01 2011 | Z. ARB. WISS. | JANUAR 2011 | 65. JAHRGANG | SEITEN 1 – 92 | ISSN 0340-2444
Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) e.V.
Ergonomia Verlag Stuttgart

ZEITSCHRIFT FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

peer reviewed

AUS DEM INHALT

Karl Ulrich Lippoth, Manfred Schweres
Editorial

Winfried Löffler
Interdisziplinarität als Lösung für das Grundproblem der Arbeitswissenschaft ? Ein wissenschaftstheoretischer Blick von außen

Irene Raehlmann
Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft in der Humanisierungsforschung und -politik. Ein überfälliger Neustart

Eva Bamberg
Voraussetzungen und Hindernisse interdisziplinärer Kooperation in der Arbeitswissenschaft

Thomas Sukopp
Zu Bedingungen menschenwürdigen Arbeitens in der postindustriellen Gesellschaft

Norbert Koubek
Arbeitsorientierte Theorie der Unternehmung als Teil einer interdisziplinären Arbeitswissenschaft

Thomas Weiß
Arbeitsproduktivität, nicht nur eine zentrale arbeitsökonomische und makroökonomische Kategorie

Klaus J. Zink
Personalwirtschaft und Arbeitswissenschaft: Möglichkeit eines integrativen Ansatzes ?

Eduard Gaugler
Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften

Florian Schramm
Zum Wandel der Arbeitsorientierung in der Personalwirtschaftslehre

Peter Brödner und Paul Oehlke
Die strategische Funktion nachhaltig entfalteten Arbeitsvermögens in wissensintensiven Wertschöpfungsprozessen

Sascha Stowasser
Produktivitätsmanagement als Kernaufgabe der modernen Arbeitsorganisation und des Industrial Engineering

Günter Neubauer und Hartmut Wächter
Die „Erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung" (EWR) – ein Ansatz zu einer interdisziplinären Innovationsplanung

Klaus Bengler
Interdisziplinäres Arbeiten im Bereich der Produktergonomie

Marcus Sengotta
BAU/-BAuA-Forschung zu Wirtschaftlichkeit

Birgit Köper und Rainer Thiehoff
Wirtschaftlichkeit von Gesundheit und Sicherheit – Herausforderungen und Entwicklungstrends

Mental HUMAN [kJ/min] ARBEITSPLÄTZE

INHALTSVERZEICHNIS

1/2011 Zeitschrift für Arbeitswissenschaft

Editorial: Interdisziplinarität im Widerstreit von Arbeitswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften 1
Karl Ulrich Lippoth, Manfred Schweres

Interdisziplinarität als Lösung für das Grundproblem der Arbeitswissenschaft? Ein wissenschaftstheoretischer Blick von außen
Winfried Löffler 5

Interdisziplinäre Arbeitswissenschaft in der Humanisierungsforschung und –politik. Ein überfälliger Neustart
Irene Raehlmann 9

Voraussetzungen und Hindernisse interdisziplinärer Kooperation in der Arbeitswissenschaft
Eva Bamberg 19

Zu Bedingungen menschenwürdigen Arbeitens in der postindustriellen Gesellschaft
Thomas Sukopp 25

Arbeitsorientierte Theorie der Unternehmung als Teil einer interdisziplinären Arbeitswissenschaft
Norbert Koubek 34

Arbeitsproduktivität, nicht nur eine zentrale arbeitsökonomische und makroökonomische Kategorie
Thomas Weiß 39

Personalwirtschaft und Arbeitswissenschaft: Möglichkeit eines integrativen Ansatzes ?
Klaus J. Zink 50

Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften
Eduard Gaugler 54

Zum Wandel der Arbeitsorientierung in der Personalwirtschaftslehre
Florian Schramm 56

Die strategische Funktion nachhaltig entfalteten Arbeitsvermögens in wissensintensiven Wertschöpfungsprozessen
Peter Brödner, Paul Oehlke 59

Produktivitätsmanagement als Kernaufgabe der modernen Arbeitsorganisation und des Industrial Engineering
Sascha Stowasser 63

