

The logo features a stylized blue graphic element resembling a flame or a drop on the left side, followed by the text 'ISFMÜNCHEN' in a bold, black, serif font. The 'I' and 'S' are in a darker blue color, while 'F' and 'MÜNCHEN' are in black.

# ISFMÜNCHEN

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.



# Das ISF München

Wir stellen uns vor	3
Unsere Perspektive	5
Unser Vorgehen	9
Unser Wissen	11
Unsere Tradition	13
Unsere Forschungsschwerpunkte	15
Unsere Partner	20



# Wir stellen uns vor

## Das ISF München

... ist das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.: eine der führenden arbeits- und industriesoziologischen Forschungseinrichtungen Deutschlands. Das unabhängige, gemeinnützige Forschungsinstitut behauptet sich seit 50 Jahren weitgehend ohne öffentliche Grundförderung auf dem Forschungsmarkt.

## Das ISF München

... hat eine Kernkompetenz: Arbeit. Aus dieser Perspektive bezieht es alle gesellschaftlichen Bereiche in seine Forschungen ein. Denn die Akteure in unserer Gesellschaft, von Individuen über Unternehmen und Organisationen bis zur Politik, benötigen Wissen über Arbeit und Gestaltungskonzepte für Arbeit, auf welchem Gebiet sie auch immer tätig sind.

## Das ISF München

... betreibt empirische Sozialforschung in einem umfassenden Verständnis. Dies schließt Untersuchungen in Betrieben und Interviews mit Beschäftigten und Experten ebenso ein wie theoretische Reflexion, Gestaltungs- und Praxisorientierung, Politikberatung, Wissenstransfer und Öffentlichkeitsarbeit. Vielfältige Projekttypen spiegeln diese ganzheitliche Orientierung wider: Das Institut befasst sich sowohl mit Grundlagenforschung als auch mit angewandter Forschung, Gestaltung und Berichterstattung.

## ... Wir stellen uns vor

### Das ISF München

... arbeitet regelmäßig mit Unternehmen vom multinationalen Konzern bis zum Kleinstbetrieb und mit zahlreichen öffentlichen Institutionen, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften zusammen. Es kooperiert im internationalen Maßstab mit Universitäten, Fachhochschulen, Forschungseinrichtungen verschiedener Disziplinen und datenhaltenden Institutionen. Die Projekte werden gefördert durch Ministerien, insbesondere das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Stiftungen (etwa Hans-Böckler-Stiftung, Volkswagenstiftung), die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die Europäische Union.

### Das ISF München

... lebt in seinem Organisationsmodell die Prinzipien der Selbstorganisation und der flachen Hierarchie. Die über 40 Beschäftigten sind durchweg selbstverantwortlich tätige Expertinnen und Experten, die in untereinander vernetzten Teams arbeiten.

#### Rechtsform

Das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München ist ein eingetragener Verein mit anerkannter Gemeinnützigkeit. Es besteht seit 1965. Mitglieder des Vereins sind Personen, die auf den Forschungsfeldern des Instituts arbeiten. Die Leitung liegt beim Institutsrat (Vorstand), der aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des ISF München besteht. Die Forschungsvorhaben werden über projektgebundene Mittel finanziert.

# Unsere Perspektive

Die ganze Welt der Arbeit.

Ganze Arbeit.

Arbeit ist menschliches Handeln.

Wer nur Arbeit sieht, sieht Arbeit nicht.

Das Detail und das große Ganze.

Arbeit erforschen, Arbeit gestalten.

## Die ganze Welt der Arbeit.

Unsere Kernkompetenz ist Arbeit – vor allem, aber nicht nur Erwerbsarbeit, in allen ihren Facetten und Beziehungen. Wer aktuelle Forschungsergebnisse auf diesem weiten Feld sucht, wird bei uns fündig. Der Montage-Facharbeiter im industriellen Großbetrieb oder im mittelständischen Unternehmen, die Software-Entwicklerin im weltumspannenden IT-Konzern oder im Start-up, der Handwerker im Sanitärengewerbe oder die auszubildende Friseurin, die Ingenieurin im Chemie- oder Maschinenbaubetrieb, die Kundenberaterin in einer Bank, der Zugbegleiter bei der Bahn, der Krankenpfleger im kommunalen Krankenhaus oder die Cutterin in der Filmproduktion, die sich von einem befristeten Engagement zum anderen hangelt, Führungskräfte, Projektleiterinnen, Angelernte oder Hartz-IV-Empfänger – das ist nur eine kleine Auswahl der Tätigkeiten, Subjekte und Betriebe, die wir untersuchen.

