

## — Tradition und Aktualität der SOFI-Arbeitsforschung Auf Schatzsuche in Fallstudien

Seit nunmehr fast 50 Jahren verfolgt das SOFI in Forschungsprojekten die Entwicklung unserer Arbeitsgesellschaft. Seit Oktober 2012 befasst sich das SOFI nun im Verbund mit den Universitäten Trier und Hannover mit der Aufarbeitung und Analyse qualitativer Daten aus der zurückliegenden arbeitssoziologischen Forschung. Das Projekt bildet einen Schwerpunkt der vorliegenden Ausgabe. Der Artikel „Alte Konturen – neue Arbeitswelt?“ stellt das Gesamtprojekt vor. Insbesondere geht er dabei auf die Perspektiven ein, die sich im Rahmen der Auswertung dieser besonderen Art von Archivalien eröffnen. Im anschließenden Interview haben wir den Zeithistoriker Lutz Raphael (Universität Trier) und die Arbeitssoziologin Nicole Mayer-Ahuja (Universität Hamburg, SOFI) als zwei der Initiatoren des Projektes zu den Motiven und Zielen, aber auch zu den Mühen der Ebenen interdisziplinärer Forschung befragt.

Die lange Tradition soziologischer Arbeitsforschung am SOFI verknüpft sich zugleich auch mit einer mindestens ebenso langen Tradition des arbeitspolitischen Dialogs mit der IG Metall, für den insbesondere der Name Michael Schumann steht. Seinen im vergangenen Jahr als Buch erschienenen Rückblick auf die lange Reihe ar-

beitssoziologischer Projekte im SOFI („Das Jahrhundert der Industriearbeit“) nahm die Gewerkschaft zum Anlass für ein Symposium zu den Entwicklungslinien der Arbeitsgesellschaft. Hierzu ist nun eine Tagungsdokumentation erschienen, die wir ab Seite 20 vorstellen.

Traditionslinien arbeitssoziologischer Forschung nehmen auch drei weitere Artikel dieser Ausgabe auf: Insbesondere die frühen Studien Kern/Schumanns waren arbeitssoziologische Bewusstseinsstudien. Daran knüpfen aktuelle Forschungen im Institut an. Über erste Befunde berichten wir ab Seite 12. Im Blog der Deutschen Gesellschaft für Soziologie reflektierte Berthold Vogel in den vergangenen Monaten unter anderem über Hans Paul Bahrtdt, einen der Gründerväter des SOFI und die Aktualität der Arbeitssoziologie dieser Generation. Ab Seite 15 dokumentieren wir einige Auszüge. Und schließlich gehört auch die typisierende Betrachtung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder seit langem zum Standardrepertoire arbeitssoziologischer Forschung. Ab Seite 9 stellen wir einen von der Forschung bislang weitgehend vernachlässigten, beschäftigungsstrukturell jedoch zunehmend wichtigen Tätigkeitstyp – Lieferkettendarbeit – vor..

### Inhalt:

<b>Aus den Projekten:</b>	<b>Sekundäranalyse von SOFI-Studien: Alte Konturen – neue Arbeitswelt?</b>	<b>2</b>
	<b>Interview mit Nicole Mayer-Ahuja und Lutz Raphael: Geschichte und Soziologie der Arbeit</b>	<b>6</b>
	<b>Beitrag von Berthold Vogel auf dem Deutschen Historikertag</b>	<b>8</b>
	<b>„Ich bin hier die Schnittstelle“ – Charakteristika von Lieferkettendarbeit</b>	<b>9</b>
	<b>Würde und Respekt in der Arbeit</b>	<b>12</b>
	<b>Fernwirkungen und Parität im Arbeitskampf</b>	<b>17</b>
<b>SozBlog:</b>	<b>Soziologie-Blog der DGS im Mai und Juni 2014</b>	<b>15</b>
<b>Promotionen am SOFI:</b>	<b>Teilhabechancen von Hauptschülerinnen</b>	<b>18</b>
<b>Veröffentlichungen:</b>	<b>Unterschätztes Erbe – DDR-Kompetenzen in der Marktwirtschaft</b>	<b>18</b>
	<b>Neues soeb-Working Paper: „Global Corporate Control?“</b>	<b>19</b>
	<b>Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst</b>	<b>19</b>
	<b>Industriearbeit: Totgesagte leben länger. Ausrufezeichen!</b>	<b>20</b>
	<b>Verwirklichungschancen und Flexicurity-Agenda</b>	<b>21</b>
	<b>Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen</b>	<b>27</b>
<b>Tagungsankündigung:</b>	<b>Conference on Financial Institutions for Innovation and Development</b>	<b>22</b>
<b>Tagungsbericht:</b>	<b>SOFI-Tagung „Work in Progress“ am 23. und 24. Mai 2014</b>	<b>24</b>
<b>Soziologie-Kongress:</b>	<b>Vorträge aus dem SOFI auf dem 37. DSG-Kongress</b>	<b>26</b>
<b>Personalia</b>		<b>28</b>
<b>Impressum</b>		<b>5</b>