Die „Erweiterte Wirtschaftlichkeitsrechnung" (EWR) - ein Ansatz zu einer interdisziplinären Innovationsplanung
Günter Neubauer, Hartmut Wächter 67

Interdisziplinäres Arbeiten im Bereich der Produktergonomie
Klaus Bengler 77

BAU/-BAuA-Forschung zu Wirtschaftlichkeit
Marcus Sengotta 80

Wirtschaftlichkeit von Gesundheit und Sicherheit – Herausforderungen und Entwicklungstrends
Birgit Köper, Rainer Thiehoff 84

Für Sie gelesen 89

Ergonomie online 91

Impressum 3.US

Winfried Löffler
Institut für Christliche Philosophie, Universität Innsbruck

Interdisziplinarität als Lösung für das Grundproblem der Arbeitswissenschaft? Ein wissenschaftstheoretischer Blick von außen

1 Von der Gefahr des bestimmten Artikels

Wenn im Titel dieses Beitrags (und einige Male auch später) von „der Arbeitswissenschaft" die Rede ist, so ist dies nur der sprachlichen Vereinfachung geschuldet und erfolgt jeweils mit schlechtem Gewissen: Denn hinter der Verwendung des bestimmten Artikels steckt in unserem Kontext ein massives Problem. Es ist nämlich unübersehbar, dass „die Arbeitswissenschaft" sich de facto als Cluster verschiedenster wissenschaftlicher Bemühungen mit unterschiedlichsten methodischen Ansätzen präsentiert, um deren Bedeutsamkeit sich seit Jahrzehnten Prioritätsdiskussionen drehen. Dies ist mehr als nur ein schulmeisterlich-sprachpolizeilicher Korrektheitshinweis, denn die Verwendung des bestimmten Artikels verleitet zu gedanklichen Vergegenständlichungen (es gibt dann einen einheitlich beschaffenen, objektiven Gegenstand namens „die Arbeitswissenschaft"!). Diese Vergegenständlichungen wiederum können wissenschaftshegemoniale Tendenzen begünstigen: Was in der eigenen Konzeption von „der Arbeitswissenschaft" nicht vorkommt, das wird tendenziell ausgeblendet oder als außerwissenschaftlich etc. abgewertet (die Diskussion zwischen Prümper & Richenhagen (2009) und Georg, Dechmann & Peter 2010 um den DGB-Index „Gute Arbeit", wo jeweils die Gegenposition „aus arbeitswissenschaftlicher Sicht" kritisiert wird, bietet ein Anschauungsbeispiel).

Allerdings stellt dieser Clustercharakter per se noch kein Problem für die allseits beanspruchte Wissenschaftlichkeit der Arbeitswissenschaft dar: Nach heute überwiegender wissenschaftstheoretischer Auffassung sind die früheren Vorstellungen, dass man Wissenschaften eindeutig über ihre Methoden und Objekte abgrenzen können müsste, nämlich überholt, ohne dass dies allerdings schon die Tore zur Beliebigkeit öffnen würde. Nach gegenwärtiger Auffassung definieren sich Wissenschaften nur eher nach Themen- und Fragenkreisen bzw. Problemfamilien, die an traditionellen „Fächergrenzen" ja nicht haltmachen. (Überhaupt hält die deutsche Sprache mit dem Ausdruck „Fach" eine irreführende Intuitionspumpe bereit: „Fächer" in Postschränken u. a. gestatten eindeutige Ja/Nein-Zuordnungen, für wissenschaftliche Bemühungen ist dies nicht der Fall.) Ein solcher Clustercharakter ließe sich etwa für die zeitgenössische Biologie – die von Grenzgebieten zur Biochemie (Molekulargenetik!) bis zu Grenzgebieten zur Soziologie (Soziobiologie!) – reicht, leicht aufweisen, ohne dass dies aber Zweifel an der grundsätzlichen Wissenschaftlichkeit biologischer Bemühungen motivieren würde. Die dornige Frage, was genau „Wissenschaftlichkeit" ausmacht, mag hier außen vor bleiben (für einen gut verständlichen Zugang siehe Hoyningen-Huene 2009); das für uns wichtige Zwischenergebnis ist ein anderes, negatives: Wenn sich auch „die Arbeitwissenschaft" in Wahrheit als solcher Cluster erweist, so schließt dies zunächst noch nicht ihren Wissenschaftscharakter aus, weder des Ganzen noch der Teilbereiche. Umgekehrt kann man dann aber auch die Dringlichkeit möglichst einheitlicher („integrierter") arbeitswissenschaftlicher Theoriebildung, wie sie frühere Programmtexte noch nahe legten (etwa die in vielem nach wie vor richtungweisenden Arbeiten von Fürstenberg 1975 und 1981), heute etwas gelassener sehen. Die menschliche Arbeit bzw. der arbeitende Mensch als Gesamtphänomen könnte als ausreichender einheitstiftender Themenkreis dienen, der einer (problemfamilienorientiert verstandenen) Arbeitswissenschaft die nötige Kohäsion sichert.