## ... Unsere Perspektive

### Ganze Arbeit.

Wer Arbeit umfassend erforschen und verstehen will, muss vieles einbeziehen. Dazu gehören nicht nur die Arbeitstätigkeiten, die in der Arbeitsplatzbeschreibung stehen. Es geht auch um die verborgenen und versteckten Leistungen etwa im Kommunikations- und Kooperationshandeln, um das Verhältnis zu Vorgesetzten, Kolleginnen und Kunden. Die Organisation des Unternehmens oder des Konzerns ist zu berücksichtigen, die Steuerungsformen von Unternehmen und Arbeit, die Rolle von Kennzahlen und Börsenkursen, politischen Entscheidungen und Unternehmensstrategien, Markt- und Kundenanforderungen, technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen, gesellschaftlichen Normen ... Wir leisten ganze Arbeit bei der ganzheitlichen Erforschung von Arbeit.

### Arbeit ist menschliches Handeln.

Die Vision der menschenleeren Fabrik, der vollautomatisierten Dienstleistung ist längst verblasst. Mehr denn je kommt es heute auf die arbeitenden Menschen an. Sie sind es, die Produkte herstellen, Dienste leisten, Werte schaffen, neue Ideen für Produkte und Verfahren haben, sich untereinander und mit den Kunden abstimmen und kooperieren. Ihre alltäglichen Arbeitshandlungen und Potenziale, aber auch der Zeit- und Leistungsdruck, unter dem sie stehen, ihre Interessen, Wünsche, Gefühle und Bewertungen, ihre Loyalität, ihr Commitment ebenso wie ihre Konfliktbereitschaft – all das steht im Zentrum unserer Forschung. Zugleich sind die arbeitenden Menschen eingebunden in über- und unpersönliche Zusammenhänge: Arbeits- oder Projektgruppe, Abteilung, Betrieb, Unternehmen, Arbeitsmarkt, Ökonomie, Technik, Politik. Wie sich das spannungsreiche Zusammenspiel zwischen Subjekt,



## ... Unsere Perspektive

Organisation und Struktur, zwischen menschlicher, technischer und ökonomischer Logik gestaltet und verändert, ist seit jeher eines unserer Kernthemen.

### Wer nur Arbeit sieht, sieht Arbeit nicht.

Es gibt Unterschiede und Grenzen zwischen den Sphären Arbeit und Leben, zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen der Realität im Unternehmen und außerhalb davon, keine Frage. Aber die Grenzen sind nicht starr, das „Menschliche“ und das „Dienstliche“ ließ sich noch nie sauber trennen. Die Arbeit kann auf das Leben übergreifen und ihre eigenen natürlichen Grundlagen bedrohen: leibliche und seelische Gesundheit, Partnerschaft und Familie. Und zugleich kann sie Räume für Kreativität, Sinnerfüllung und Selbstbestätigung eröffnen. Andererseits: Auch in den Betrieb bringen die Menschen sich selbst mit. Sie sind dort nicht nur Arbeitskräfte, sondern auch Frauen oder Männer, Angelernte oder Hochschulabsolventen, Tüftler oder Macher ... Gerade in den letzten Jahren hat es immer neue Verschränkungen zwischen Arbeit und Leben gegeben – und auch neue Grenzziehungen. Wir richten unseren Blick daher auch auf die Arbeit im Leben und das Leben in der Arbeit, auf kollektive und individuelle Wertvorstellungen und Haltungen, auf die gesellschaftlichen Normen und Kämpfe, wie sie sich in der Arbeit widerspiegeln.

### Das Detail und das große Ganze.

Wer die großen Fragen beantworten will, wohin sich Arbeit heute bewegt und wie menschengerechte Arbeit heute und morgen aussehen kann, muss vor allem wissen: Was geht wirklich in den Unternehmen und Betrieben, an den Arbeitsplätzen und in den Köpfen vor sich? Schlagworte und Visio-

## ... Unsere Perspektive

nen helfen uns dabei ebenso wenig weiter wie Hochglanzbroschüren. Umgekehrt: Der mikroskopische Blick auf den betrieblichen Alltag bleibt blind ohne grundsätzliche Reflexion des Wandels von Arbeit, von Ökonomie und Gesellschaft. Wir machen täglich den Spagat zwischen dem Detail und dem großen Ganzen, unsere Forschung ist ein Seismograph für künftige Erschütterungen. Nur so können wir neue Antworten geben: Was ist eigentlich neu, was ist alt, was ist das Alte im Neuen und das Neue im Alten? Wo kündigen sich, zunächst unmerklich, weit reichende Veränderungen an? Was bewirken Megatrends wie Informatisierung und Globalisierung, was bewirkt eine schleichende Umwälzung wie der demografische Wandel im Büro und an der Werkbank?

