

Kooperationsstelle

Wissenschaft und Arbeitswelt

in Zusammenarbeit mit der



Arbeitskammer | des Saarlandes

Eingegangen

17. FEB. 2005

Rechtsinformatik

An die

- Professorinnen und Professoren
- Leiter und Leiterinnen der Zentralen Einrichtungen der Universität des Saarlandes

Forschungsausschreibung 2005: Work-Life-Balance und Diversity Management in Unternehmen und Hochschulen

Forschungsleitfrage

Wie können die Lehrstühle, Institute, Fachrichtungen, Fakultäten, Kompetenzzentren und zentralen Einrichtungen der Universität des Saarlandes Prozesse unterstützen, die

- das Arbeits- und Privatleben für Einzelne, Familien und Lebensgemeinschaften ausbalancieren helfen und
- synergetisch die soziale, (inter-)kulturelle sowie interdisziplinäre Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Hochschulen fördern?

Einleitung

Die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der Universität des Saarlandes, die Anfang des Jahres 2005 zur zentralen Einrichtung der Universität des Saarlandes weiterentwickelt wurde, hat in Zusammenarbeit mit ihren Kooperationspartner/innen - der Universität des Saarlandes, der Arbeitskammer des Saarlandes und dem DGB Saar - im Rahmen eines Brainstormingworkshops eine Ausschreibung „Work-Life-Balance und Diversity Management in Unternehmen und Hochschulen“ vorbereitet.

In allen Fachrichtungen und zentralen Einrichtungen der Universität des Saarlandes möchten wir Forscher/innen anregen, Anträge an uns zu senden, die das Thema gestaltend, analytisch und /oder kritisch fokussieren möchten. Der nachfolgende Text soll Ihnen – den Wissenschaftler/innen der Universität des Saarlandes – die zwischen unseren Partner/innen geführte Diskussion zu diesem Thema kurz aufzeigen. Sie können im Rahmen der Anträge eigenständig thematische Anknüpfungspunkte entwickeln oder solche, die in folgenden Ausführungen anklingen, aufgreifen, weiterentwickeln und/oder für Ihr Forschungsgebiet verändern.

Wichtig ist uns, dass im Rahmen der Forschung das Thema „Work-Life-Balance und Diversity Management in Unternehmen und Hochschulen“ innovativ und vielseitig bearbeitet wird.

Work-Life-Balance und Diversity Management in Unternehmen und Hochschulen - kooperativ entwickelte Ansatzpunkte -

Wir lehnen uns bei der Begriffsbestimmung von Work-Life-Balance und Diversity Management an nachfolgenden Definitionen an:

Work-Life Balance wird in einem Projekt des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit als »Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität« bezeichnet. „Die steigende berufliche Flexibilität und Mobilität von Frauen und Männern stellt das Familienleben und die Pflege von privaten Beziehungen vor neue Herausforderungen. Der Alltag erfordert mehr Organisation und Aufwand.

Um ein erfolgreiches Berufs- und Alltagsleben auch für die Zukunft zu sichern, müssen die Bereiche Erwerbsarbeit und Privatleben in einer neuen Weise aufeinander abgestimmt werden – eine neue Work-Life-Balance muss gefunden werden.“ (http://www.prognos.ch/pdf/WoLiBa_final.pdf) Der Kern des Work-Life-Balance ist die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsqualität.

»**Diversity Management** ist ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Mitarbeiter/innen beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte.

Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung hervor. Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Dabei steht aber nicht die Minderheit selbst im Focus, sondern die Gesamtheit der Mitarbeiter/innen in ihren Unterschiedlichkeiten. Bei den im Diversity Management zu beachtenden Unterschiedlichkeiten handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter, körperliche Behinderung sind, und zum anderen um subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil. Diversity Management ist mehr als nur die Umsetzung von Antidiskriminierungsvorschriften. Es geht darüber hinaus um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten (...).« (nach: http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management)

Wichtig ist: Wir fördern sowohl Analyse-, Kritik- und Gestaltungs- als auch Reflexionsprojekte. Im besten Falle sind die Projekte fakultätsübergreifend interdisziplinär ausgerichtet und die genannten methodischen Ansatzpunkte verschränken sich synergetisch miteinander.

Wir möchten uns mit den von Ihnen beantragten Forschungsprojekten – alle Fakultäten und zentrale Einrichtungen der Universität des Saarlandes sind zur Beantragung eingeladen - beispielsweise folgenden Zielen zum Thema „Work-Life-Balance und Diversity Management in Unternehmen und Hochschulen“ nähern:

- Konzepte und Methoden, die Work-Life-Balance und/oder Diversity Management in Unternehmen und/oder Hochschulen fördern, sollen identifiziert, analysiert, kritisiert, erprobt, organisationsentwickelnd eingeführt und/oder recherchiert werden etc.
- Konzepte und Methoden des Work-Life-Balance und des Diversity Managements sollen qualitativ und/oder quantitativ bewertet bzw. Evaluationsverfahren und verallgemeinerbare Analyseinstrumente sollen für das Themengebiet entwickelt werden.
- Managementtechniken und Methoden der Gestaltung von Organisationskultur sollen im Hinblick auf die Förderung des Leitthemas analysiert und begutachtet werden.