2 Das Grundproblem der Arbeitswissenschaft

Dieser wohl kaum zu ändernde Clustercharakter ist allerdings nur ein Teilaspekt des Grundproblems der Arbeitswissenschaft. Aus der wissenschaftstheoretischen Perspektive eines fachlich Unbeteiligten scheint mir dieses Problem im Rivalisieren von unterschiedlichen Grundverständnissen von Arbeitswissenschaft überhaupt zu liegen. Dies ist freilich keine originelle Einsicht, sondern wurde in dieser Zeitschrift und anderswo so oft thematisiert, dass wenige zusammenfassende Worte genügen mögen: Einem tradi-

tionellen, eher systemstabilisierend-ingenieurwissenschaftlichen und/oder naturwissenschaftlichen Ansatz der Arbeitswissenschaft (jenem der oft so apostrophierten „Ergonomiker") steht ein tendenziell systemverändernder, „emanzipatorischer" und mehr sozialwissenschaftlicher Ansatz gegenüber, die sich – durchaus auch mitbestimmt durch gesamtwirtschaftliche, arbeits- und sozialpolitische sowie „wissenschaftszünftische" Konstellationen – in der Vergangenheit unterschiedlich starkes Gehör verschaffen konnten. Zeitweise geriet der Konflikt bis nahe an die Spaltung der deutschsprachigen scientific community, führte aber u. a. auch zu Konsenstexten, wie etwa der „Kerndefinition der Arbeitswissenschaft" von 1987 (zu historischen Abrissen siehe etwa Laske u. a. 1985; Raehlmann & Volpert 1997; Spitzley 2002; Lippoth, Schultze & Schweres 2007 und den Beitrag von Irene Raehlmann in diesem Heft).

Entscheidend ist, dass hinter beiden Ansätzen normative Voraussetzungen stehen – beim emanzipatorischen Ansatz werden sie durchwegs deutlich offengelegt, beim ergonomischen Ansatz dagegen stehen sie eher stillschweigend im Hintergrund. Friedrich Fürstenberg hat bereits früh darauf hingewiesen, dass beide Ansätze damit anfällig für Ideologisierungen in verschiedener Richtung sind (Fürstenberg 1981, S. 10-15), und selten dürfte man so plastische Beispiele für den von Habermas beschriebenen Zusammenhang von Erkenntnis und Interesse finden wie in manchen arbeitswissenschaftlichen Texten. Für den Außenstehenden zunächst auffällig, aber angesichts der virulenten Normativitäten durchaus erklärbar ist der in solchen Texten oft bemerkbare Wechsel zwischen wissenschaftlicher, politischer, wissenschaftszünftischer und ausbildungsstrategischer Argumentationsebene, ohne dass die Nahtstellen immer klar benannt würden. Eine jüngste Manifestation dieses Konflikts zwischen unterschiedlichen unausgesprochenen Normativitäten sind die Debatten um den DGB-Index „Gute Arbeit" (siehe das Themenheft 1/2010 dieser Zeitschrift mit Reaktionen auf Prümper & Richenhagen 2009); teilweise prallen hier (unter dem Deckmantel methodologischer Dispute) in Wahrheit unterschiedliche normative Vorverständnisse von „Arbeitswissenschaft" und ihren legitimen Anwendungszielen in Politik und Wirtschaft aufeinander.