## ReSozIT – ein Projekt zur Sekundäranalyse arbeitssoziologischer Materialien aus vier Jahrzehnten SOFI-Forschung

# Alte Konturen – neue Arbeitswelt?

**Volker Baethge-Kinsky; Peter Birke;  
Felix Bluhm; Nicole Mayer-Ahuja;  
Klaus Peter Wittemann**

Haben sich seit Ende der retrospektiv-verklärend als „Goldene Jahrzehnte“ bezeichneten Dekaden nach dem Zweiten Weltkrieg „neue Konturen der Arbeitswelt“ herausgebildet? Diese Frage ist in den vergangenen Jahren in der bundesdeutschen Historiographie und (Arbeits-)Soziologie intensiv debattiert und beforscht worden. Weitgehende Einigkeit besteht dabei in der Einschätzung, dass es grundlegende Veränderungen gegeben hat: die seit den 1990er Jahren wachsende Polarisierung der Einkommen, die Prekarisierung und Informalisierung der Arbeit, die steigende Bedeutung von (teils industriellen) Dienstleistungen, schließlich die Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit. Damit sind nur einige der Stichworte genannt, die den von den Zeithistorikern Anselm Doering-Manteuffel und Lutz Raphael (2009) konstatierten „Strukturbruch revolutionärer Qualität“ zu bezeugen scheinen. Dieser Befund hat im Fach Kritik provoziert: Der in der „Strukturbruchthese“ angelegte Maßstab trage dazu bei, wichtige Kontinuitätslinien zu dethematisieren (vgl. einige der Beiträge in Andresen et al. 2011). Doch wie auch immer argumentiert wird – in dem Maße, in dem zeithistorische Analysen sich der direkten Vorgeschichte der Gegenwart widmen, werden soziologische und zeitdiagnostische Texte für die Geschichtswissenschaft interessanter: Die Rezeption einschlägiger Beiträge von Beck bis Habermas und Castel bis Sennett hat hier in den vergangenen Jahren zugenommen. Umgekehrt fragen Soziologinnen und Soziologen inzwischen verstärkt nach der Gewordenheit gegenwärtiger Arbeitsverhältnisse (vgl. Lessenich 2009), um die in aktueller soziologischer Forschung gewonnenen „Momentaufnahmen“ besser einordnen zu können. Es ist naheliegend, die damit aufgeworfenen Fragen auch auf Grundlage des in der Arbeitssoziologie

in den fraglichen Jahrzehnten erhobenen empirischen Materials zu bearbeiten. Für HistorikerInnen hat dies den Vorteil, das Material der soziologischen Forschung selbst deuten zu können. (vgl. Pleinen/Raphael 2014: 175).



*Ablage der Typoskripte im SOFI-Archiv*

Allerdings steht die Sekundäranalyse von qualitativem Material in beiden Disziplinen noch weitgehend am Anfang. Hier setzt das Projekt ‚Gute Arbeit‘ nach dem Boom an, in dessen Rahmen einige der am SOFI seit Ende der 1960er Jahre durchgeführten Fallstudien exemplarisch einer Sekundäranalyse unterzogen werden. Zudem werden IT-Werkzeuge entwickelt und getestet, mit denen das Primärmaterial erschlossen und studienübergreifend vergleichend analysiert werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein interdisziplinärer Ansatz gewählt, der Forschende aus Soziologie und Zeitgeschichte mit Informatiker/innen zusammenführt: Neben dem SOFI sind das ‚Web science‘-Forschungszentrum L3S an der Universität Hannover und der Fachbereich Neuere und Neueste Geschichte der Universität Trier beteiligt.

### **Unerschlossenes Quellenmaterial**

Die hohe methodische und inhaltliche Kontinuität der SOFI-Betriebsfallstudien seit den späten 1960er Jahren bietet einen vielversprechenden Ansatz für sekundäranalytische Forschungen.

Dies gilt zum Beispiel für jene Linie, die mit „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein“ (Kern/Schumann 1970) begann. Standen zunächst die sozialen und qualifikatorischen Wirkungen der Automation im Mittelpunkt, so rückten

in den 1970er Jahren Fragestellungen wie jene nach den Möglichkeiten einer „Humanisierung der Arbeit“, nach der „Subjektperspektive“ von Arbeitenden oder den konkreten, branchen- und arbeitsplatzbezogenen Auswirkungen einer stärkeren Kontrolle des Managements über den Arbeitsprozess in den Vordergrund. Im Anschluss an die Studie „Das Ende der Arbeitsteilung?“ (Kern/Schumann 1984) wurden diese Fragen dann mit einem Fokus auf Veränderungen von Arbeitsorganisation durch

„Neue Produktionskonzepte“ untersucht. Besondere Aufmerksamkeit fand dabei die Team- und Gruppenarbeit in der großen Industrie.

Das volle Potenzial systematischer Sekundäranalysen lässt sich erahnen, wenn man bedenkt, dass die geschilderten Projekte nur eine einzige Forschungslinie des SOFI repräsentieren. Insgesamt enthalten die SOFI-Betriebsfallstudien tausende in den vergangenen fast 50 Jahren erzeugte Transkripte und Protokolle von Interviews mit Beschäftigten sowie mit Experten aus dem Management und der betrieblichen Interessenvertretung, die in „multiperspektivischen“ Erhebungen mit Arbeitsplatzbeobachtungen und Kontextanalysen verbunden wurden.

Ausgangsüberlegung des Projekts ist, dass dieses Material in seiner seltenen Kombination aus Vielgestaltigkeit und methodischer Kontinuität Aussagen über ein Kapitel der Geschichte der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik erlauben sollte, in dem sich die Arbeitswelt sehr weitgehend verändert hat.

**Drei sekundäranalytische Fragestellungen**

Im Rahmen des laufenden Pilotprojektes werden drei sekundäranalytische Fragestellungen verfolgt: In der arbeitssoziologischen Untersuchung „Subjektivierung von Arbeit – (erst) nach dem Boom?“ (Birke/Wittemann) steht die Frage nach der Veränderung der Subjektperspektive der Arbeitenden in der großen Industrie seit den 1970er Jahren im Zentrum. „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit werden heute häufig als Besonderheiten einer neuen Dienstleistungsarbeit gefasst. Damit wird eine der Wurzeln des „Strukturbruchs“ ignoriert, die gerade in den SOFI-Studien eine große Rolle gespielt hat. Ziel ist es, anhand der Re-Analyse exemplarischer SOFI-Betriebsfallstudien eine kritische Reflektion der Ambivalenzen heutiger Prozesse von „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ zu ermöglichen (vgl. zuletzt AIS-Studien 2012).

