

1 Einleitung

"The future of work will be shaped by the integration of technology and human talent."
- Ginni Rometty, Former CEO of IBM, TED Talk

Unter dem Einfluss verschiedener Entwicklungen wie der Digitalisierung, dem Wettbewerb um Fachkräfte (engl. „War for Talents“) und akuten Krisensituationen befindet sich das Verständnis von Arbeit grundlegend im Wandel (s. ZUKUNFTSINSTITUT 2023, S. 3–8). Die COVID-19-Pandemie hat die Defizite in der Digitalisierung von Unternehmen deutlich offengelegt und die Transformation der Arbeitswelt beschleunigt. Trotz öffentlicher Diskussionen über eine mögliche Rückkehr zum physischen Arbeitsplatz hat sich Remote-Work, also die Verrichtung beruflicher Tätigkeiten, die sowohl ortsgebunden als auch ortsungebunden sein können und nicht vollständig am Arbeitsplatz in der Betriebsstätte erfolgen, branchenübergreifend fest etabliert (s. IFO INSTITUT 2024, S. 35). Dieser Wandel hat zu einer zunehmenden Dezentralisierung der Arbeitsleistung geführt (s. SEIBOLD 2023). Flexible Arbeitszeiten, die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Arbeitsplanung und -gestaltung sowie ergebnisorientierte Führungspraktiken nehmen in Organisationen weiterhin zu (s. RAJ ET AL. 2023, S. 8). Insbesondere in virtuellen Teams wirkt sich die Verteilung aufgabenorientierter Führungsaufgaben positiv auf Produktivität und Zufriedenheit aus, während eine geteilte beziehungsorientierte Führung tendenziell weniger effektiv ist (s. MAYER ET AL. 2023, S. 101–104). Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende erwarten, dass flexible Arbeitsmodelle zukünftige Arbeitsweisen prägen (s. MCPHAIL ET AL. 2024, S. 154f.). In Ermangelung eines systematischen Ansatzes zur Gestaltung von Remote-Work sind produzierende Unternehmen gezwungen, ihre Positionierung zur Remote-Work ohne eine objektive, analytische Grundlage zu finden. Diese Forschungslücke ist ein maßgeblicher Treiber dieses Dissertationsvorhabens. Zuerst wird in Kapitel 1.1. die Ausgangssituation und Problemstellung dargelegt, worauf aufbauend in Kapitel 1.2 die Zielsetzung und Forschungsfrage formuliert wird. Anknüpfend finden in Kapitel 1.3 die wissenschaftstheoretische Einordnung und Forschungskonzeption statt. Abschließend wird in Kapitel 1.4 der Aufbau der Arbeit vorgestellt.

1.1 Ausgangssituation und Problemstellung

Die COVID-19-Pandemie hat erhebliche Veränderungen in der Geschäftswelt ausgelöst und die Notwendigkeit eines neuen Normalzustands verdeutlicht. Sie zwang viele Unternehmen, Tätigkeiten, die zuvor ausschließlich am Unternehmensstandort ausgeführt wurden, plötzlich auf Remote-Work umzustellen. Diese Krisensituation führte zu umfassenden Änderungen der Arbeitsweise, deren langfristige Auswirkungen weiterhin analysiert werden müssen (s. LUND ET AL. 2020, S. 2). Während der COVID-19-Pandemie trugen betriebliche Unterstützungssysteme, Anpassungsfähigkeit an Remote-Work und die Kontrolle über die Arbeitszeitplanung dazu bei, psychische Erschöpfung und beruflichen Stress zu verringern, was das Wohlbefinden der

Mitarbeitenden insgesamt verbesserte (s. COSTIN ET AL. 2023, S. 5–6). Mitarbeitende in Unternehmen mit weniger Unterstützung hatten jedoch Schwierigkeiten, was zu geringerer Zufriedenheit, Leistung und zunehmenden Burn-out-Symptomen führte (s. COSTIN ET AL. 2023, S. 5–6). Dies unterstreicht die zentrale Rolle und Verantwortung von Organisationen für ihre Mitarbeitenden.