### Arbeit erforschen, Arbeit gestalten.

Theorie und Praxis – das ist für uns ein Paar Stiefel, nicht zwei. Wir gestalten und beraten selbst: Gemeinsam mit unseren Partnern entwerfen wir Modelle für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Technikanwendung, Kompetenz-, Organisations- und Personalentwicklung, präventiven Gesundheitsschutz und Interessenvertretung. Das geht nur auf der Grundlage eines umfassenden Verständnisses dessen, was ist. Deshalb ist gerade für die praktische Anwendung der distanzierte wissenschaftliche Blick so wichtig. Empirische Erfassung, theoriegeleitete Analyse und kritische Reflexion sind unverzichtbare Voraussetzungen für innovative, zukunftsfähige und realistische Lösungen. Und umgekehrt: Unsere Beiträge zu den theoretischen Grundlagen der Arbeit, etwa in Sonderforschungsbereichen, profitieren davon, dass wir die Mühen der Praxis aus unmittelbarer Anschauung und Mitwirkung kennen.

# Unser Vorgehen

## Methoden.

Wir nutzen das gesamte methodische Instrumentarium der Sozialwissenschaften. Dazu gehören u.a. Interviews und Befragungen, Beobachtung (auch mit multimedialen Mitteln), sekundärstatistische Auswertungen, Dokumentenanalyse, Literaturanalyse, aber auch Szenariotechniken, Moderations- und Visualisierungsmethoden, Planspiele und ähnliche Verfahren. Besondere Bedeutung haben qualitative, leitfadengestützte Intensivinterviews, die wir mit quantitativen Verfahren kombinieren. Eine spezielle methodische Stärke des Instituts ist die Betriebsfallstudie, auf deren Gebiet wir Pionierarbeit geleistet haben. Selbstverständlich gewährleisten wir einen umfassenden Daten- und Persönlichkeitsschutz. Der Ethikcode der Deutschen Gesellschaft für Soziologie ist verbindliche Grundlage unserer Arbeit.

## Unabhängigkeit.

Unsere Forschungsergebnisse werden verbindlich nach den Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis erarbeitet, gesichert und veröffentlicht, wie sie die Deutsche Forschungsgemeinschaft vorschlägt. Diese Regeln sind auf unserer Homepage veröffentlicht. Nur inhaltlich unabhängige, methodisch kontrollierte Forschung kann Ergebnisse produzieren, die tatsächlich das Verständnis von Arbeit voranbringen – *und* Nutzen für unsere Partner bringen. Wir sind kein „think tank“ einer Organisation oder Institution, und gerade deshalb sind unsere Resultate so wertvoll für Unternehmen und Betriebsräte, Verbände und Gewerkschaften, Politik und Medien.

## ... Unser Vorgehen

### Qualifizierung und Lehre.

Quasi nebenbei leisten wir erfolgreiche Qualifizierungsarbeit in der Wissenschaft. Aus unseren Forschungsprojekten ging und geht eine große Zahl von Habilitationen, Promotionen und Diplomarbeiten hervor. Unsere Forschungsteams bieten dafür fruchtbare Diskussionszusammenhänge, Betreuungsleistungen und flexibel zu gestaltende Freiräume. Zugleich bildet unser Institut eine wichtige Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Verbänden, Gewerkschaften, Politik und Medien. Vorträge, Seminare und Präsentationen in den unterschiedlichsten Praxisfeldern gehören zum Alltag der Institutsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter. Zahlreiche Forscherinnen und Forscher haben bei uns gelernt, wie wissenschaftliche Arbeit und Praxisnähe zusammengehören. Viele Institutsmitglieder sind zudem direkt in die Lehre an Universitäten und Fachhochschulen eingebunden. So eröffnen sie Studierenden Einblicke in die Praxis und Theorie aktueller arbeitssoziologischer Forschung.

# Unser Wissen

## Unser Wissen behalten wir nicht für uns.

Wir machen unsere Forschungsergebnisse grundsätzlich öffentlich:

- in Fachbüchern, die bei renommierten Verlagen erscheinen (Campus, Carl Auer, edition sigma, Springer, Springer Gabler, Springer VS, Suhrkamp, Transcript, Velbrück, VSA, W. Bertelsmann und viele andere)
- in wirtschafts-, sozial- und technik- und ingenieurwissenschaftlichen Fachzeitschriften mit Begutachtung im Peer-Review
- in anwendungsorientierten Fachzeitschriften vieler Disziplinen, von berufs- und branchenbezogenen Organen bis hin zur beruflichen und politischen Bildung
- in Büchern, Broschüren, Leitfäden, Checklisten und anderen Materialien für die praktische Anwendung
- auf Tagungen und Workshops, in Vorträgen, Arbeits- und Thesenpapieren, Präsentationen und Seminaren
- auf Online-Portalen, Homepages, Multimedia-CDs und in weiteren elektronischen Veröffentlichungsformen
- in Pressemitteilungen und weiteren Materialien für Fach- oder Publikumsmedien.

## ... Unser Wissen

Wissenstransfer ist eine eigenständige Aufgabe, die ebenso Fachkompetenz, Phantasie, Innovativität, Materialgefühl und Erfahrungswissen verlangt wie die Forschungsarbeit selbst. Eine professionelle Grafik- und Lektoratsabteilung im eigenen Haus sorgt dafür, dass unsere Resultate in der Öffentlichkeit und bei den Zielgruppen ankommen – in attraktiver, qualitativ hochwertiger Form.

# Unsere Tradition

Das 1965 gegründete ISF München gehört zu den Pionieren der arbeits- und industriesoziologischen Forschung in Deutschland. Es hat sich durch die über vierzig Jahre seines Bestehens hindurch seine Unabhängigkeit als freies, außeruniversitäres Institut ohne staatliche oder anderweitige Grundförderung bewahrt.

Am ISF München sind Meilensteine der deutschen industriesoziologischen Forschung gesetzt worden, besonders in der engen Verzahnung von empirischer und theoretischer Analyse von Betrieb und Gesellschaft. Einige historische Beispiele zählen wir hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit auf:

- in den 1960er Jahren die legendäre dreibändige Stern-Studie über Berufsaussichten und Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland;
- in den 1970er Jahren der Ansatz des segmentierten Arbeitsmarktes
- und der „Münchener Betriebsansatz“, der dem Betrieb eine eigenständige strategische Rolle in der Kapitalverwertung zuwies,
- sowie Fragen der Lohn- und Leistungs politik, die mit der „Krise des Lohnanreizes“ auf eine griffige Formel gebracht wurden,
- und vor allem zahlreiche entscheidende Beiträge zum Forschungsprogramm „Humanisierung der Arbeit“;
- in den 1980er und 1990er Jahren die Forschung zur „systemischen Rationalisierung“, häufig in Kooperation mit japanischen Forschern,

## ... Unsere Tradition

- das Konzept des „subjektivierenden Arbeitshandelns“, das Erfahrungswissen und Subjektqualitäten der Beschäftigten fokussiert,
- und nicht zuletzt wesentliche Beiträge zur industriesoziologischen Methodik, die besonders die Betriebsfallstudie und das qualitative Intensivinterview betreffen.

Das ISF München hat sich in seiner langen Geschichte nie auf das Gebiet der großen Industrie beschränkt. Von Beginn an zählten Klein- und Mittelbetriebe ebenso wie Dienstleistungsbranchen und der öffentliche Dienst zu den Forschungsfeldern. Und das Forschungsprogramm Arbeit bedeutete von Beginn an nicht Begrenzung, sondern Perspektive: Von den frühesten Forschungen an waren Bildung und „Leben“ einbezogen.

Vieles hat sich auf den Forschungsgebieten des ISF München geändert. Aber die Grundorientierung ist geblieben: Der präzise empirische und theoretische Blick auf Arbeit ermöglicht Einsichten weit über den engeren Bereich von Arbeit hinaus.



# Unsere Forschungsschwerpunkte

Arbeit und Betrieb.

Arbeit und Gesellschaft.

Arbeit und Subjekt.

Arbeit und Globalisierung.

Arbeitsmarkt und berufliche Bildung.

Arbeit und Interesse.

Arbeit und Informatisierung.

Arbeit und Innovation.

## Arbeit und Betrieb.

Seit Gründung des ISF München liegt ein Schwerpunkt unserer Forschung im Betrieb – als dem sozialen Ort, wo Arbeit „in Betrieb genommen“ wird. Hier werden ökonomische Strategien umgesetzt und realisiert, hier werden Personen eingestellt und entlassen, Aufstiege und Qualifizierungen angeboten oder verwehrt, Einkommens- und Zeitressourcen verteilt, Konflikte ausgetragen. Hier verbringen die Erwerbstätigen einen Großteil ihrer Zeit, hier gestalten sie Biografien und knüpfen fürs ganze Leben wichtige Beziehungen. Im Betrieb treten ökonomische und soziale Interessen in Beziehung zueinander.

## ... Unsere Forschungsschwerpunkte

### Arbeit und Gesellschaft.

Moderne Gesellschaften sind Arbeitsgesellschaften. Und weil das so ist, ergibt der Blick auf die Struktur und Entwicklung von Arbeit Einsichten für die gesellschaftliche Entwicklung insgesamt: so für Fragen der sozialen Ungleichheit, der Chancen gesellschaftlicher Teilhabe, der Strukturen des gesellschaftlichen Lebens, des Verhältnisses von Politik und Wirtschaft. Andererseits spielen die „lebensweltlichen“ Fähigkeiten, Ressourcen und Ansprüche eine zunehmende Rolle in der Sphäre der Erwerbsarbeit. Die traditionellen Grenzen zwischen Arbeit und Leben verschwimmen – und werden neu gezogen. So wird das Verhältnis von Arbeit und Leben selbst zum Forschungsobjekt.

### Arbeit und Subjekt.

Arbeit als praktisches Handeln ist seit jeher gebunden an Subjekte – an die arbeitenden Menschen mit ihren subjektiven Fähigkeiten, Erfahrungen, Motiven, Wünschen und Interessen. Die Konzepte des subjektivierenden Arbeitshandelns, des Arbeitsvermögens, der interaktiven Arbeit und der kooperativen Arbeit erfassen gerade diese Dimension der Arbeit, die nicht in formellen Qualifikationen und Anforderungen aufgeht. Und das Maß an subjektiven Fähigkeiten, das den Beschäftigten in den konkreten Arbeitsprozessen abgefordert wird, wächst derzeit deutlich („Subjektivierung von Arbeit“). Das bedeutet neue Belastungen und Gefahren und zugleich neue Chancen für die arbeitenden Subjekte.

## ... Unsere Forschungsschwerpunkte

### Arbeit und Globalisierung.

Internationalisierung ist nichts Neues in der Arbeitswelt – aber sie hat eine neue Qualität gewonnen. Die Globalisierung wirkt sich heute auf allen Ebenen von Unternehmen und Arbeit aus: in der Steuerung der Betriebe und Wertschöpfungsketten, in den Unternehmenskulturen, im Inhalt der Arbeit an allen Arbeitsplätzen, in den geforderten Qualifikationen und den zu bewältigenden Belastungen, in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Globalisierungsfähigkeit ist „vom Plus zum Muss“ geworden – und zugleich eine sehr voraussetzungsvolle Aufgabe. Engagement, Motivation und Qualifikation der Beschäftigten gehören zu den wichtigsten Ressourcen, um diese Herausforderung zu meistern.

### Arbeitsmarkt und berufliche Bildung.

Am Arbeitsmarkt entscheidet sich, ob Personen Zugang zur Erwerbsarbeit erhalten oder ob sie, als Arbeitslose, davon ausgeschlossen bleiben. Einer der wichtigsten Faktoren dafür ist der Beruf – und die berufliche Bildung. In Zeiten des „lebenslangen Lernens“ bleibt der Erwerb von Qualifikationen und Kompetenzen freilich nicht auf die Phase der Ausbildung begrenzt, und es geht auch nicht nur um zertifizierbare Fähigkeiten. Der Wandel der Arbeit erzeugt neue Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung und schafft neue Chancen und Risiken auf den Arbeitsmärkten innerhalb wie außerhalb der Unternehmen. Andererseits wird das Reservoir an Arbeitskräften, aus dem die Betriebe schöpfen können, durch veränderte oder neue Bildungsgänge, den demografischen Wandel, institutionelle und politische Regelungen bestimmt.

## ... Unsere Forschungsschwerpunkte

### Arbeit und Interesse.

Die Tarifparteien, der Betriebsrat, das Arbeitsrecht – das sind die klassischen Institutionen der „Industriellen Beziehungen“, der Interessenartikulation und Konfliktaustragung in der Arbeit. Doch die Arbeitsbeziehungen lassen sich nicht auf diese institutionelle Ebene beschränken: Die subjektive Aneignung von Interessen und das individuelle Interessenhandeln der Beschäftigten sind untrennbare Momente der sozialen betrieblichen Praxis. Und auf beiden Ebenen verändern sich die Konstellationen derzeit grundlegend: Es ist von einer Verbetrieblichung und Individualisierung von Interessenauseinandersetzung die Rede, neue Beschäftigtengruppen und Akteure gewinnen an Bedeutung, die Verhandlungsfelder und ihr relatives Gewicht sind im Wandel begriffen.

### Arbeit und Informatisierung.

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien haben in rasantem Tempo die Arbeitswelt durchdrungen. Sie bilden die Voraussetzung für neue Formen des Wirtschaftens: für die grenzenlose Zusammenarbeit internationaler Teams in den Datennetzen; für die globale Neuzusammensetzung von Wertschöpfungsketten; für neue Steuerungsformen von Produktion, Arbeit und Leistung; für neue Wege der Rationalisierung. Die Welt der Daten ist zunehmend global integriert und vernetzt – sie bringt die Welt der stofflichen Produktion, der räumlichen Bindung und der sozialen Verhältnisse aber keineswegs zum Verschwinden. Das spannungsreiche Verhältnis dieser beiden Welten wirkt sich bis in die Arbeit der einzelnen Beschäftigten aus – am Computer, in der Verwaltung, im Vertrieb und am Montageband.

## ... Unsere Forschungsschwerpunkte

### Arbeit und Innovation.

Innovation ist ein Schlüsselbegriff moderner Arbeitsgesellschaften; Innovationsfähigkeit gilt heute als *der* entscheidende Faktor für Wachstum, wirtschaftlichen Erfolg und Beschäftigung. Auch Innovation ist vor allem Arbeit. Sie lässt sich nicht auf das Entwerfen neuer Produkte und technischer Verfahren beschränken – auch die Gestaltung und Organisation der Arbeit wird zum Gegenstand von Innovationsprozessen. Für alle Wirtschaftszweige ist Innovation zur Lebensfrage geworden: ob High-tech oder Low-tech, IT-Wirtschaft oder Handwerk. Und sie ist längst nicht mehr Domäne der F&E-Abteilungen – Zukunftsfähigkeit bedeutet heute, die Beschäftigten an allen Punkten der Wertschöpfungskette einzubinden.

# Unsere Partner

## Forschungseinrichtungen: international und interdisziplinär.

Wir arbeiten mit Forschungseinrichtungen in fast allen europäischen Staaten, den USA, Japan, Korea, Taiwan und Australien zusammen. Ein Austausch über die Grenzen der Disziplinen hinweg ist für uns selbstverständlich: mit Partnern aus Wirtschafts-, Technik-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften, Psychologie, Medizin und natürlich den verschiedenen Zweigen der Sozialwissenschaften.

## Unternehmen aller Größen und Branchen.

Die Unternehmen, in und mit denen wir forschen, decken die ganze Bandbreite ab: High-tech und Low-tech, verarbeitende Industrie und Dienstleister aller Art, Weltkonzerne, Mittelständler und Kleinstbetriebe – und nicht zuletzt auch den Öffentlichen Dienst.

## Gewerkschaften und Verbände.

Tarifparteien und Institutionen der Interessenvertretung prägen die Arbeitswelt entscheidend mit. Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, Branchenverbände, Innungen und Kammern sind deshalb unverzichtbare Partner für unsere Arbeitsforschung.

## Impressum und Kontakt

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München

Jakob-Klar-Str. 9

D-80796 München

Tel +49 89 272921-0

Fax +49 89 272921-60

[zentrale@isf-muenchen.de](mailto:zentrale@isf-muenchen.de)

[www.isf-muenchen.de](http://www.isf-muenchen.de)

Texte: Frank Seiß, ISF München

Redaktion: Sabine Pfeiffer, Dieter Sauer, Frank Seiß, ISF München

Gestaltung und Satz: Karla Kempgens, ISF München

© ISF München, 2015

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München  
Jakob-Klar-Str. 9  
D-80796 München  
Tel +49 89 272921-0  
Fax +49 89 272921-60  
[www.isf-muenchen.de](http://www.isf-muenchen.de)