Die zweite arbeitssoziologische Untersuchung „Kollektives solidarisches Handeln von IndustriearbeiterInnen im betrieblichen Alltag“ (Blum) fragt, wie sich die durch Rationalisierungsprozesse verursachten Konflikte und Ambivalenzen im Zeitverlauf verändert haben und wie sich die (polarisierende) Veränderung von Qualifikationsanforderungen und Arbeitsnormen auf die Potenziale von Solidarisierung und (gewerkschaftlicher) Organisation von Arbeitenden ausgewirkt hat.

Schließlich widmen sich die an der Universität Trier angesiedelten zeitgeschichtlichen Studien im Rahmen des vorliegenden Forschungsverbundes der „Wahrnehmung von Arbeit im Zeichen von Arbeitslosigkeit“ (Wiede). In diesem Fall basiert die Sekundäranalyse auf seit den 1970er Jahren am SOFI durchgeführten Studien zu Frauenerwerbstätigkeit, zu Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnissen in Klein- und Mittelbetrieben oder zum Freizeitverhalten von IndustriearbeiterInnen. Zudem greift sie auf Betriebs- und Regionalfallstudien zu Wahrnehmungen von Arbeitslosigkeit und Krise zurück und bezieht zusätzlich andere Archivbestände mit ein. Im Zentrum des Interesses stehen hier die veränderten Arbeitsperspektiven und Arbeitsbegriffe,

die sich (so die These) im Zuge einer schubartig steigenden Massenarbeitslosigkeit seit der zweiten Hälfte der 1970er Jahre herauskristallisierten. Der Blick wird demnach auf Veränderungen der Wahrnehmung von Arbeitslosigkeit durch Betroffene und Gesellschaft sowie auf die moralische Ökonomie „guter Arbeit“ bei Beschäftigten und Arbeitslosen im Zeitverlauf gerichtet.

**Möglichkeiten des Quellenmaterials**

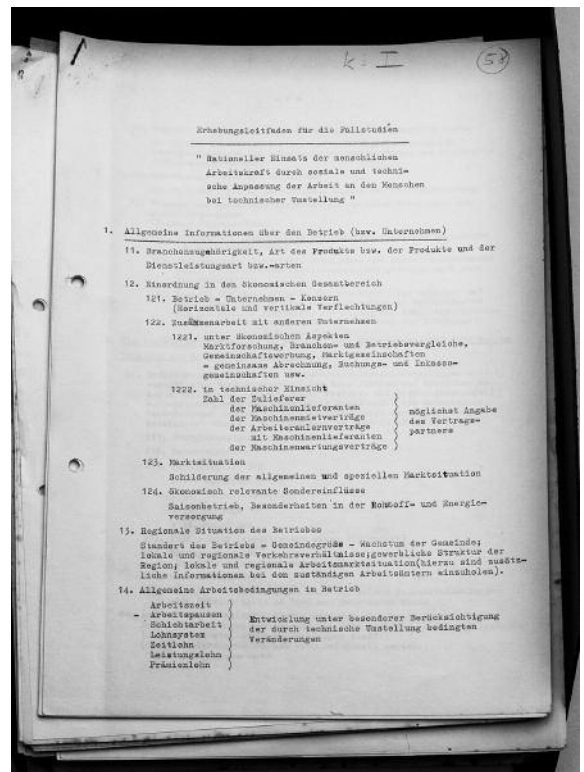
Versucht man, diese drei Untersuchungsansätze in die (noch) überschaubare Landschaft der Sekundäranalyse einzuordnen, dann werden einige Besonderheiten deutlich. Zunächst kann man mit Andrea Smioski (2013) festhalten, dass es verschiedene Typen von Sekundäranalyse gibt. Im vorliegenden Projekt wird versucht, über die Neuauswertung (von Ausschnitten) mehrerer Primärstudien aus unterschiedlichen Erhebungszeiträumen eine Art „Längsschnitt-Analyse“ durchzuführen. Dieser „Multi-Studien-Ansatz“ kontrastiert deutlich mit dem viel häufiger gewählten Vorgehen, das auf eine reine Re-Analyse des vorliegenden Primärmaterials einer Untersuchung abstellt. Eine solche Re-Analyse ist erstens möglich, indem die materiale Basis entscheidender Setzungen der zeitgenössischen Soziologie noch einmal „aufgesucht“ und hinterfragt wird – und zweitens, indem der komplexe Bestand des Materials nach von den Primärforschenden nicht ausgewerteten Resten untersucht wird.

Solche Ansätze der Re-Analyse stehen etwa bei den britischen Historikern Mike Savage (2005) und Jon Lawrence (2014) im Zentrum. So hat Savage (2005) die verschiedenen Erhebungswellen einer für die Geschichte der Industriosozologie zentralen Untersuchung von Goldthorpe (1968) und anderen zur Identitätsbildung in der Arbeiterklasse re-analysiert. Er reflektiert zunächst, dass die historische Forschung nicht Identitätsbildung im Allgemeinen