Das Jahr 2020 markierte für Unternehmen die Dringlichkeit einer Neugestaltung der Arbeit, die bis heute anhält und aktuelle Entwicklungen prägt. Der demografische Wandel, gekennzeichnet durch den Generationswechsel in der Geschäftsführung und die steigende Anzahl an Rentner*innen der Babyboomer-Generation, führt zu einem erheblichen Wissensabfluss, dem Verlust von Know-how und Erfahrung, wenn erfahrene Mitarbeitende das Unternehmen verlassen, und stellt diese vor große Herausforderungen hinsichtlich der Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit (s. STATISTISCHES BUNDESAMT 2024). Das Humankapital, also die Fähigkeiten und das Wissen der Mitarbeitenden, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor im Wettbewerb (s. FEUBLI ET AL. 2016, S. 10).

Ein zentraler Aspekt des demografischen Wandels ist der Wettbewerb um die besten Fachkräfte (vgl. „War for Talents“). Der Abgang erfahrener Mitarbeitender durch den Renteneintritt führt zu einem Wissensverlust, der durch eine strategische Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, insbesondere für junge Fachkräfte, mindestens zu Teilen, kompensiert werden kann (s. SPECK 2022, S. 22). Unternehmen konkurrieren direkt um Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt, wobei Remote-Work eine zunehmend wichtige Rolle spielt (s. BATTISTI ET AL. 2022, S. 39). In einer Umfrage gaben 92 Prozent der Unternehmen an, Remote-Work anzubieten, um attraktiver zu sein (s. MERCER 2023, S. 13). Mitarbeitende bewerten die Flexibilität, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Selbstständigkeit, die Remote-Work ermöglicht, positiv (s. APPINIO 2022). Diese Präferenzen spiegeln sich auch in Stellenanzeigen wider, in denen Remote-Work zunehmend als Vorteil hervorgehoben wird (s. ALIPOUR 2023, S. 35), siehe Abbildung 1-1. Nur 7 Prozent der Berufstätigen zeigen kein Interesse an vollständiger oder teilweiser Remote-Work (s. INITIATIVE D21 2024). Der demografische Wandel und der damit verbundene Wissensabfluss gefährden die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Eine gezielte Anpassung an die Bedürfnisse der neuen Generationen und die Implementierung von Remote-Work können zwar nicht den gesamten Wissensverlust kompensieren, aber sie sind wichtige Maßnahmen, um die Attraktivität der Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und dem Wissensabfluss entgegenzuwirken.

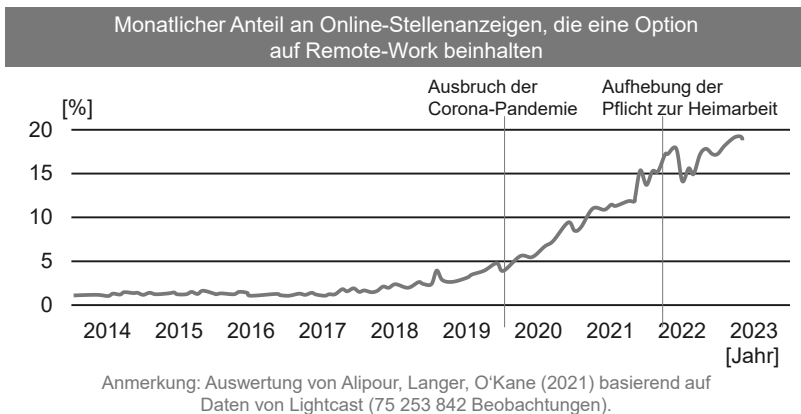


Abbildung 1-1 Online-Stellenanzeigen mit Remote-Work-Option in Deutschland (eigene Darstellung i. A. a. ALIPOUR 2023, S. 35)

Vor der COVID-19-Pandemie lag die Quote von Remote-Work in Deutschland 2019 bei 10 Prozent, wobei sie bis 2023 auf 26 Prozent anstieg (s. IFO INSTITUT 2024). Der Maschinenbau verzeichnete im Februar 2023 einen Anteil von 21,4 Prozent remote arbeitenden Beschäftigten und liegt damit knapp unter dem deutschen Durchschnitt (s. IFO INSTITUT 2024). Diese Entwicklung wird jedoch dadurch relativiert, dass der Anteil von Remote-Work zur absoluten Arbeitszeit gering bleibt. Über ein Drittel der im verarbeitenden Gewerbe tätigen Mitarbeitenden nutzt Remote-Work nur für 1 Prozent bis 10 Prozent ihrer Arbeitszeit (s. IFO INSTITUT 2024). Für Unternehmen, die Fachkräfte gewinnen und ihren Wettbewerbsvorteil stärken wollen, zeigen Prognosen einen klaren Trend: Die Nutzung von Remote-Work im verarbeitenden Gewerbe wird bis Mitte 2025 deutlich zunehmen (s. ZEW 2024).

Die erfolgreiche Gestaltung von Remote-Work erfordert eine grundlegende Anpassung des Arbeitsverständnisses (s. BMBF 2017, S. 2). Eine offene und positive Einstellung zu Remote-Work kann die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens erheblich steigern, indem regelmäßige Kommunikation, eine ausgewogene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Bereitstellung zugänglicher Technologien gefördert werden (s. RAJ ET AL. 2023, S. 1–2). Flexible Arbeitszeiten und die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Arbeitsplanung fördern zudem eine ergebnisorientierte Managementpraxis (s. COSTIN ET AL. 2023, S. 5–6). Diese Vorteile stehen jedoch Herausforderungen gegenüber: Eine der zentralen Herausforderungen ist das Verschwimmen der Grenzen zwischen Beruf und Privatleben, was eine klare Trennung erschwert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beeinträchtigen kann (s. FISCHER U. ENGEL 2023, S. 18). Die mangelnde physische Präsenz und der fehlende persönliche Kontakt mit Kolleg*innen und Vorgesetzten können zu statischen und isolierten Netzwerken führen, wodurch weniger Brücken zwischen den Bereichen entstehen (s. YANG

ET AL. 2022, S. 43–44). Diese Probleme machen es erforderlich, neue Managementlösungen zu entwickeln, um die Remote-Work-Erfahrung ansprechend und effektiv zu gestalten (s. BONIN ET AL. 2020).

Im Kontext von Remote-Work erweisen sich hierarchische und autoritäre Führungsstile als zunehmend unzeitgemäß (s. LOYLESS 2023, S. 702ff.). Moderne Remote-Work-Konzepte erfordern daher, dass Führungskräfte als Gestaltende und Fördernde auftreten und die Mitarbeitenden zu eigenverantwortlichem Arbeiten befähigen (s. DIRANI ET AL. 2020, S. 384–386). Um trotz räumlicher Distanz effektiv präsent zu sein, müssen Führungskräfte innovative Wege für Vernetzung, Kooperation und Aufgabenerfüllung entwickeln (s. LANDES ET AL. 2020, S. 33–35).

Die Implementierung von Remote-Work gestaltet sich insbesondere in produzierenden Unternehmen, also solchen, die physische Güter herstellen, als herausfordernd. Diese Unternehmen beschäftigen sowohl Mitarbeitende in manuellen Berufen als auch in administrativen Positionen. Tätigkeiten in manuellen Berufen, die aufgrund der Nutzung bestimmter Maschinen oder der Erbringung von Dienstleistungen physisch an Produktionsstätten gebunden sind, eignen sich meist nicht für Remote-Work (s. LUND ET AL. 2020). Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Mitarbeitende zu identifizieren, die für Remote-Work geeignet sind, wobei die Eignung stark von den spezifischen Tätigkeiten abhängt (s. KACZYNSKA U. KÜMMERLING 2021, S. 83–88). Obwohl die Anforderungen an Remote-Work-Konzepte für produzierende Unternehmen komplex sind, können sie die Attraktivität für Fachkräfte erhöhen, Digitalisierungsvorhaben beschleunigen und die Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Zusammengefasst zeigt sich, dass eine erfolgreiche Implementierung von Remote-Work nicht nur technologische und organisatorische Anpassungen erfordert, sondern auch eine grundlegende Veränderung der Führungsphilosophie und der Unternehmenskultur. Die sorgfältige Abwägung der damit verbundenen Chancen und Herausforderungen verdeutlicht die Notwendigkeit eines integrativen Ansatzes, der sowohl technische als auch menschliche Aspekte berücksichtigt. Nur durch die ganzheitliche Betrachtung dieser Faktoren kann Remote-Work sowohl für Mitarbeitende als auch für Unternehmen nachhaltig und effektiv gestaltet werden.

1.2 Zielsetzung und Forschungsfrage

Um die Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern, von den Vorteilen zu profitieren und den Nachteilen vorzubeugen, ist die systematische Gestaltung von Remote-Work in produzierenden Unternehmen zentral. Für eine langfristig erfolgreiche Verankerung von Remote-Work müssen Remote-Work-Konzepte auf die Anforderungen der heterogenen Tätigkeitsarten in produzierenden Unternehmen ausgerichtet und unternehmensspezifisch sowie proaktiv gestaltet werden. Vor diesem Hintergrund der beschriebenen Ausgangssituation und Problemstellung bildet die Entwicklung einer Gestaltungsmethode für Remote-Work in produzierenden Unternehmen das zentrale

Ziel der vorliegenden Dissertationsschrift. In dieser Dissertationsschrift wird ein systematisches Vorgehen entwickelt, anhand dessen unternehmensspezifisch praxisnah Maßnahmen abgeleitet werden, um Remote-Work in produzierenden Unternehmen zu gestalten. Dabei liefert das Gestaltungsmodell Hilfestellung für die spezifischen Gestaltungsschwerpunkte von Remote-Work im konkreten Anwendungsfall. In Bezug auf die Zielsetzung ergibt sich folgende zentrale Forschungsfrage:

Wie ist eine Gestaltungsmethode von Remote-Work in produzierenden Unternehmen zu gestalten?

Die zentrale Forschungsfrage wird durch die folgenden vier untergeordneten Forschungsfragen handlungsleitend detailliert:

1. *Was sind die relevanten betrieblichen Gestaltungsparameter zur Beschreibung von Remote-Work-Konzepten?*
2. *Was sind remotefähige Tätigkeitsmerkmale in produzierenden Unternehmen?*
3. *Welche Wirkungsbeziehungen bestehen zwischen remotefähigen Tätigkeitsmerkmalen und betrieblichen Gestaltungsparametern von Remote-Work-Konzepten?*
4. *Welche Handlungsempfehlungen können hierfür identifiziert und wie kann eine Gestaltungsmethode von Remote-Work in produzierenden Unternehmen systematisiert werden?*

Die im Rahmen der Dissertationsschrift untersuchte zentrale Forschungsfrage mit den korrespondierenden untergeordneten Forschungsfragen trägt entscheidend zur Realisierung der definierten Zielsetzung bei. Die erarbeitete Gestaltungsmethode adressiert die in der Praxis auftretenden Herausforderungen und ermöglicht eine systematische Gestaltung.

1.3 Wissenschaftstheoretische Einordnung und Forschungskonzeption

Die Wissenschaftstheorie umfasst ein breites Spektrum von Bemühungen, die darauf abzielen, grundlegende Fragen im Zusammenhang mit wissenschaftlichem Denken und dessen Rolle in der Gesellschaft zu beantworten (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 304–305). Die Untersuchungen reichen von der Analyse des Wesens und Zwecks wissenschaftlichen Denkens in der Wirtschaftsphilosophie bis zur institutionellen Verankerung der Wissenschaft als gesellschaftliche Funktion in der Wissenschaftssoziologie. Dabei dient der Begriff der Wissenschaftstheorie als Oberbegriff für eine Vielzahl von Disziplinen, die teilweise miteinander verbunden sind. (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 305). Der in diesem Kontext zu betrachtende Begriff der „Wirklichkeitswissenschaft“ bezeichnet eine empirische Forschungsrichtung, die sich von rein naturwissenschaftlichen Ansätzen abgrenzt und zugleich metaphysische Implikationen aufweist (s. SIGWART 2007, S. 381–382). Im Rahmen der Organisationswissenschaft existieren diverse Ansätze, um die komplexe Natur von Organisationen zu erfassen und zu

erklären. Hierbei sind Konzepte wie die Organisation als Organismus, die Betonung organisatorischer Bedürfnisse, die Berücksichtigung der Umwelt und die Offenheit von Organisationen als Systeme von entscheidender Bedeutung. (s. MORGAN 1996, S. 11ff.) Dabei konkurrieren verschiedene theoretische Perspektiven und Ansätze ohne Vorherrschaft eines einheitlichen Paradigmas (s. SCHREYÖGG U. GEIGER 2024, S. 419). Neben methodischen Debatten zur Vorgehensweise in der Organisationstheorie ist auch die Positionierung des Untersuchungsgegenstands von Interesse. Die Komplexität des Phänomens führt zu Unklarheiten in der Beantwortung grundlegender Fragen, wobei unterschiedliche Leitbilder der Organisationstheorie verschiedene Lösungsansätze bieten. (s. SCHREYÖGG U. GEIGER 2024, S. 420)

Dabei stellt die Auswahl der zu erforschende Probleme einen zentralen Aspekt der Wissenschaft dar. Grundlagenwissenschaftler*innen fokussieren Rätsel und Diskrepanzen zwischen Theorien und Beobachtungen, während in der angewandten Wissenschaft praktische Probleme aus der realen Welt von Wissenschaftler*innen gelöst werden (s. ULRICH 1981, S. 5). Die zugrundeliegende Motivation dieses Dissertationsvorhabens ergibt sich aus der Notwendigkeit, bestehende theoretische Konzepte in die betriebliche Realität zu überführen. Zentrales Ziel der Dissertationsschrift bildet die Entwicklung einer Gestaltungsmethode von Remote-Work in produzierenden Unternehmen. Angesichts der bestehenden Diskrepanzen zwischen theoretischem Fundament und praktischer Umsetzung wird ein handlungsorientierter Forschungsansatz verfolgt (s. ULRICH 1981, S. 5). Aufgrund der interdisziplinären Natur und Fähigkeit, komplexe Gestaltungsprobleme zu adressieren, erweist sich der systemtheoretische Ansatz von ULRICH U. HILL (1976, S. 308) als geeignet. Zur Detaillierung wird folgend die Wissenschaftssystematik dargelegt (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 305) und in Abbildung 1-2 visualisiert.

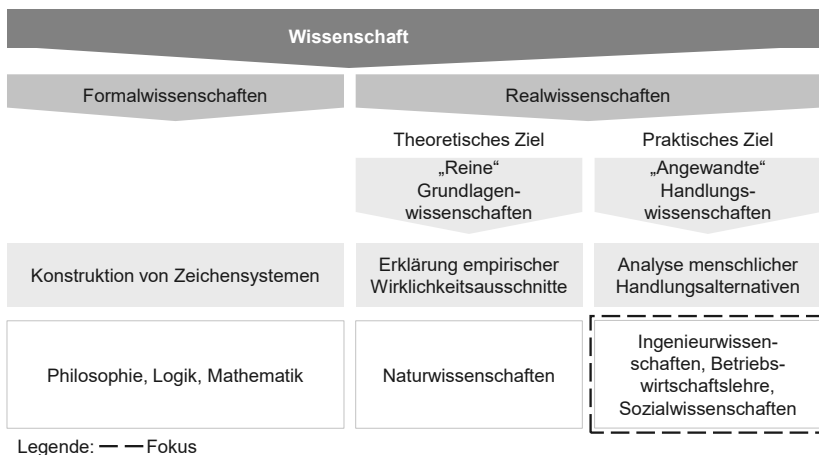


Abbildung 1-2 Wissenschaftssystematik (eigene Darstellung i. A. a. ULRICH U. HILL 1976, S. 305)

In der Wissenschaftssystematik nach ULRICH U. HILL (s. 1976, S. 5) werden die Wissenschaften in Formal- und Realwissenschaften unterschieden. Der Fokus der Formalwissenschaften liegt auf der Entwicklung und Analyse von formalen Sprachen. In akademischen Disziplinen findet sich diese in Philosophie, Logik und Mathematik. Der Bereich der Realwissenschaften konzentriert sich darauf, wie im Namen hervorgehoben, empirisch erfahrbare Ausschnitte der Realität zu beschreiben, zu erklären und zu gestalten. (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 5) Die Realwissenschaften werden in Grundlagen- und Handlungswissenschaften unterschieden, begründet im theoretischen oder praktischen Ziel. Während die Grundlagenwissenschaften anstreben, fundamentale Prinzipien und Modelle zur Erklärung von Phänomenen in der Natur zu entwickeln, konzentrieren sich die Handlungswissenschaften auf die Anwendung zur Lösung realer Herausforderungen in der Praxis (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 5). In akademischen Disziplinen finden die Grundlagenwissenschaften vorrangig in den Naturwissenschaften ihre Anwendung, während die Handlungswissenschaften u. a. den Disziplinen der Ingenieurwissenschaften und der Betriebswirtschaftslehre zuzuordnen sind. (s. ULRICH U. HILL 1976, S. 5) Die aufgeführte Ausgangssituation, Problemstellung und Zielsetzung mit dem aufgeführten Praxisproblem dieser Dissertationsschrift befindet sich an der Schnittstelle der Ingenieurwissenschaften und Betriebswirtschaftslehre. Die Dissertationsschrift wird im Kontext der Wissenschaftssystematik den Handlungswissenschaften zugeordnet.

Anschließend an die Einordnung der Dissertationsschrift in die Wissenschaftssystematik, als Verortung des Blickwinkels der Ergebnisse, wird folgend die Herangehensweise zur Erkenntnisbildung vorgestellt. Die übergreifende Herangehensweise an die Forschung dieser Dissertationsschrift stützt sich auf den explorativen Forschungsprozess nach KUBICEK (1977, S. 13ff.). Die Exploration, charakterisiert durch eine erkundende und erforschende Natur, bezieht sich auf das Schaffen neuer Ideen sowie die Gewinnung innovativer Ergebnisse und Zusammenhänge (s. KUBICEK 1977, S. 13). Umsetzung wird dies in der konstruktionsstrategisch-empirischen Forschung, bei welcher der „traditionelle“ Ansatz der Hypothesenprüfung durch theoretisch geleitete Fragen ersetzt wird (s. KUBICEK 1977, S. 14). Das Forschungsdesign unterstützt dabei das Ziel, Erfahrungswissen durch theoretisch geleitete Fragen zu gewinnen. Forschung wird als ein wiederholter Lernprozess betrachtet, bei dem aufgrund des bestehenden Erfahrungswissens, theoretische Fragestellungen präzise erfasst und definiert werden (s. KUBICEK 1977, S. 14–15). Im iterativen Lernprozess der konstruktionsstrategisch-empirischen Forschung wird die Trennung zwischen Entdeckungs- und Begründungszusammenhang aufgelöst. Die Formulierung von Annahmen und Fragen sowie die kritische Reflexion des gewonnenen Erfahrungswissens nehmen dabei eine zentrale Rolle ein.

Wird der Forschungsprozess detailliert, nimmt die forschende Person den Zentralpunkt des heuristischen Bezugsrahmens ein, da er durch Vorverständnis den Forschungsprozess prägt (s. KUBICEK 1977, S. 15). Ein heuristischer Bezugsrahmen der forschenden Person bezieht sich auf die methodischen und konzeptionellen Werkzeuge, die

die forschende Person während des Forschungsprozesses verwendet, um Probleme zu verstehen, Fragen zu formulieren und Daten zu analysieren. Überdies identifiziert die forschende Person die Fragen der Realität und sammelt Daten unter Einbezug Betroffener (s. KUBICEK 1977, S. 15–16). Durch intensive Interaktionen mit Unternehmen der produzierenden Industrie erfüllt die Autorin die Anforderungen an ein exploratives Forschungsvorgehen. Besonders hervorzuheben ist das Forschungsprojekt „DecentraLEAD“, welches von der Autorin als Projektleiterin betreut wurde (s. Anhang A3). Der Forschungsprozess wurde parallel zur Tätigkeit der Autorin im Bereich Business Transformation am FIR e. V. an der RWTH Aachen, einem An-Institut, durchgeführt. Zu den Aufgaben der Autorin gehörten unter anderem die Durchführung zahlreicher Forschungs- und Industrieprojekte, die direkt auf das Dissertationsvorhaben einzahlten. Dadurch konnte umfangreiches Erfahrungswissen über die Umsetzung und Steuerung von Transformationsprojekten, die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine sowie die Flexibilisierung adaptiver Produktions- und Arbeitsumgebungen erlangt werden. Als Leiterin der Fachgruppe „Digital Leadership“ konnte die Autorin die Fragestellungen dieser Dissertationsschrift während des Forschungsprozesses direkt in Forschungs- und Beratungsprojekten sowie internen Entwicklungsprojekten integrieren und eine kontinuierliche Integration der betrieblichen Praxis sicherstellen.

Die Strategie der angewandten Forschung nach ULRICH (1981, S. 19ff.) bildet die Herangehensweise zur Erkenntnisbildung. Nach ULRICH (1981, S. 19f.) beginnt der Forschungsprozess mit einem konkreten Praxisproblem und beinhaltet die fortlaufende Anwendung der erstellten Modelle in der betrieblichen Praxis. Theorien werden in erster Linie als Informationsquellen betrachtet. Die forschende Person wird von ULRICH (1981) ermutigt, eine kontinuierliche Verbindung zur Praxis herzustellen, damit die Forschungsergebnisse praxismgerechtes Handeln ermöglichen. Die angewandte Forschungsstrategie, kombiniert mit dem erforschenden Prozess, bildet die übergeordnete Forschungsstrategie dieser Arbeit, die durch spezifische Forschungs- und Modellierungsmethoden umgesetzt wird.

1.4 Aufbau der Arbeit

Die Herangehensweise zur Erkenntnisbildung nach ULRICH (1981, S. 19f.) fungiert als strukturierendes Element der Dissertationsschrift. Basierend auf den vorherigen Ausführungen ergeben sich verschiedene Implikationen bezüglich des Forschungsprozesses der Dissertationsschrift. Folgend wird der Aufbau der Arbeit und die in Verbindung stehenden Strukturelemente schrittweise detailliert, wie in Abbildung 1-3 dargestellt. Nachfolgend werden die sieben Kapitel der Dissertationsschrift erläutert.

Strategie der angewandten Forschung nach ULRICH		Kapitel der Dissertationsschrift	
Grundlagen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfassung und Typisierung praxisrelevanter Probleme ▪ Erfassung und Interpretation problemrelevanter Theorien und Grundlagen 	Beschreibung der Begriffe, Objekte und Sachverhalte in der Realität	Kapitel 1 Einleitung Kapitel 2 Terminologische Grundlagen
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfassung und Spezifizierung problem-relevanter Verfahren der Formalwissenschaften ▪ Erfassung und Untersuchung des relevanten Anwendungszusammenhangs 	Anforderungen an Lösungsmöglichkeiten und Abgrenzung zu bestehenden Arbeiten	Kapitel 3 Stand der Forschung
Modellentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ableitung von Beurteilungskriterien, Gestaltungsregeln und -modellen 	Entwicklung des Modells	Kapitel 4 Konzeption der Gestaltungsmethode Kapitel 5 Detaillierung der Gestaltungsmethode
Validierung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prüfung der Regeln und Modelle im Anwendungszusammenhang ▪ Beratung und Implementierung in der Praxis 	Überprüfung der Übertragbarkeit auf die Realität	Kapitel 6 Validierung in der betrieblichen Praxis Kapitel 7 Zusammenfassung und Ausblick

Abbildung 1-3 Aufbau der Dissertationsschrift in Anlehnung an die Strategie der angewandten Forschung (eigene Darstellung i. A. a. ULRICH 1981, S. 20 Original leicht ergänzt)

Den Ausgangspunkt bildet Kapitel 1, in welchem die Ausgangssituation und Problemstellung sowie die Zielsetzung und die Forschungsfrage dargelegt wird. Die wissenschaftstheoretische Einordnung und Forschungskonzeption legen den Forschungsprozess ab, nach welchem der Erkenntnisgewinn der Dissertationsschrift umgesetzt wird. In Kapitel 2 werden die terminologischen Grundlagen, entlang der im Titel aufgeführten Schwerpunkte, definiert. Ferner wird der Untersuchungsbereich abgegrenzt. Abschließend findet die betriebstypologische Einordnung des Untersuchungsraums statt, welcher damit definiert und konkretisiert wird. Die umfangreiche Analyse des aktuellen Stands der Forschung erfolgt in Kapitel 3. Das Eingrenzen von vier Suchräumen ermöglicht die detaillierte, disziplinübergreifende Identifikation und Analyse bestehender Literatur und das Aufzeigen der konkreten Forschungslücke. Die Literaturanalysen bilden das Fundament für die spätere Modellentwicklung. In Kapitel 4 findet die Konzeption der Gestaltungsmethode statt. Zuerst wird der theoretische Bezugsrahmen erläutert, gefolgt von der Darlegung der methodischen Grundlagen. Die formal-konzeptionellen und inhaltlichen Anforderungen an die zu entwerfende Modelle werden dargelegt, welche die Grundlagen für das Lösungskonzept bilden.

Darauffolgend findet in Kapitel 5 die Konzeption der Gestaltungsmethode entlang der Partialmodelle statt. Hier werden zuerst zwei Beschreibungsmodelle entwickelt, was zum einen die Beschreibung betrieblicher Gestaltungsparameter für Remote-Work umfasst. Zum anderen werden remotefähige menschliche Tätigkeiten in produzierenden Unternehmen erläutert. Aufbauend werden in einem Erklärungsmodell die Wirkungsbeziehungen zwischen den betrieblichen Gestaltungsparametern für Remote-Work und den remotefähigen menschlichen Tätigkeiten in produzierenden Unternehmen anhand von Intensitätskennziffern hergeleitet. Im Gestaltungsmodell werden Maßnahmen und deren unternehmensspezifische Wirkung identifiziert. Die Gestaltungsmethode für Remote-Work in produzierenden Unternehmen führt die Partialmodelle zusammen, was ein praxisorientiertes Vorgehen darstellt. Die Validierung der Gestaltungsmethode sowie der Partialmodelle in der betrieblichen Praxis erfolgt in Kapitel 6. Es werden, anhand der Anwendung von Fallbeispielen in der industriellen Praxis, die formal-konzeptionellen sowie inhaltlichen Anforderungen an die Modelle konkretisiert und überprüft. Abschließend werden in Kapitel 7 die zentralen Ergebnisse zusammengefasst resümiert und die Bedeutung für die betriebliche Praxis ausgeführt. Ergänzend werden Limitationen sowie zukünftige Forschungsaktivitäten aufgezeigt.