3 Normativität an sich ist nicht das Problem

Notabene: Dass normative Fragen in der Arbeitswissenschaft überhaupt eine Rolle spielen, stellt dabei noch nicht das Problem dar. Dies kann ein Vergleich mit verschiedenen anderen Wissenschaften lehren – etwa Psychologie, Medizin und etlichen Teildisziplinen der Biologie (Ökologie u. a.). Wenn dort etwa verschiedene Definitionsvorschläge von „Gesundheit" oder verschiedene Abgrenzungsvorschläge von „Bluthochdruck" diskutiert werden, wenn bestimmte Normalvorstellungen menschlichen Verhaltens und Erlebens als Maßstab in der Psychologie diskutiert werden oder zwischen normalen und „biologisch gestressten" Ökosystemen unterschieden wird, dann sind dies ebenfalls normative Diskurse. Kaum jemand käme allerdings auf den Gedanken, solchen Bemühungen von vornherein die Wissenschaftlichkeit abzusprechen. Es scheint auch klar, dass es hier nicht um reine Geschmacksfragen geht, sondern dass es in diesen Fragen vernünftige und weniger vernünftige Antworten gibt – auch wenn völliger Konsens nicht immer leicht erzielbar ist. Wir Menschen sind zumindest grundsätzlich fähig zu einer wissenschaftsförmigen Untersuchung auch normativer Fragen.

Diese Einsicht mag entlasten, denn die erwähnte Kerndefinition der Arbeitswissenschaft von 1987 enthält eine ganze Reihe von solchen normativen Setzungen: Effizienz, Produktivität, Schädigungslosigkeit, Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, soziale Angemessenheit (in verschiedenen Hinsichten), Persönlichkeitserhaltung und -entwicklung (in verschiedenen Hinsichten). Auch z. B. Holger Luczak, ein Vertreter der eher ergonomischen Ausrichtung der Arbeitswissenschaft, sieht mit diesen Zielvorstellungen „ein[en] Rahmen für eine Bewertung von realen und konzipierten Arbeitsbedingungen gegeben" (Luczak in Luczak & Volpert 1997, S. 12), und insgesamt dürfte es über die grundsätzliche Berechtigung dieser Zielvorstellungen kaum tiefgreifenden Dissens geben. Ähnliches galt und gilt für die älteren Umschreibungen der Ziele der Arbeitswissenschaft als Menschengerechtigkeit und Humanisierung der Arbeitswelt (siehe dazu das Themenheft 2/2009 dieser Zeitschrift). Dass in die Arbeitswissenschaft immer auch normative Überlegungen einfließen, stellt ihre Wissenschaftlichkeit also nicht in Frage. (An dieser Stelle wäre ein ideengeschichtlicher Exkurs nicht nur bis zum Positivismusstreit der 1960er Jahre, sondern bis zurück zur aristotelischen Unterscheidung von praktischen (d. h. Ziele und Normen diskutierenden) und poietischen („herstellenden" und dabei schon Ziele voraussetzenden) Wissenschaften erhellend, auf den hier allerdings aus Raumgründen verzichtet wird.)

Allerdings haftet derlei normativen Zielvorstellungen eine doppelte Problematik an: Erstens bleiben – bei aller grundsätzlichen Akzeptanz – gewisse Unklarheiten darüber bestehen, worin ihr genauer Inhalt und ihre Grenzen bestehen, und zweitens konfligieren etliche dieser Zielvorstellungen notorischerweise. Klassisch gilt dies natürlich für den Zielkonflikt von Effizienz und Produktivität auf der einen Seite und Zielen wie Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit, sozialer Angemessenheit etc. auf der anderen. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und erst recht arbeitswissenschaftlich begründete Handlungsempfehlungen werden daher häufig Abwägungs- und Kompromisscharakter haben, und mit Einflüssen von Vorverständnis und Interessenlage des jeweiligen Autors ist zu rechnen. Besonders in Zeiten ungünstigerer politischer und ökonomischer Konstellationen pflegen derlei (sonst oft verborgene) Konfliktlagen deutlicher hervorzutreten (siehe dazu u. a. Fürstenberg 2009, S. 169).