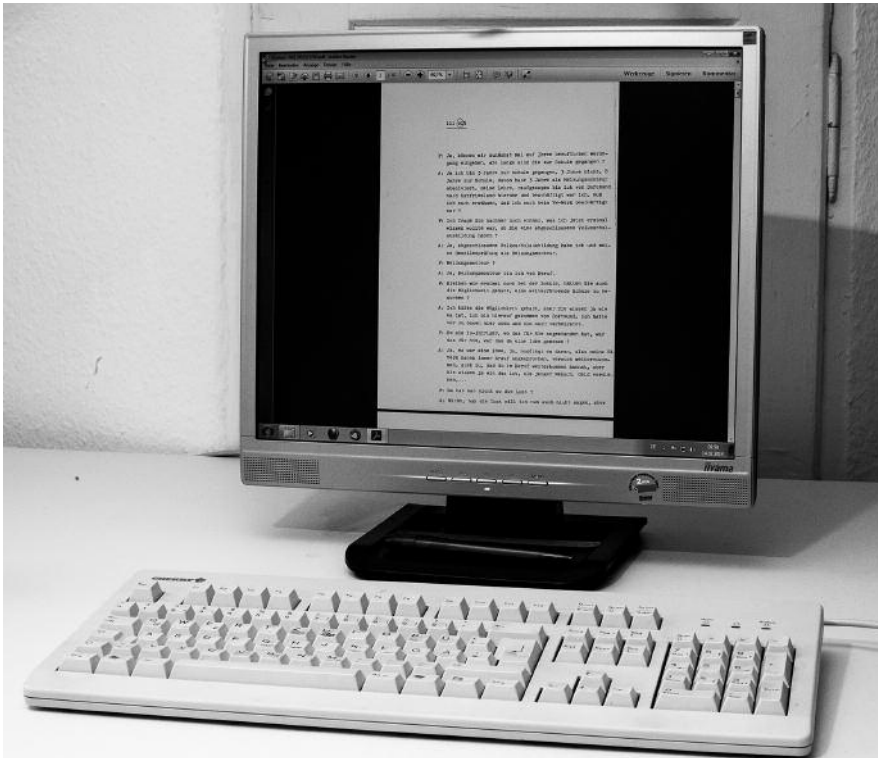
thematisierte, sondern sich auf männliche Identitätsbildung beschränkte, ohne dass dies explizit gemacht wurde. Weiterhin korrigiert er auf der Grundlage einer dichten Beschreibung des historischen Materials die zeitgenössische These vom Verschwinden der Klassenspezifitäten in der modernen Industrie.

Ziel seiner Studien ist jedoch weniger die Korrektur historischer Befunde als die Beförderung der aktuellen soziologischen Debatte: Aus der Analyse des historischen Primärmaterials generiert er Erkenntnisse für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Identität, Identifikation und Klasse in der Gegenwart. Zugleich konstatiert er „certain constants and continuities in popular identities.“ Die dazwischenliegenden Jahrzehnte werden hier durch einen großen Sprung in die Vergangenheit einer einzigen Studie überbrückt.

Ein solches, sowohl historisierendes als auch aktualisierendes Verfahren lebt letztlich von der Dichte und Vielgestaltigkeit der Informationen, die das Primärmaterial bietet. Es ist insofern in vieler Hinsicht von den Fragestellungen und methodischen Zugängen der vorliegenden Studien abhängig. Dies verweist direkt auf die Frage nach der



Fallstudienleitfaden eines arbeitssoziologischen Klassikers (Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein)



Eingesanntes Arbeiterinterview (Werftstudie)

„Geltung“ und „Repräsentativität“ arbeitssoziologischen Primärmaterials (vgl. insbesondere zum Status von Typologien Kelle/Kluge 2010: 74ff.) – eine Frage, die auch für SOFI-Betriebsfallstudien von unübersehbarer Bedeutung ist (vgl. hierzu und auch für das Folgende: Schumann 2013). Unsere ersten Erfahrungen mit der vergleichenden Analyse verschiedener, zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführter SOFI-Studien zeigen, dass das Selbst-Verständnis der Forschenden im Zeitverlauf keineswegs einheitlich war.

Die frühen Studien waren zunächst durch den Impetus geprägt, zur „Aufklärung“ über die Probleme und Belastungen industrieller Arbeit beizutragen. In späteren Jahren wollte man eine Art „Landkarte“ der Entwicklungen von Erwerbsarbeit in diesem Feld zeichnen, um schließlich etwa seit den 1980er Jahren auch die prognostische Qualität der Untersuchungen zu betonen.

Diese (und viele andere) Voraussetzungen „färben“ das empirische Material, was nicht zuletzt am methodischen Setting der betreffenden Studien abzulesen ist (Fragestrategien verändern sich, die Menge der Befragten sinkt, Arbeitsplatzbeobachtungen werden mit unterschiedlicher Intensität durchgeführt etc.).

### Der „Multi-Studien-Ansatz“: die Längsschnittperspektive

Sucht man nun, wie eingangs angedeutet, nach der Herausbildung von „neuen Konturen der Arbeitswelt“, stellt sich umgehend die Frage nach der Vergleichbarkeit verschiedener Primärstudien, wenn man die beachtliche Zeitspanne nutzbar machen will, über die die Primärprojekte verteilt sind.

Der „Multi-Studien-Ansatz“, mit dem wir derzeit experimentieren, setzt darauf, gezielt jenes Primärmaterial auszuwählen, das an Bruchpunkten der Entwicklung von (industrieller) Arbeit erhoben wurde. Dies erscheint umso naheliegender, als SOFI-Studien oft betriebliche Rationalisierungs- und Umstellungssituationen zum Ausgangspunkt nehmen und insofern (ähnlich wie unser laufendes Projekt) nach dem Niederschlag von „umfassenden“ Neukonturierungen in der „lokalen“ Empirie fragen.

Entsprechend werden in den (oben erwähnten) sekundäranalytischen Teilprojekten, die sich SOFI-Betriebsfallstudien widmen, etwa Untersuchungen zur (noch: tayloristisch inspirierten) Rationalisierung auf bundesdeutschen Werften während der dortigen Branchenkrise Ende der 1970er Jahre auf der einen Seite mit Untersuchungen zu der eher so-

zial-technisch eingefärbten Einführung von Gruppenarbeit in der deutschen Automobilindustrie der 1990er Jahre auf der anderen Seite in Beziehung gesetzt.

