
Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	11
2 Arbeits- und industriesoziologische Fundierung: Flexible Arbeit	17
2.1 Kontinuitäten in den Brüchen	18
2.2 Brüche in den Kontinuitäten	19
2.2.1 Der Typus „Arbeitskraftunternehmer“	20
2.2.2 (Zeitliche) Flexibilisierung von Arbeit.....	21
2.2.3 Das Netzwerk als Form der flexiblen Gesellschaft	24
2.2.4 Subjektivierung von Arbeit	27
2.3 Gesellschaftliche Konsequenzen flexibler Arbeit	28
3 Neue Arbeitsorganisation – veränderte Normen guter Arbeit?	31
3.1 Ergebnisse aus den WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen	31
3.2 Was macht die Qualität von Arbeit aus?	36
3.2.1 „Decent work“ und soziale Nachhaltigkeit als normative Rahmenkonzepte	36
3.2.2 Wie gesellschaftsverträglich ist Arbeit? Die Norm der Soziabilität	40
3.2.3 Die Grenzen persönlichkeitsförderlicher Aufgabengestaltung	42
3.2.4 Fazit zum normativen Maßstab.....	45
3.2.5 Das gewerkschaftliche Konzept „Gute Arbeit“	46
3.3 Wie kann „gute Arbeit“ gemessen werden?	49
3.3.1 Konstruktion des DGB-Index „Gute Arbeit“	49
3.3.2 Arbeitswissenschaftliche Kritik am DGB-Index „Gute Arbeit“.....	51
3.3.3 Ausgewählte Ergebnisse der DGB-Befragung „Gute Arbeit“	52

4 Forstliche Arbeitsorganisation in Veränderung	59
4.1 Blick zurück: Waldarbeiterbefragung zu Beginn der 1990er Jahre	63
4.1.1 Inhaltliche Bewertung der Waldarbeit.....	64
4.1.2 Exkurs zur Berufsorientierung im höheren Forstdienst in den 1970er Jahren	66
4.1.3 Arbeitsorganisatorische Innovationen, und ein Exkurs zum Forstunternehmer.....	68
4.1.4 Die Rolle der Gewerkschaft und gewerkschaftlich relevante Themenfelder.....	72
4.1.5 Zwischenfazit.....	73
4.2 Rahmenbedingungen forstlicher Arbeit heute	73
4.2.1 „Decent work“ in der globalisierten Forstwirtschaft	73
4.2.2 Konsequenz des kleiner und anspruchsvoller werdenden Arbeitsmarktes	80
4.2.3 Absolventenbefragungen und Veränderungen im Ausbildungsbereich....	82
4.2.4 Wichtige Rahmenbedingungen: Überblick über den Stand forstlicher Reformen	90
4.3 Binnenmodernisierung und „NSM“ am Beispiel Rheinland-Pfalz.....	94
4.3.1 Kernelemente des Neuen Steuerungsmodells	94
4.3.2 Am NSM orientierter Reorganisationsprozess: Rheinland-Pfalz	96
4.3.3 Änderungen der Organisationsstruktur und der forstlichen Arbeitsorganisation.....	98
4.3.4 Arbeitszeit als Indikator für Flexibilisierung und Entgrenzung.....	101
4.3.5 Entwicklungschancen, Angemessenheit der Arbeit und Indikatoren guter Arbeit	105
4.3.6 Schlussfolgerungen aus dem Fallbeispiel Rheinland-Pfalz.....	107
4.4 Reorganisationsprozesse in weiteren ausgewählten Bundesländern	109
4.4.1 Überblick über die ausgewählten Bundesländer	109
4.4.2 Baden-Württemberg: erst Kommunalisierung, dann Landesbetrieb als Marke.....	110
4.4.3 HessenForst als Pionier betriebswirtschaftlicher Reorganisation	112
4.4.4 Bayern: Staatsforstwirtschaft als Wirtschaftsunternehmen	115
4.4.5 Sachsen-Anhalt: vom DDR-Staatsforst zum „schlanken Betrieb“	119
4.4.6 Thüringen: Organisationswandel unter der Oberfläche.....	120
4.4.7 Ergebnisse einer Befragung der ForstbeamtenInnen in Niedersachsen	122

4.5 Drei mögliche Zukünfte der Forstwirtschaft	122
4.5.1 Szenario 1 – Weiter so: der moderierende Staat.....	124
4.5.2 Szenario 2 – Im Zeichen der Nachhaltigkeit: der proaktiv regulierende Staat.....	124
4.5.3 Szenario 3 – Vertrauen auf Marktkräfte: der deregulierende Staat	125
4.5.4 Forstliche Zukunft – und die Arbeit? Diskussion mit VertreterInnen der IG BAU.....	126
5 Die Gruppendiskussion als Erhebungsinstrument.....	131
5.1 Der methodische Zugriff auf konjunktive Erfahrungsräume	131
5.2 Umsetzung der Gruppendiskussionen	133
5.2.1 Kriterien für die Zusammenstellung der Gruppen	133
5.2.2 Tatsächliche Zusammenstellung der Gruppen.....	134
5.2.3 Durchführung der Gruppendiskussionen.....	135
5.3 Interpretation mit der dokumentarischen Methode	139
6 Zentrale Ergebnisse der Gruppendiskussionen	143
6.1 Fallbeschreibung „Forstwirte“	145
6.1.1 Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation....	145
6.1.2 Der übergreifende Bezugsrahmen: das Bild der zwei Herzen	146
6.1.3 Selbst- und Fremdpositionierung.....	151
6.2 Fallbeschreibung „Gehobener Dienst“	154
6.2.1 Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation ...	154
6.2.2 Bezugsrahmen: zwei getrennte Herzen und ein sich vervielfachendes Berufsbild	156
6.2.3 Selbst- und Fremdpositionierungen: die Identitätsgemeinschaft zerreißt.....	167
6.3 Fallbeschreibung „Verwaltung“	172
6.3.1 Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation ...	172
6.3.2 Übergreifender Bezugsrahmen: von der Forstfamilie zur Just-in-Time-Arbeit	173
6.3.3 Selbst- und Fremdpositionierungen	186

6.4 Fallbeschreibung „Höherer Dienst“	188
6.4.1 Dramaturgie des Diskurses und vorherrschende Diskursorganisation....	189
6.4.2 Der zentrale Rahmen: zwei Herzen im Spannungsfeld der Akteure.....	189
6.4.3 Selbst- und Fremdpositionierungen	194
6.5 Vergleichsthemen: die forstliche Arbeitsorganisation in Veränderung ..	196
6.5.1 Zwei Herzen und „die gute alte Zeit“	197
6.5.2 „Die Anderen“ – Gegenhorizonte in der Selbstpositionierung.....	200
6.5.3 Veränderungen der Arbeit: der Druck steigt.....	203
6.5.4 Häuptlinge und Indianer: Team und/oder Hierarchie?.....	211
6.5.5 Wie geht's in Zukunft weiter?	214
7 Zur weiteren Diskussion: sechs Problemfelder.....	217
8 Anhang	221