4 Warum „mehr Interdisziplinarität" nur beschränkt weiterhilft

Fassen wir das Bisherige zusammen: Der Clustercharakter der Arbeitswissenschaft verhindert grundsätzlich zwar ebenso wenig ihre Wissenschaft-

lichkeit wie ihr Bezug auf normative Fragen. Dennoch wird beides als Problem empfunden, und das tieferliegende Grundproblem dahinter sind die unterschiedlichen normativen Vorverständnisse darüber, was Arbeitswissenschaft überhaupt kann und soll. Ist auf absehbare Zeit also mit einer einheitlichen, thematisch stärker kohärenten und konsensgetragenen Arbeitswissenschaft zu rechnen? Und könnte „mehr Interdisziplinarität" ein probater Weg zur Bewältigung dieses Problems sein?

Vergleicht man nun Texte zur Konzeption der Arbeitswissenschaft aus den letzten Jahrzehnten, so scheint das Zutrauen in Interdisziplinaritätsbemühungen als Schlüssel zur Problemlösung etwas geschwunden zu sein: Während etwa Friedrich Fürstenbergs erwähnte Programmschrift (Fürstenberg 1981; ähnlich schon Fürstenberg 1975) besonders in ihrem zweiten Teil das Interdisziplinaritätserfordernis auf Schritt und Tritt betont, taucht das Thema in einem Retrospektivtext desselben Autors nur deutlich verhaltener auf (Fürstenberg 2009). Im Handbuch Arbeitswissenschaft (Luczak & Volpert 1997) – es ist eigentlich entstanden als eine Art Einigungsdokument zwischen emanzipatorischen und ergonomischen Zugängen, man möchte also eigentlich gewisse Interdisziplinaritätsüberlegungen erwarten – findet man das Thema nicht einmal im Stichwortverzeichnis. Moldaschl (2002, S. 13-16) diagnostiziert neben der Folgenlosigkeit des Interdisziplinaritätsdiskurses sogar Anzeichen für einen faktischen Rückgang interdisziplinärer Bemühungen in der Arbeitswissenschaft.

Ich vermute, dass das Zurücktreten des Interdisziplinaritätsthemas in der Arbeitswissenschaft zwei Gründe haben dürfte. Erstens liegen zwischen den späten 1970er Jahren und der Gegenwart Jahrzehnte, in denen eine gewisse generelle Ernüchterung bezüglich „Interdisziplinarität" eingetreten ist – sowohl was die Aussichten ihrer begrifflichen Präzisierung als auch ihrer praktischen Umsetzung angeht. Das schiere Faktum etwa, dass noch (bzw.: erst) im Jahr 2010 ein einschlägiger Sammelband wie Jungert u. a. erscheint und ganz offensichtlich ein Bedürfnis abdeckt, lässt darauf schließen, dass hier noch massive Unübersichtlichkeiten vorliegen. Und man wird wohl nicht fehlgehen, als Hauptresultat auch dieses Bandes festzuhalten, dass das Thema weiterhin schwierig bleiben dürfte: Weder scheinen sich im bunten Wald der vorgeschlagenen Redeweisen von „Inter-", „Multi-", „Cross-", „Transdisziplinarität" (und noch ähnlicher mehr) konsensuelle und trennscharfe Definitionen abzuzeichnen, noch scheint das Umsetzungsproblem einer Lösung entscheidend näher gebracht worden zu sein. Es scheint nach wie vor leichter, die Hemmnisse und Fehlschläge von Interdisziplinarität zu benennen als konstruktive Wege zu ihrer Realisierung aufzuzeigen. (An der weiterhin starken Präsenz des Interdisziplinaritätsvokabulars vor allem in der Selbstdarstellungsrhetorik wissenschaftlicher Einrichtungen nach außen hat dies jedoch wenig geändert.)

Zweitens – und dies scheint mir der entscheidendere Grund zu sein – dürfte das Zurücktreten des Interdisziplinaritätsthemas damit zu tun haben, dass (wie auch immer verstandene) Interdisziplinarität primär als Weg zur Verbesserung von Erkenntnissituationen gedacht ist, also als ein Werkzeug zur verbesserten theoretischen Erschließung der Wirklichkeit, aber nicht als Werkzeug zur Lösung normativer Konflikte. Wenn nun aber, wie oben erläutert, das eigentliche Grundproblem der Arbeitswissenschaft im Konfligieren unterschiedlicher normativer Vorverständnisse besteht, dann mag das allmähliche Zurücktreten des Interdisziplinaritätsthemas verständlich werden.

Es scheint also immanente sachliche Grenzen für die Erfolgsaussichten interdisziplinärer Bemühungen in der Arbeitswissenschaft zu geben. Allerdings ist die Situation auch nicht hoffnungslos, denn auch unterschiedliche normative Vorverständnisse sind nicht völlig unverrückbar und können sich annähern. Und es gibt eine schwache Form von Interdisziplinarität – nennen wir sie hilfsweise „soziale Interdisziplinarität" –, die einer solchen Annäherung dienlich ist: Durch schlichte räumliche, institutionelle und organisatorische Näheverhältnisse von VertreterInnen verschiedener Disziplinen mit ihren unterschiedlichen Ausbildungs- und Werdegängen können Kooperation und Kommunikation zwischen diesen Personen gefördert werden. Sofern stabile Rahmenverhältnisse herrschen und sich damit ein gewisses Vertrauen entwickeln kann, wird so etwas wie hypothetischer Perspektivenwechsel und das langsame Einfühlen und Hineindenken in den Zugang des jeweils anderen begünstigt – und damit auch die Erkenntnis der möglichen Beschränktheit der eigenen normativen Vorverständnisse. In abgeschwächter Weise gilt dies auch für dünnere Formen wissenschaftlicher Zusammenarbeit wie Gesellschaften, Publikationsforen und ähnliches. Hier soll keineswegs blauäugig romantisiert werden: Dass solche Prozesse mühsam und längerfristig sind, dass sie stark auf unplanbaren persönlich-charakterlichen Voraussetzungen beruhen und auch der permanenten Pflege bedürfen, dass sie nicht gratis erhältlich sind und dennoch keine Erfolgs- und Outputgarantie in sich tragen, all dies liegt auf der Hand. Das mag auch dazu beitragen, dass derlei soziale Interdisziplinarität in teilweise schlechtem Ansehen steht. Eine Form von „schlechter Interdisziplinarität" (als deren Kennzeichen ich den Mangel an plausiblen „interdisziplinären Objekten" sehen würde: Löffler 2010) liegt in solcher sozialer Interdisziplinarität auf dem Gebiet der Arbeitswissenschaft aber interessanterweise nicht: Denn es herrscht ja Konsens über das „interdisziplinäre Objekt" – es ist der arbeitende Mensch, der den einheitstiftenden Objektbereich darstellt. Die Arbeitswissenschaft hat diesbezüglich also sogar eine deutlich bessere Ausgangssituation als andere „epistemisch-moralische Hybride" (Potthast 2010) wie etwa die Umweltforschung. Und auch die oben (in 3.) erwähnten normativen Leitideen der Arbeitswissenschaft sind in ihrem Kerngehalt reichhaltig genug und auch (zumindest vom theoretischen Anspruch her) derart tief in unserer Kultur verankert und daher konsensfähig, dass sie den gesicherten Hintergrund abgeben können, vor dem ein interdisziplinärer Perspektivenwechsel in Gang kommen kann.

Literatur

Fürstenberg, F.: Arbeitswissenschaft im „Humanisierungsdiskurs": Eine Retro-

spektive. In: Z.Arb.wiss. 63 Jg. Nr. 2, 166-173, 2009

Fürstenberg, F.: Gibt es eine „integrierte" Arbeitswissenschaft? (Work and Social Change, 3). Utrecht: Europäisches Zentrum „Arbeit und Gesellschaft" 1981

Fürstenberg, F.: Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft, Göttingen: O. Schwartz 1975

Georg, A. et al.: Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker. In: Z.Arb.wiss. 64 Jg. Nr. 1, 17-21, 2010

Hoyningen-Huene, P.: Systematizität als das, was Wissenschaft ausmacht. In: Information Philosophie 1, 22-27, 2009

Jungert, M. et al. (Hrsg.): Interdisziplinarität. Theorie, Praxis, Probleme. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft 2010

Laske, St. et al.: Auf dem Weg zu einer integrierenden Arbeitswissenschaft. In: Z.Arb. wiss. 39 Jg. Nr. 3, 181-185, 1985

Lippoth, K. U. et al. (Hrsg.): Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft an der Universität Hannover. In: Dieselben (Hrsg.): Arbeitswissenschaft als Weiterbildung. S. 8-93. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren 2007

Löffler, W.: Vom Schlechten des Guten: Gibt es schlechte Interdisziplinarität? In: M. Jungert et al. (Hrsg.): a. a. O., S. 157-172, 2010

Luczak, H.: 1.1.1 Kerndefinition und Systematiken der Arbeitswissenschaft. In: Luczak & Volpert (Hrsg.). Handbuch ..., S. 11-19, 1997

Luczak, H.; Volpert, W. (Hrsg.): Handbuch Arbeitswissenschaft, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 1997

Moldaschl, M.: Zukunftsfähige Arbeitswissenschaft. In: Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Hrsg.: M. Moldaschl. S. 7-68. Heidelberg – Kröning: Asanger 2002

Potthast, T.: Epistemisch-moralische Hybride und das Problem interdisziplinärer Urteilsbildung. In: M. Jungert et al. (Hrsg.): a. a. O., S. 173-191, 2010

Prümper, J.; Richenhagen, G.: Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index ‚Gute Arbeit'. In: Z.Arb.wiss. 63 Jg. Nr. 2, 175-187, 2009

Raehlmann, I.; Volpert, W.: Geschichte und Richtungen der Arbeitswissenschaft. In: Luczak & Volpert a. a. O., S. 19-25, 1997

Spitzley, H.: Auf dem Weg zu einer posttayloristischen Arbeitswissenschaft. In: Neue Arbeit – Neue Wissenschaft der Arbeit? Hrsg.: M. Moldaschl. S. 69-88. Heidelberg – Kröning: Asanger 2002

Anschrift des Verfassers
Ao. Univ.-Prof. Mag. DDr. Winfried Löffler
Universität Innsbruck
Institut für Christliche Philosophie
Karl-Rahner-Platz 1
A-6020 Innsbruck, Österreich
E-Mail: Winfried.Loeffler@uibk.ac.at

Bei **Ergonomia** erschienen:

Produktivität im Betrieb

Produktivität steht für die Ergiebigkeit der Produktionsfaktoren menschliche Arbeit, Betriebsmittel und Material.

Renommierte Wissenschaftler und Betriebspraktiker diskutieren in diesem Buch insbesondere die Einflüsse von Produkt, Umwelt, Qualifikation und Alter auf die Arbeitsproduktivität eines Betriebes. Akzente werden auf den Automobilbau und Dienstleistungswirtschaft gelegt.

Das Buch richtet sich an Führungskräfte, Arbeitsgestalter, Personalfachleute und Organisatoren, an Betriebsräte, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen sowie an Unternehmerverbände und Gewerkschaften.

Kurt, Landau (Hrsg.)
2009, 378 Seiten
ISBN 978-3-935089-15-5
Preis 39,00 Euro

www.ergonomia.de

ergonomia
Ergonomia GmbH & Co.KG
Julius-Hölder-Str. 29a
D-70597 Stuttgart
Telefon: +49 (0)711 / 7 28 04 73
Fax: +49 (0)711 / 7 28 04 92
E-mail: ergon@ergonomia.de