Die Integration von qualitativem Material, das über einen längeren Zeitraum von verschiedenen Forschergruppen weitgehend unabhängig voneinander erhoben wurde, unter einer übergreifenden sekundäranalytischen Fragestellung ist bislang noch kaum erprobt. Von daher lässt sich noch nicht genau abschätzen, welchen Beitrag solche Sekundäranalysen zur besseren Identifizierung der Veränderung von Arbeit leisten können. Aufgrund der Besonderheiten des Materials wird es nicht möglich sein, eine verallgemeinerbare Geschichte der Arbeit nach dem Ende des Booms zu schreiben.

Aussichtsreich erscheint es demgegenüber, als neu deklarierte Befunde aktueller Studien zu hinterfragen und historisch einzuordnen, indem entsprechende Fragestellungen auf ältere Primärstudien bezogen werden. Gibt es beispielsweise bereits in arbeitssoziologischen Studien der 1970er oder 1980er Jahre Hinweise auf eine Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, auf eine Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeitsprozessen oder auf eine Entgrenzung von Arbeits- und Lebenswelt?

### Informationen zum Projekt

**Titel des Projekts:** Projektverbund „Gute Arbeit“ nach dem Boom. Pilotprojekt zur Längsschnittanalyse Arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien mit neuen e-Humanities-Werkzeugen

**Gefördert durch das BMBF.**

**Projektteam in Göttingen:** Dr. Volker Baethge-Kinsky, Dr. Peter Birke, Felix Bluhm, M.A., Dipl.-Sozw. Heidemarie Hanekop, Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja (verantwortlich), Jan Mielenhausen, Dr. Klaus-Peter Wittemann

**Laufzeit:** 10/2012–10/2015

Das Projekt wird gemeinsam mit der Universität Trier (Prof. Lutz Raphael) und der Universität Hannover (Prof. Wolfgang Nejdil) durchgeführt.

Eine zweite Historisierungsperspektive ergibt sich dadurch, dass durch den Multi-Studien-Ansatz Einflussfaktoren variiert werden können, die in einer einzelnen Fallstudie durch den gegebenen Erhebungszeitpunkt zwangsläufig konstant sind. So können durch die Integration mehrerer Fallstudien beispielsweise verschiedene gesellschaftliche Kontexte oder soziobiographisch unterschiedlich geprägte Arbeitskraftkohorten ins Spiel gebracht werden.

Erheblich gesteigerte Erkenntnischancen durch diese doppelte Historisierung könnten sich zudem ergeben, wenn Sekundäranalysen in neu anlaufende Projekte integriert und mit aktuellen Erhebungen kombiniert werden.

### Anmerkungen

<sup>1</sup> Zum Forschungsstand siehe unter anderem Witzel/Medjedovic/Kretzer 2008: 10-32, sowie die Veröffentlichungen im Forum Qualitative Sozialforschung, [www.qualitative-research.net].

<sup>2</sup> Vgl. die Präsentation der Zwischenergebnisse auf der European Social Science and History Conference in Wien im April 2014 sowie die auf dieser Grundlage entstandenen Papiere: [https://esshc.socialhistory.org/esshc-user/program/?network=0&textsearch=wiede].

### Literatur

Andresen, Knud; Bitzegeio, Ursula; Mittag, Jürgen (Hrsg.) (2011): „Nach dem

Strukturbruch?“ Kontinuität und Wandel von Arbeitsbeziehungen und Arbeitswelt(en) seit den 1970er-Jahren (= Politik- und Gesellschaftsgeschichte 89). Bonn (Verlag J.H.W. Dietz Nachf.).

*AIS-Studien (2012):* Schwerpunkt Wandel von Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Subjektivität. Jg. 5, Heft 2.

*Birke, Peter; Mayer-Ahuja, Nicole; Hanekop, Heidemarie; Wittemann, Klaus Peter (2013):* ‚Gute Arbeit‘ nach dem Boom. Pilotprojekt zur Längsschnittanalyse arbeitssoziologischer Betriebsfallstudien. In: Mitteilungen aus dem SOFI, Jg. 7, Heft 17, S. 10–13.

*Doering Manteuffel, Anselm; Raphael, Lutz (2009):* Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte nach 1970. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

*Goldthorpe, John H. (1968):* The Affluent Worker. Industrial Attitudes and Behaviour. Cambridge (Cambridge University Press).

*Kelle, Udo; Kluge, Susanne (2010):* Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden (VS Verlag).

*Kern, Horst; Schumann, Michael (1970):* Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Eine empirische Untersuchung über den Einfluß der aktuellen techni-

schen Entwicklung auf die industrielle Arbeit und das Arbeiterbewusstsein. Frankfurt am Main u. a. (EVA).

*Dies. (1984):* Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München (C.H. Beck).

*Lawrence, Jon (2014):* Social-Science Encounters and the Negotiation of Difference in early 1960s England. In: History Workshop Journal, Bd. 77, Heft 1, S. 215–239.

*Pleinen, Jenny; Raphael, Lutz (2014):* Zeithistoriker in den Archiven der Sozialwissenschaften. Erkenntnispotenziale und Relevanzgewinne für die Disziplin. In: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte, Heft 2/14, S. 173–195.

*Savage, Mike (2005):* Working-Class Identities in the 1960s: Revisiting the Affluent Worker Study. In: Sociology, Bd. 39, Heft 5, S. 929–946.

*Ders. (2008):* Revisiting Classical Qualitative Studies. In: Forum Qualitative Sozialforschung, Bd. 6, Heft 1.

*Schumann, Michael (2013):* Das Jahrhundert der Industriearbeit. Soziologische Erkenntnisse und Ausblicke. Mit einem Nachwort von Klaus Dörre. Weinheim (Beltz Juventa).

*Smioski, Andrea (2013):* Sekundäranalyse qualitativer Daten. Eine Methodologie zur Wiederverwendung qualitativer Daten. In: e-WISDOM, 4-6, S. 55–83.

*Witzel, Andreas; Medjedovic, Irina; Kretzer, Susanne (2008):* Sekundäranalyse qualitativer Daten. Zum gegenwärtigen Stand einer neuen Forschungsstrategie. In: Historical Social Research, Bd. 33, Heft 3, S. 10–32.

*Wittemann, Klaus Peter; Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael (2010):* SOFI-Fallstudienansatz im Wandel. Exemplarische Empirie zur Entwicklung von Industriearbeit. In: Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hrsg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin (edition sigma), S. 73–118.

### Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen ca. dreimal im Jahr.

Herausgeber: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Tel.: (0551) 52205-0, E-Mail: sofi@sofi.uni-goettingen.de, Internet: http://www.sofi.uni-goettingen.de

Redaktion: Klaus-Peter Buss, Jürgen Kädtler, René Lehweß-Litzmann, Rüdiger Mautz, Berthold Vogel

Endredaktion und Layout: Martina Parge, PARGE PR

Fotos: S. 1, 2, 3, 4, 6, 24 und 25: Klaus Peter Wittemann; S. 10: DrAfter123 – istock photo.com; S. 11: DanNaylor – istockphoto.com; S. 12: Petiatil - wikimedia commons; S. 13: Nico - wikimedia commons; S. 14: mojolo – Fotolia.com; S. 15: Bodo Dreitzke, Hamburger Institut für Sozialforschung; S. 16: EdStöck – istockphoto.com; S. 17: Stauke – Fotolia.com

Die Mitteilungen aus dem SOFI sind auf der Website des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF-Download erhältlich und können online abonniert werden.

## Interview mit Nicole Mayer-Ahuja und Lutz Raphael

# Geschichte und Soziologie der Arbeit: Warum interdisziplinäre Kooperation?

**Klaus-Peter Buss (Redaktion der „Mitteilungen“):** Interdisziplinäre Forschung wird gerne eingefordert. Oft ist sie aber nur schwer zu verwirklichen. Dies ist bereits in den unterschiedlichen fachlichen Orientierungen angelegt: Soziologie ist eine gegenwartsbezogene Disziplin, die Geschichtswissenschaften untersuchen Vergangenes. Wie finden Soziologie und Geschichtswissenschaften in dem Projekt zusammen?

**Nicole Mayer-Ahuja:** ArbeitssoziologInnen untersuchen aktuelle Entwicklungen der Arbeitswelt, meist anhand empirischer Momentaufnahmen, und betonen dabei oft allzu sehr den Neuigkeitswert unserer Befunde. Die Kooperation mit ZeithistorikerInnen zwingt uns, den Blick stärker auf Prozesse zu richten, durch die aktuelle Phänomene wie etwa die Prekarisierung oder Subjektivierung von Arbeit erst erzeugt wurden.

**Lutz Raphael:** Die Zeitgeschichte begegnet der Soziologie auf Schritt und Tritt, wenn sie sich mit der jüngsten Vergangenheit beschäftigt. Spätestens seit den 1970er Jahren nimmt die Zahl an zeitgenössischen Dokumenten und sogenannten „Daten“ sprunghaft zu, die von Soziologen produziert worden sind. Zeithistoriker haben also allen Grund, neugierig zu sein und mehr über die Perspektiven und Methoden zu erfahren, mit denen Soziologen die damalige und heutige Gegenwart untersucht haben und untersuchen. Ein zweites kommt hinzu: Beide, Soziologin und Historiker, sind Zeitgenossen und Zeitzeugen unserer Gegenwart – und der Historiker kann viel dabei lernen, wenn er die jüngste Vergangenheit auch durch die Brille soziologischer Gegenwartsanalysen betrachtet. Das schärft seine Aufmerksamkeit für unerwartete Kontinuitäten, längerfristige Problemlagen, aber auch für überraschende Differenzen zwischen Gegenwart und Vergangenheit. Drittens schließlich: Wir sollten bei aller Treue zu unseren Disziplinen doch nicht verges-

sen, dass die kritische Erforschung komplexer „moderner“ Arbeits- und Sozialwelten letztlich ein umfassendes intellektuelles Unternehmen ist, bei dem dringend sowohl historische als auch soziologische Perspektiven benötigt werden.

**Buss:** Das verweist auf gemeinsame Forschungsinteressen. Worin bestehen die?

**Mayer-Ahuja:** Aus meiner Sicht teilen wir vor allem das Interesse an der Erforschung der Arbeitswelt als einem Brennpunkt, in dem nicht nur ökonomische, politische und gesellschaftliche Regulationsstrukturen und -prozesse aufeinandertreffen, sondern auch zentrale Konflikte wie der zwischen Kapital und Arbeit ausgetragen werden. Hier entscheidet sich, inwiefern Menschen eine Chance auf „gute Arbeit“ bzw. auf ein „gutes Leben“ haben. Ohne die Geschichte der Arbeit zu kennen, ist die Gegenwart kaum zu verstehen – deshalb brauchen wir beide Perspektiven, um die Arbeitswelt angemessen analysieren und letztlich verändern zu können.

**Raphael:** Ich stimme dir voll und ganz zu. Vielleicht spielt auch noch eine Rolle, dass wir beide deutsche bzw. europäische, also mehr oder weniger „bekannte“ Arbeitswelten in den größeren Zusammenhang globaler bzw. sich globalisierender Austauschprozesse und Produktionsprozesse stellen wollen. Wir sind neugierig auf große und kleine Ähnlichkeiten und Unterschiede von Arbeitswelten im globalen Maßstab, konkret im sogenannten Nord-Süd-Vergleich.

**Buss:** Bei allen Gemeinsamkeiten – interdisziplinäre Kooperationen bringen es immer mit sich, dass unterschiedliche Fachkulturen aufeinander treffen. Wie unterscheiden sich die jeweiligen Herangehensweisen?

**Raphael:** Der Historiker erlebt hautnah, wie willkürlich und zugleich prägend die disziplinspezifischen Routinen sind. Da erlebe ich voller Bewunderung und ganz kleinlaut, wie sorgfältig und reflektiert so eine SOFI-



„Fallstudie“ geplant und aufgebaut worden ist: ein kleines soziologisches Kunstwerk, was wir nie hinkriegen würden, weil wir – sieht man von den Interviewspezialisten der Oral history ab – selten gezwungen sind, die „Daten“ unserer „Vergangenheit“ zu produzieren. Wir nennen diese Objekte – in der Regel ja nur noch Spuren von Handlungen – ja immer noch liebevoll altmodisch und ein bisschen romantisch „Quellen“, die wir erst einmal passiv „lesen“, bevor wir dann mit unserem Geschäft der historischen Kritik beginnen. Ein zweites kommt hinzu: Wir Historiker reden ganz unverbindlich von „Gesellschaft“, denken aber

häufig bestenfalls: Gemengelage von Individuen.

**Mayer-Ahuja:** In unserem laufenden Projekt stellen wir fest, dass sich etwa unser Blick auf betriebliche Akteure unterscheidet. Grob vereinfacht, suchen ZeithistorikerInnen etwa in den ArbeiterInnen-Interviews der SOFI-Studien nach Individuen. ArbeitssoziologInnen hingegen interessiert vor allem, welche Rolle eine Person z. B. innerhalb des Betriebes spielt. Individuelle Besonderheiten wie Erwerbsbiographie oder Qualifikation sind auch für uns wichtig – aber letztlich steht der oder die Befragte doch für einen bestimmten Typ von Arbeitskraft, für einen Typ von Tätigkeit oder für eine bestimmte organisatorische Funktion.

**Buss:** *Bringen so unterschiedliche Sichtweisen nicht auch manchmal Probleme mit sich? Hakt es auch mal in der Kooperation?*

**Mayer-Ahuja:** Man weiß ja nie, was noch kommt (*lacht*). Im Ernst: Bisher ist die Zusammenarbeit ausgesprochen produktiv und angenehm. Ein bisschen Sprengstoff liegt vielleicht in unserem Ringen um den richtigen Umgang mit Primärmaterial. Wir ArbeitssoziologInnen leben vom Zugang zu Betrieben. Entsprechend sensibel sind wir, was Fragen der Anonymisierung angeht. Wir möchten unsere InterviewpartnerInnen am liebsten komplett unkenntlich machen. Unsere ZeithistorikerInnen hingegen wollen möglichst jede Information, die im Material steckt, für künftige Forschung sichern und zugänglich halten. Das hat auch Folgen für Fragen der Archivierung: Die Diskussionen mit Lutz Raphael über die Digitalisierung der Schnipsel, die SOFI-KollegInnen mit Pattex auf Interviewprotokolle geklebt haben, sind legendär ...

**Raphael:** Der Historiker im SOFI-Archiv fühlt sich gern als Anwalt der Nachgeborenen und Statthalter noch unbekannter Fragen an ein Primärmaterial, dessen Aussagekraft

und Antwortpotenzial er für längst noch nicht ausgeschöpft hält. Deshalb wünschen wir uns eine Archivierung, die grundsätzlich offen ist auch für künftige Fragen nach konkreten Personen, Orten oder Organisationen wie Firmen – typischen Dingen, mit denen bislang und wohl auch in Zukunft Historiker zu tun haben. Als Zeithistoriker kann ich aber sehr gut mit legitimen Sperrfristen und abgestuften Anonymisierungen leben, da auch für unsere Lehre und Forschung ohne Namen noch genug Interessantes im SOFI-Archiv zu finden ist. Schließlich interessieren auch uns soziale Prozesse, Strukturen und Konstellationen – und wir nehmen wie Soziologen an, dass sie nicht einmalig sind.

**Buss:** *Eine letzte Frage: Was kann man voneinander lernen – welche neuen Fragen ergeben sich aus der Kooperation?*

**Raphael:** Aus dem bisher Gesagten ergeben sich bereits viele Dinge, die wir lernen können: die bessere Kenntnis über die Produktionsgeheimnisse soziologischer „Daten“, bessere Einsichten in aktuelle Problemlagen und deren Genese – und konkret die Erfahrung einer großen Differenz: Für uns Historiker sind Sekundäranalysen nichts anderes als die Chance eines Neuanfanges, die Entdeckung lang konservierter, sehr intelligent erzeugter Quellen. Für den Soziologen ist es ein mühevoller Weg in die eigene Vergangenheit. So ist es wohl auch kein Zufall, dass ich selber

die Zäsuren zwischen den industriellen Arbeitswelten der 1970er und 1980er Jahre und denen der Gegenwart viel schärfer zeichne als meine soziologischen Kollegen – und ich bin wirklich gespannt darauf, was passiert, wenn wir unsere Längsschnittperspektiven miteinander vergleichen. Aber da müssen wir alle noch ganz ordentlich arbeiten!

**Mayer-Ahuja:** Neue Fragen ... Nun, wir haben gelernt, dass Sekundäranalyse ein ausgesprochen komplexer methodologischer Zugang ist – und dass sich nicht nur Fragestellungen, sondern auch der Umgang mit Primärmaterial zwischen den Disziplinen unterscheiden. Das eröffnet ein weites Feld für künftige Forschung und künftige Debatten: Muss man den Aufbau und die Logik einer Betriebsfallstudie kennen, um ein Arbeiterinterview auswerten zu können? Wann endet die Nachkriegszeit – und was kommt nach dem Fordismus?

Die Kooperation mit ZeithistorikerInnen erweitert in doppelter Hinsicht den Horizont arbeitssoziologischer Forschung: Zum einen werden wir gezwungen, unsere empirischen Momentaufnahmen in eine Längsschnittperspektive zu integrieren; zum anderen geraten Einflüsse auf die aktuelle Gestaltung von Arbeit in den Blick, die man im Rahmen einer stark auf Betriebe fokussierten Forschung nicht unbedingt berücksichtigen würde. Und das ist gut so!



