

Anforderungen an die Arbeitsforschung für eine neue Qualität der Arbeit

Deutschland und Europa durchlaufen eine Periode tiefgreifender Veränderungen. Die tiefgreifenden Veränderungen betreffen alle wichtigen Politikfelder. Eine besondere Rolle kommt dabei den qualitativen Veränderungen von Arbeit und damit auch der Frage zu wie Arbeitsforschung sich diesen Veränderungen stellt.

Die zentrale Frage für eine innovative und zukunftsfähige Arbeitsforschung muss daher lauten: "Wie kann sich Arbeitsforschung angesichts der tiefgreifenden Transformationsprozesse von Arbeit so zukunftsfähig formieren, dass sie die Zukunft der Arbeit innovativ mitgestalten kann?" Was kann die Arbeitswissenschaft als arbeitsgestaltende Wissenschaft mit ihren soziotechnischen Gestaltungsmöglichkeiten für die Zielgestaltvision einer neuen Qualität der Arbeit beitragen?

Gehen wir vom Selbstverständnis der Arbeitswissenschaft aus, wäre die Antwort theoretisch leicht zu geben: "Arbeitswissenschaft ist die – jeweils systematische – Analyse, Ordnung und Gestaltung der technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von Arbeitsprozessen mit dem Ziel, dass die arbeitenden Menschen in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen

- Schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden,
- Standards sozialer Angemessenheit und Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen,

- Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können." (Luczak & Volpert 1987)

In diesem Sinne ist die Arbeitswissenschaft, wie Zülch es ausgedrückt hat, die Referenzwissenschaft des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, die die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse für eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit zur Verfügung stellt.

Wenn es so einfach wäre! Das BMBF Projekt zur Bilanzierung der Arbeitsschutzforschung hat festgestellt, dass *gerade der Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in die betriebliche Praxis auf Dauer ein Problem ist.*

Zitat: "Eine Systematik oder Stringenz der Umsetzung von Projektergebnissen war nicht erkennbar. Sowohl vom Forschungsförderer als auch von den Forschenden wurde offensichtlich nur bis Projektende gedacht und entsprechend auch nur bis Projektende eine Finanzierung beantragt und ermöglicht." (Luczak et al. 2001)

Hier drängen sich weitere ketzerische Fragen auf:

- Wie kann es der Arbeitsforschung gelingen, ihre Erkenntnisse umfassend und in großer Zahl in die Betriebe umzusetzen?
- Ist diese Umsetzung nur Aufgabe arbeitswissenschaftlicher Experten?
- Wie kann der Zuwachs an Gestaltung, der Gestaltungs-Gewinn für die Betriebe messbar und ökonomisch bewertbar gemacht werden?

- Wie sind Gestaltungsprozesse nachhaltig in Managementsysteme zu integrieren?

Ich möchte diese Fragen zu Beginn stellen, weil deren Beantwortung zentral für die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit sind, nämlich die flächendeckende Umsetzung von Qualität in die Betriebe. Diese und ähnliche Fragen wurden auf zahlreichen arbeitswissenschaftlichen Kongressen ebenfalls schon – mehr oder weniger folgenlos für die Disziplin der Arbeitswissenschaft – diskutiert. Der Unterschied liegt jedoch im Stellenwert: Die Qualität der Arbeit ist eine gesellschaftspolitische Herausforderung, die durch die Arbeitswissenschaft auch gesellschaftspolitisch beantwortet werden muß. Damit werden Anforderungen an die Arbeitsforschung formuliert, von deren Lösung auch die zukünftige Bedeutung und der Stellenwert des Faches Arbeitsforschung in Zukunft abhängen wird.

Lassen sie mich die aktuellen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen näher betrachten, um der erwähnten gesellschaftspolitischen Herausforderung einen politischen Rahmen zu geben.