- Die sich flexibilisierende Arbeitswelt soll im Hinblick auf unser Leitthema analysiert, deren Chancen und Belastungen für den arbeitenden Menschen recherchiert und die Grenzen der individuellen Belastbarkeit identifiziert werden.
- Pädagogische Konzepte sollen recherchiert, bewertet und/oder entwickelt werden, um die Fähigkeiten zu Work-Life-Balance und zu Diversity Management schon im Kindergarten, in der Schule, aber auch in der Hochschule, der Berufsausbildung und der Weiterbildung zu entfalten.
- Analysen und Szenarien sollen dabei helfen, eine Einschätzung zu gewinnen, was die Konzepte des Work-Life-Balance und des Diversity Managements realistisch leisten können.

Aber auch ganz andere praktische Fragen können erörtert werden. Diskutiert wurden in unserem Workshop zum Beispiel die Fragen:

- Welche (arbeits-)rechtlichen, ökonomischen, (arbeits-)medizinischen, sozialpolitischen Probleme oder Möglichkeiten müssen zur Beförderung des Themas betrachtet bzw. bewältigt werden?
- Wie können die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände, die Hochschulleitungen, die Hochschulrektorenkonferenz, die Managementabteilungen, die Betriebs- und Personalräte Work-Life-Balance und Diversity Management fördern?
- Auf welche Weise können die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete „Mitbestimmung“ und Konzepte der „Flexicurity“ in der Bundesrepublik Deutschland Work-Life-Balance und Diversity Management befördern?
- Wie können durch das Leitthema vielfältigere Lebens- und Arbeitsformen entwickelt und Toleranz dafür geschaffen werden? Welche Varianten von Lebens- und Arbeitsformen sind schon identifizierbar?
- Welche Determinanten eines Veränderungsmanagements sind besonders förderlich für die Realisierung von Work-Life-Balance und Diversity Management?
- Wie können negativ stigmatisierte Gruppen im Arbeitsprozess durch unser Leitthema produktiv integriert werden?
- Wie können „Work-Life-Balance“ und „Diversity Management“ für Führungskräfte zum Tragen kommen?
- Kann in Hochschulen die Fähigkeit zum „interdisziplinären Arbeiten“ über Fakultätsgrenzen hinaus durch Diversity Management noch besser entwickelt werden? Wenn ja, wie?

Sie sehen, zahlreiche Ansatzpunkte lassen sich aus der Ausgangsfragestellung ableiten. Möglicherweise möchten Sie an einem genannten Ansatzpunkt anknüpfen, ihn für ihre Fachrichtung/ihren Lehrstuhl/ihre Einrichtung weiterentwickeln oder einen ganz neuen Faden in der Diskussion des Work-Life-Balance und des Diversity Managements in den Hochschulen und den Unternehmen spinnen. Wir freuen uns auf Ihren Projektantrag.

Unsere Forschungsleitfrage lautet: Wie können die Lehrstühle, Institute, Fachrichtungen, Fakultäten, Kompetenzzentren und zentralen Einrichtungen der Universität des Saarlandes Prozesse unterstützen, die

- das Arbeits- und Privatleben für Einzelne, Familien und Lebensgemeinschaften ausbalancieren helfen und

- synergetisch die soziale, (inter-)kulturelle sowie interdisziplinäre Vielfalt in Unternehmen, Organisationen und Hochschulen fördern?

Was ist Ihr Forschungsansatzpunkt zum Thema?

Beantragungsmodalitäten

Wir bitten Sie, zu nachfolgenden Fragen in Ihrem Projektantrag Stellung zu nehmen:

- Wie lautet das Thema Ihres Forschungsvorhabens ?
- Welche Zielsetzung verfolgen Sie mit der Studie?
- Was ist der wissenschaftliche und gesellschaftliche Hintergrund Ihrer Studie?
- Welche eigenen Vorarbeiten sind für das Forschungsvorhaben von Bedeutung?
- Mit welchen Methoden bearbeiten Sie Ihr Forschungsvorhaben?
- Was ist der erwartbare Wissens- bzw. Vernetzungssurplus Ihres Projektes für das auftraggebende Trägernetzwerk Arbeitskammer des Saarlandes, Universität des Saarlandes, DGB Saar bzw. die das Trägernetzwerk moderierende Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt (www.uni-saarland.de/kooperationsstelle)?
- Wie differenzieren sich die entstehenden Kosten bzw. die beantragten Mittel?
- Wie lange ist die Projektlaufzeit Ihrer Studie?
- Wie sieht Ihr Arbeits- und Zeitplan genau aus?

Der Umfang des Projektantrags muss zwischen 7-10 Din A 4 Seiten liegen. Die beantragbare Höchstgrenze für die Finanzierung liegt bei 20.000 € pro Projekt.

Der Vorstand der Arbeitskammer des Saarlandes und der Beirat der Kooperationsstelle sind die beiden Auswahlgremien, die die Anträge begutachten.

Bei **Rückfragen** wenden Sie sich bitte an:


Dr. Birgit Roßmanith, Leitung,

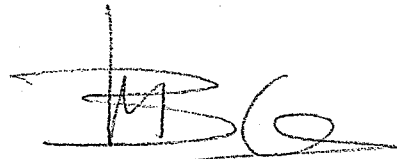
Telefon: 0681/302-4802 oder kooperationsstelle@univw.uni-saarland.de.

Wir freuen uns auf Ihre Forschungsanträge, die **bis 15. April 2005** eingegangen sein müssen. Bitte senden Sie Ihre Vorschläge an die

Universität des Saarlandes
Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt
Im Stadtwald
Gebäude 31, Anbau
66123 Saarbrücken

Mit freundlichen Grüßen


Dr. Birgit Roßmanith
Leiterin der Kooperationsstelle



Horst Backes
Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer