücksichtigt er allerdings auch das Gewicht derjenigen Orientierungen, die an betriebliche Regelsysteme und gesellschaftliche Modellvorstellungen rückgebunden sind bzw. bleiben). [40]

In ihrer ethnologischen Untersuchung zur Arbeitswelt in der Multimediabranche kommt HUBER nicht nur wegen der zur Teleheimarbeit etwas differierenden Arbeitswelt, sondern auch aufgrund eines anderen Forschungsdesigns und einer anders konzipierten Erhebungsmethodik zu einem tendenziell gegenteiligen Befund. Demnach führt die Nutzung der erhöhten Autonomiechancen bei den Beschäftigten nicht zu einer Privatisierung der Berufsarbeit im eigentlichen Sinne. Die von ihr beobachteten arbeitsbezogenen Sozialkontakte sind dergestalt arrangiert, dass zwar aus der privaten Lebensführung geläufige Sozialmodelle wie das der Freundschaft eingesetzt werden. Diese Strategien fördern jedoch letztlich eine Verbetriebswirtschaftlichung des Alltagslebens. Denn in ihrer für die beruflichen Zwecke instrumentalisierten Anwendung im Umgang mit dem Chef oder den Kunden entstehen daraus die Hybridformen der "Freundschaftsdienstleistung" oder der "Freundschaft als Projektstrategie", die ihre Ausformungen klar den betrieblichen Zwängen und dem Regulationsbedarf der Arbeitskooperationen verdanken. [41]

Ähnliche Unterschiede in der Auffassung und dem Anspruch an die erforderlichen methodischen Zugriffe wurden etwa in den Diskussionen zu den Referaten der Sektion 3 "Netzwerke und 'partnerships'" sichtbar. Hier standen einerseits die Konzepte und methodischen Zugänge der verschiedenen Projekte der Aktionsforschung in der Debatte, andererseits galt dem psychologischen Ansatz von TOERPEL und POSCHEN eine angeregte Auseinandersetzung über die Vor- und Nachteile des gewählten methodischen Verfahrens. [42]



### **5.3 Beobachter oder Interaktionspartner? Die Positionierung der Wissenschaften im Untersuchungsfeld**

In gleichem Maße fruchtbar war der interdisziplinäre Erfahrungsaustausch über die Positionierung der Forschenden bei der konkreten Interaktion mit ihrem Forschungsfeld. Hier waren namentlich diejenigen Projekte aufschlussreich und gaben Anlass zu Gedankenaustausch, bei denen sich die Forschenden – in teilweise aufwändigen Feldstudien – in die Arbeitswelt der Untersuchten integrieren und versuchen, zu diesen durch ansatzweise Mitarbeit einen näheren Kontakt herzustellen. Eine souveräner konzipierte Stellung im Untersuchungsfeld visierten Projekte auf der Basis von "partnerships" mit Wirtschaftsunternehmen oder die vorgestellten Aktionsforschungs-Studien an. Dabei wurde auch deutlich, dass einerseits die reflexive Distanz zum Untersuchungsgegenstand unter Umständen schwer aufrecht erhalten werden kann, andererseits die forschenden Personen und ihr Untersuchungsvorhaben im ausgewählten wirtschaftlich-unternehmerischen Umfeld nicht die gewünschte Anerkennung bekommen. Bei manchen Studien zeigte sich außerdem, dass eine weitgehend distanzierte Empirie ohne intensiveren Feldkontakt im Einzelfall zu nicht gleichermaßen überzeugenden Ergebnissen über die subjektiven Aspekte der neuen Arbeitsformen kam. [43]

### **5.4 Vielfältige Zugänge, breit streuende Forschungsinteressen**

Die Tagung präsentierte eine methodisch-konzeptionelle Vielfalt der Zugänge, aus verschiedenen Wissenschaften und auf je spezifische Ausschnitte der neuen Arbeitswelt gerichtet. Sie behandelten zudem verschiedene Aspekte des Themas "Arbeit", die im Tagungskonzept über die Sektionen aufgliedert waren: Tradition und lokale Bindung, organisatorische und lebensweltliche Konsequenzen der Flexibilisierung, lebensweltliche und biographische Einflüsse, Wissensmanagement und schließlich die Einbindung der Wissenschaft in diese Arbeitswelten über Aktionsforschung und Netzwerkbildungen. So ist der Gewinn dieser Tagung vor allem in den genannten Synergieeffekten zu sehen, die eine Sensibilisierung zu forschungsrelevanten Fragestellungen namentlich für die Kulturwissenschaften begünstigen. Insofern konnte die Tagung ihre Zielsetzung durchaus einlösen. Eine Fortführung der hier angestoßenen Diskussion bleibt zu wünschen. Gespannt sein darf man deshalb auf die Publikation eines Tagungsbandes mit dem Titel "Neue Medien und Arbeitswelt", der von Birgit HUBER und Gunther HIRSCHFELDER editiert wird. [44]

### **Zum Autor**

*Manfred SEIFERT*, geb. 1961, ist Kulturwissenschaftler an der Universität Passau (Privatdozent für Volkskunde/Europäische Ethnologie). Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen: Nationalsozialistische Kulturpolitik, Fragen der Kulturvermittlung, Prozesse kultureller Globalisierung sowie der alltagskulturelle Umgang mit Technik.

Kontakt:

PD Dr. Manfred Seifert

Lehrstuhl für Volkskunde  
Universität Passau  
D-94030 Passau

E-Mail: [manfred.seifert@uni-passau.de](mailto:manfred.seifert@uni-passau.de)

URL: <http://www.phil.uni-passau.de/volkskunde/>

## Zitation

Seifert, Manfred (2003). Perspektiven – Positionierungen – Methoden. Die Kulturwissenschaften und ihre Auseinandersetzung mit aktuellen Entwicklungen der Arbeitswelt. Tagungssessay: Neue Medien und Arbeitswelt. Translokale Arbeits- und Organisationsformen als Herausforderung für die ethnographische Praxis [44 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 4(3), Art. 31, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0303314>.

Revised 6/2008