In aktuellen strategischen Ansätzen der Europäischen Union, wie der Sozialpolitischen Agenda und der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stehen die Qualität der menschlichen Arbeit in ihren vielfältigen Ausprägungen, die Etablierung einer neuen Präventionskultur und das Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit im Vordergrund. Sie sollen dazu beitragen, dass sich die Europäische Union bis zum Jahre 2010 zum

wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt mit dauerhaftem Wirtschaftswachstum, mehr und besseren Arbeitsplätzen und größerem sozialen Zusammenhalt entwickelt.

Diese sozialpolitische Agenda (KOM 379 2000) ist Teil des integrierten europäischen Ansatzes, mit dem die in Lissabon (2000) skizzierte wirtschaftliche und soziale Erneuerung erreicht werden soll. Insbesondere will man mit dieser Agenda eine positive und dynamische Wechselwirkung (KOM 154 2000) von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sicherstellen und eine politische Einigung erreichen, mit der es gelingt, alle Schlüsselakteure für ein gemeinsames Streben nach dem neuen strategischen Ziel zu mobilisieren.

Das Herzstück der Agenda ist es, das europäische Sozialmodell zu modernisieren und die politischen Verpflichtungen von Lissabon in konkrete Maßnahmen umzusetzen (KOM 14 2002).

Als eines der Ziele der Europäischen Sozialagenda hat die Kommission eine neue Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorgelegt. (KOM 118 2002) Diese Strategie für den Zeitraum 2002-2006 weist drei innovative Merkmale auf:

- Sie geht vom globalen Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit aus, wobei sie die Veränderungen in der Arbeitswelt und das Auftreten neuer, insbesondere psychosozialer, Risiken berücksichtigt, und zielt auf eine Verbesserung der Qualität der Arbeit ab, wofür eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung eine unverzichtbare Voraussetzung darstellt.
- Sie beruht auf der Konsolidierung einer Kultur der Prävention der Risiken, auf der Kombination verschiedener politischer Instrumente – Rechtsvorschriften, sozialer Dialog, innovative Vorgehensweisen und Ermittlung von Best Practices, soziale Verantwortung der Unternehmen, wirtschaftliche Anreize – und auf dem Aufbau von Partnerschaften zwischen allen Akteuren im Bereich Gesundheit und Sicherheit.
- Sie zeigt, dass eine ehrgeizige Sozialpolitik ein Wettbewerbsfaktor ist

und dass im Gegensatz dazu “Nichtpolitik” Kosten verursacht, die Wirtschaft und Gesellschaft schwer belasten.

Die Gemeinschaftspolitik für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz muss daher diese Veränderungen und diese neuen Anforderungen begleiten und damit ein echtes “Wohlbefinden bei der Arbeit” fördern, ein gleichermaßen körperliches wie psychisches und soziales Wohlbefinden, das sich nicht nur im Fehlen von Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten äußert. Schließlich ist es unumgänglich, Kenntnisse und Bewusstsein aller Akteure zu schärfen und die Sorge um Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in die anderen betroffenen Gemeinschaftspolitiken einzugliedern. Die Politik der Gemeinschaft muss daher im Rahmen einer guten Regierungsführung (KOM428 2001), die sich auf die Teilnahme aller stützt, sämtliche Akteure einbeziehen – Behörden, Sozialpartner, Unternehmen, öffentliche und private Versicherer usw. In der vom Europäischen Rat in Nizza verabschiedeten Sozialagenda werden die wesentlichen Zielrichtungen einer neuen Gemeinschaftsstrategie dahingehend gekennzeichnet, dass sie zur “Antizipation und Nutzung des Wandels in der Arbeitsumwelt beitragen”.

In der Agenda wird ein breites Spektrum von Maßnahmen skizziert:

- Einige von ihnen heben darauf ab, das volle Beschäftigungspotential Europas zu verwirklichen, und zwar dadurch, dass mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden, dass man den Wandel voraussieht und bewältigt und die Anpassung an die neue Arbeitsumgebung vornimmt, dass man das Potential der wissensbestimmten Wirtschaft nutzt und die Mobilität fördert;
- bei anderen wird der Schwerpunkt darauf liegen, den Sozialschutz zu modernisieren und zu verbessern, die soziale Eingliederung voranzubringen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verstärken sowie Grundrechte zu stärken und Diskriminierungen zu bekämpfen;
- wieder andere Initiativen gelten der Vorbereitung der Erweiterung und

der Förderung der internationalen Kooperation, außerdem sollen sie erreichen, dass der Soziale Dialog dazu beiträgt, die Herausforderungen anzunehmen.

Bei der sozialpolitischen Agenda handelt es sich um den Fahrplan der EU zur Modernisierung und Verbesserung des europäischen Sozialmodells durch Investitionen in Menschen und den Aufbau eines aktiven Wohlfahrtsstaats.

Die Agenda soll eine Reaktion auf die gemeinsamen Herausforderungen der EU darstellen und gleichzeitig gewährleisten, dass die neuen Möglichkeiten uneingeschränkt genutzt werden können. Das Hauptanliegen dieser Agenda besteht darin, die Zielsetzung von Lissabon – die auf anschließenden Tagungen des Europäischen Rats im Einzelnen bestimmt worden ist – dadurch zu verwirklichen, dass eine dynamische, sich gegenseitig verstärkende Wechselwirkung von wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Maßnahmen erreicht wird.

Durch die Agenda sollte die Sozialpolitik als produktiver Faktor, es sollten aber auch

Solidarität und soziale Gerechtigkeit gestärkt werden. Einen starken Antrieb bildet dabei die Förderung der “Qualität”. (KOM 313 2001)

Entsprechend dem Bericht des Beschäftigungsausschusses wurde im Rat Einigung über alle Schlüsselbestandteile des Begriffs Qualität erzielt wie auch über die flankierenden Kernindikatoren und die Kontextindikatoren, um eine Begleitung des Wandels und Ermittlung der Fortschritte zu ermöglichen.

Bezüglich der Qualität der Arbeit hat die Kommission unter der belgischen Präsidentschaft klare Aussagen gemacht. Für das Konzept der Qualität der Arbeit wurden (KOM 313 2001) Rahmenbedingungen für ein Indikatorenmodell vorgeschlagen. Damit soll folgendes bezweckt werden:

- Es soll ein klares Konzept zur Verwirklichung des politischen Ziels einer höheren Qualität der Arbeit festgelegt werden (einschließlich der Umsetzung dieses Konzepts).



- Für die ganze Bandbreite der Qualität der Arbeitsplätze sind in sich kohärente Indikatoren zu entwickeln, um die Durchschlagskraft und die Zielgenauigkeit der Maßnahmen zur Qualitätssteigerung zu verbessern. Dabei wird man sich sowohl auf bestehende Indikatoren stützen als auch weiterentwickelnd neue Indikatoren vorschlagen, die sich beide im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie einsetzen lassen. Ein Querschnittsprinzip ist in diesem Ansatz die Gleichstellung der Geschlechter.
- Um sicherzustellen, dass das Ziel der Qualitätssteigerung voll und schlüssig in die Beschäftigungs- und die Sozialpolitik integriert wird, sollen progressiv Qualitätsprüfungen eingeführt werden.

Gefordert wird ein multidimensionales Konzept, das folgendes zu berücksichtigen hat:

- Die objektiven Merkmale der Beschäftigung: sowohl das globale Arbeitsumfeld als auch die spezifische Auslegung des Arbeitsplatzes.
- Charakteristiken des Arbeitnehmers: die persönlichen Merkmale, die ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz einbringt.
- Die Übereinstimmung zwischen Arbeitnehmerkompetenz und Arbeitsplatzanforderungen.
- Die subjektive Bewertung (Arbeitszufriedenheit) dieser Merkmale durch den einzelnen Arbeitnehmer.

Diese kurz skizzierten Strategien auf europäischer Ebene sind eng verbunden mit der europäischen und der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie ist eine ausgewogene Balance zwischen den Bedürfnissen der heutigen Generation und den Lebensperspektiven künftiger Generationen. *Dabei ist Nachhaltigkeit mehr als die Fortsetzung der Umweltpolitik mit anderen Mitteln.* Nachhaltigkeit ist eine Modernisierungsstrategie. In der Nachhaltigkeitsidee steckt ein enormes Innovationspotenzial für Wirtschaft, Umwelt

und Gesellschaft, das mit der Nachhaltigkeitsstrategie erschlossen werden soll.

Es ist davon auszugehen, dass die mit Nachhaltigkeit verbundenen "Vorstellungen" z. B. auf den ganzen Produktbereich übertragen werden können. Produktgestaltung als integrierter Prozess zieht sich durch die gesamte Wertschöpfungskette und über den gesamten Produktlebenszyklus. Angefangen von Entwicklung und Konstruktion, über die Planung bis zur Produktion mit ihren nachgelagerten Prozessen wie Verpackung, Versand und Entsorgung am Ende des Produktlebenszyklus. Nachhaltigkeit ist in allen Phasen der Produktgestaltung zu finden. Ein "nachhaltiger Arbeitsschutz" versucht konzeptionell Sicherheit und Gesundheit in solche Zyklen zu integrieren.

Ein moderner Arbeitsschutz umfasst aber mehr als nur Produkte und Verfahren; er ist eingebettet in ein komplexes Umfeld unterschiedlichster Politiken wie Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs-, Bildungs-, Gesundheits-, Verbraucherschutz-, Umweltpolitik u. v. m. Um Nachhaltigkeit für den Arbeitsschutz als Chance zu erschließen, müssen wir vom Konzept der Nachhaltigkeit als gesellschaftliche Wert- und Leitidee für ein zukünftiges Gesellschaftsmodell - national und europäisch - auch konkrete Vorstellungen für die Gestaltung zukünftiger Entwicklungen haben. Die Enquete-Kommission "Schutz des Menschen und der Umwelt" hatte drei soziale Schutz- und Gestaltungsziele aufgestellt, zu denen auch das Ziel "Sicherung der Gesundheit" gehört (Bundesregierung 2004). Das Ziel "Sicherung der Gesundheit" umfasst neben den Unterzielen "physische Gesundheit" und "Grundbedürfnisbefriedigung" vor allem die Sicherung der sozialen Voraussetzungen für die "psychische Gesundheit" (z. B. gesellschaftliche Anerkennung und soziale Würde sowie Qualität der Arbeit). Sicherung der Gesundheit ist Bestandteil jeglicher Prävention. Die Schaffung einer Präventionskultur wie in der Europäischen Arbeitsschutzstrategie gefordert ist ein herausragendes Nachhaltigkeitsziel des Arbeitsschutzes, das die Gesundheit im weitesten Sinne mit einbezieht, das die dauerhafte Sicherung der Arbeitsfähigkeit, die Früher-

kennung, aber auch die individuelle Selbstregulation (Arbeitsbewältigungsfähigkeit) mit einschließt. Dazu zählt auch das Ziel einer "menschengerechten Gestaltung" der Arbeit.

Fassen wir zusammen:

Qualität ist das Herzstück des europäischen Sozialmodells. Sie ist ein entscheidender Faktor der Beschäftigungsförderung in einer wettbewerbsfähigen und integrativen wissensbasierten Wirtschaft. Qualitätsbewusstsein ist Ausdruck des Wunsches, nicht nur Mindeststandards einzuhalten, sondern die Standards anzuheben und eine gerechtere und ausgewogenere Teilhabe am Fortschritt zu erreichen. Streben nach Qualität liefert konkrete Ergebnisse, in der Wirtschaft, am Arbeitsplatz, im Privatleben und in der Gesellschaft insgesamt. Sie verknüpft die Ziele der Wettbewerbsfähigkeit und des Zusammenhalts auf nachhaltige Weise, wobei vorausgesetzt wird, dass Investitionen in Menschen und starke, unterstützende Sozialsysteme eindeutige wirtschaftliche Vorteile bringen.

Die Qualität der Ausbildung, die Qualität der Arbeit, die Qualität der Arbeitsbeziehungen und die Qualität der Sozialpolitik in ihrer Gesamtheit sind wesentliche Faktoren dafür, dass die Europäische Union die Ziele erreicht, die sie sich in den Bereichen Wettbewerb und Vollbeschäftigung gesteckt hat.

Im Zuge der Globalisierung und des share-holder-value-Denkens und -Handelns entwickeln sich allerdings unter dem wachsenden Qualitäts-, Zeit- und Kostendruck bei steigender Komplexität und Dynamik der betrieblichen Entwicklungen neue Arbeits- und Organisationsformen, die enorme Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit Neben- und Langzeitwirkungen auch im Privatleben haben werden. Gleichzeitig findet eine zunehmende Partialisierung und Fragmentierung der Erwerbsarbeit statt - die klassische Erwerbsbiographie eines lebenslang ausgeübten Berufs bei einem Arbeitgeber wird es vielleicht nur noch für eine Minderheit geben - und das dichotome Denken "hier Arbeitende, dort Arbeitslose" dürfte der Vorstellung von einem Kontinuum weichen, auf dem wir zwischen den Polen "keinerlei Tätigkeit zum Zwecke des Geld-





erwerbs, aber möglicherweise viel Eigenarbeit” und “mehrere Jobs zugleich” fluktuieren.

Auf unserer nationalen Ebene hat sich das BMWA zur Initiative für eine neue Qualität der Arbeit entschieden. Diese Initiative der Bundesregierung kann kurz durch zehn Schlüsselsätze charakterisiert werden:

1. Qualität der Arbeit fördert Innovation und trägt zur Modernisierung unserer Wirtschaft bei
2. Qualität der Arbeit verbessert die Wettbewerbsbedingungen
3. Qualität der Arbeit ist Voraussetzung für hochwertige und anspruchsvolle Produkte und Dienstleistungen und liefert Beiträge zur Steigerung der Produktivität
4. Qualität der Arbeit fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
5. Qualität der Arbeit trägt zur Finanzierbarkeit der sozialen Sicherungssysteme bei sowohl auf der Ausgabenseite als auch auf der Einnahmenseite
6. Qualität der Arbeit fördert Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen, ihre Qualifikation, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Gesundheit
7. Qualität der Arbeit und lebenslanges Lernen unterstützen sich wechselseitig
8. Qualität der Arbeit fördert individuelle Zufriedenheit und Wohlbefinden und damit Motivation
9. Qualität der Arbeit hilft Belastungen abzubauen und individuell besser zu bewältigen
10. Qualität der Arbeit ist ein Schlüsselinstrument für eine erfolgreiche Prävention

Diese zehn Dimensionen stellen gewissermaßen die Zielgestaltungsvision der Qualität der Arbeit dar.

Dies hat Konsequenzen für die Arbeitsforschung; sie lassen sich an einem kritischen Trend aufzeigen:

Der Wandel in der Arbeitswelt ist so schnell, dass sich in seinem Zuge ein ganzer Teilbereich von der klassischen Arbeitsforschung abzuspalten droht, der früher eines der Hauptfelder der Forschung zur Mensch-Maschine-Interaktion war – gemeint ist der Bereich der Mensch-Computer-Interaktion. Diese Forschungsrichtung ist mittlerweile durch eigene Gesellschaften, Kongresse und Zeitschriften vertreten, und es gibt kaum noch Paper zu diesem Thema in den “normalen” arbeitswissenschaftlichen Austauschmedien.

Diesen “Verlust” mögen manche Arbeitsforscher bedauern, er kann aber auch als Zeichen der “Reife” des Faches gewertet werden. Schließlich haben sich etabliertere und ältere Wissenschaften bereits früher in mehrere Subdisziplinen aufgeteilt, wie z. B. die Ingenieurwissenschaften in Maschinenbau, Elektrotechnik und Bauwesen. Die Arbeitsforschung sollte diesen Wandel jedoch als Herausforderung und damit als Chance nutzen und sich auf solche Probleme konzentrieren, welche für die Qualität der Arbeit der Menschen im 21. Jahrhundert wichtig sein werden. Zu vielen dieser Probleme könnte die Arbeitsforschung wesentliche Lösungsbeiträge liefern, wenn sie sich über ihre klassische Vorgehensweise hinaus stärker für gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge öffnen würde. Abschließend sind einige Anforderungen an die Arbeitsforschung zu stellen:

- Es besteht ein akuter Bedarf, Forschungsergebnisse insbesondere im Bereich der Methodenentwicklung zu systematisieren und vorhandenes Nischenwissen einzelner Fachdisziplinen in andere Bereiche zu transferieren. Das Wissen der in der Arbeitsforschung tätigen Fachdisziplinen ist stärker miteinander zu verzahnen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit weiter zu unterstützen.
- Die europäische Arbeitsforschung sollte auf diese Trends mit zunehmender Verzahnung ihrer Aktivitäten reagieren, so dass internationale Synergieeffekte genutzt werden können und Doppelarbeit vermieden wird. Der Arbeitsschutz vollzieht soeben seine Europäisierung durch die Schaffung eines europä-

schen Forschungsnetzwerkes PEROSH (Partnership for European Research on OSH). Die Arbeitsforschung muss sich ebenfalls stärker auf eine europäische Zusammenarbeit hin orientieren.

- Im Zuge zunehmender Individualisierungsprozesse wird die subjektive Dimension von Arbeit und Gesundheit immer wichtiger; in der derzeitigen Arbeitsforschung kommt die individuelle Erfahrungswelt der Beschäftigten und ihre Bewältigungsmöglichkeiten zu kurz!
- Nun zum wichtigsten Punkt: Die Relevanzsysteme von Arbeitsforschern und Betriebspraktikern sind nicht deckungsgleich; Erkenntnisse finden kaum ihren Weg in die Praxis! Es mangelt an Transferwissen! Dies ist ein akutes Problem, das angegangen werden muss.
- Zur einer einleitend genannten Forderung zurückkommend: Der Gewinn durch einen gelungenen Gestaltung muss für den Betrieb bewertbar gemacht werden.

Abschließend ist daran zu erinnern, dass die “Humanisierung des Arbeitslebens” bzw. ihre internationale Ausrichtung als “Quality of working life” die Arbeitswissenschaften durch Zielorientierung nachhaltig geprägt hatten; von den Arbeitswissenschaften erwartet man, dass sie den heutigen Ruf für eine neue Qualität der Arbeit aufgreifen und nachhaltig mit umsetzen!

Literatur

Bundesregierung, Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung. <http://www.bundesregierung.de/Themen-A-Z/-/11405/Nachhaltige-Entwicklung.htm>, 2004

KOM 14 endgültig, Die Lissabon Strategie – Den Wandel herbeiführen, 2002

KOM 313, Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität. http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2001/com2001_0313de01.pdf, 2001

KOM 118 endgültig, Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006. http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/new_strategy_de.pdf, 2002

KOM 154 endgültig, Strategische Ziele 2000-2005. “Das Neue Europa gestalten, 2000

KOM 379 endgültig, Sozialpolitische Agenda. http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2000/com2000_0379de01.pdf, 2000

KOM428, Europäisch Regieren – ein Weißbuch. http://europa.eu.int/eur-lex/de/com/cnc/2001/com2001_0428de01.pdf, 2001

Luczak, H.; Volpert, W.: Arbeitswissenschaft: Kerndefinition - Gegenstandskatalog - Forschungsgebiete. Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft, Eschborn, 1987

Luczak, H. (Hrsg.), Rötting, M. (Hrsg.) et al., forum arbeitsschutz. Bilanz und Zukunftsperspektiven des Forschungsfeldes, Bremerhaven, S. 67, 2001