### Die Interviewpartner

**Prof. Dr. Lutz Raphael** hat den Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte an der Universität Trier und ist Leibniz-Preisträger 2013. Raphael hat sich als einer der ersten bundesdeutschen Historiker an eine Analyse der 1970er bis 1990er Jahre (also der direkten Vorgeschichte der Gegenwart) herangetraut. Im Kontext des Projektes und der SOFI-Forschung besonders hervorzuheben ist die von ihm und Anselm Döring-Manteuffel verfasste Monographie „Nach dem Boom“.

**Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja**, Lehrstuhl für Soziologie, insbes. Arbeit, Organisation, Innovation am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg, war von 2011 bis 2012 Direktorin des SOFI. Mayer-Ahuja experimentiert mit der Historisierung sozialwissenschaftlicher Forschung seit ihrer Monographie „Wieder dienen lernen?“ zur Geschichte prekärer Beschäftigung in der Bundesrepublik seit 1973. Ab WS 2014/15 kehrt sie als Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität nach Göttingen zurück.

Der Grundstein für die Kooperationsbeziehung von Raphael und Mayer-Ahuja wurde durch ein gemeinsames Fellowship im Internationalen Forschungskolleg "Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive" an der Humboldt Universität Berlin im Wintersemester 2010/11 gelegt.

**Dr. Klaus-Peter Buss** ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOFI und stellte als Redaktionsmitglied der „Mitteilungen aus dem SOFI“ die Fragen.

..... HISTORIKERTAG .....

## ■ Beitrag auf dem Deutschen Historikertag

# Kommentar im Rahmen der Sektion „Reichtum – Zur Geschichte einer umstrittenen Sozialfigur“

50. Deutscher Historikertag, Georg-August-Universität Göttingen, Zentrales Hörsaalgebäude ZHG 001, 26.9.2014, 15.15–18.00 Uhr

### Berthold Vogel

Reichtum als legitimes Distinktionsmittel im Hochmittelalter und als Herrschaftsdemonstration in der Blütezeit der Handelsmetropole Venedig, Reichtumskonflikte im 19. Jahrhundert und zeitgenössische Inszenierungen von Reichtum in Medien und Öffentlichkeit – das ist das Themenspektrum der Sektion „Reichtum – Zur Geschichte einer umstrittenen Sozialfigur“ auf dem 50. Deutschen Historikertag zum Thema „Gewinner und Verlierer“.

Dieses Spektrum an historischen Befunden und Überlegungen, die in der Nachmittagssektion zum Vortrag gebracht werden, gilt es aus soziologischer Perspektive zu kommentieren. Dabei ist klar, dass sich die Soziologie mit dem Reichtum als sozialer und historischer Tatsache schwer tut. Es fehlen die Daten, aber vielleicht auch die wissenschaftliche Courage, sich dem

Reichtum und damit den Reichen als sozialer Klasse zu widmen.

Doch gerade das Wissen um die historischen Perspektiven des Themas kann der Sozialforschung notwendige Impulse geben, um sich in gesellschaftsanalytischer und zeitdiagnostischer Hinsicht des Themas Reichtum anzunehmen. Verschiedene Perspektiven können hier zum Tragen kommen:

- eine *konfliktsoziologische* Perspektive, die die Provokationen des Reichtums in den Blick nimmt

- eine *arbeitssoziologische* Perspektive, die die Erwirtschaftung und Bewirtschaftung von Reichtum analysiert
- eine *sozialstrukturelle* Perspektive: Sie begrenzt die Klassendynamik in modernen Gesellschaften nicht auf Fragen der „underclass“, der Armut und Exklusion oder der Aufstieghoffnungen und Abstiegsorgen der Mittelschichten. Vielmehr nimmt sie auch die Oberklasse als einen wesentlichen Pol gesellschaftlicher Entwicklung in den Blick.



## GEWINNER UND VERLIERER 50. DEUTSCHER HISTORIKERTAG



# ■ Arbeitssituation und Arbeitsverständnis „Ich bin hier die Schnittstelle“ – Charakteristika von Lieferkettendarbeit<sup>1</sup>

**Martin Kuhlmann (SOFI); Wolfgang Laskowski; Thomas Wallner**

Die typisierende Analyse charakteristischer Merkmale unterschiedlicher Formen von Arbeit spielte in der Arbeits- und Industriesoziologie über Jahrzehnte hinweg eine große Rolle: Von der Fließbandarbeit über den Facharbeiter bis hin zu den Meister-Studien reichen Analysen, in denen typische Merkmale von Arbeitssituationen und Orientierungen herausgearbeitet wurden.

Und auch neuere Studien weisen auf die analytische Bedeutung grundlegender Merkmale von Tätigkeitstypen hin: für Gestaltungsempfehlungen, zur Charakterisierung der subjektiven Perspektiven auf das Thema einer alters- und alternsgerechten Arbeitspolitik oder bei der Typisierung von Arbeitskonflikten.

## **Lieferkettendarbeit – eine Fallstudie**

Im Folgenden wird unter dem Begriff der ‚Lieferkettendarbeit‘ ein Tätigkeitstyp in den Blick genommen, der bislang kaum Gegenstand arbeitssoziologischer Studien war, dem im allgemeinen beschäftigungsstrukturellen Wandel jedoch eine zunehmende Bedeutung zugemessen wird. Aus arbeitssoziologischer Sicht ist er auch deshalb interessant, weil er sich nicht eindeutig den gängigen Schemata von Industrie- vs. Dienstleistungsarbeit zuordnen lässt und quer zu Unterscheidungen wie Produktions-, Wissens- oder Interaktionsarbeit liegt.

Wir bezeichnen die von uns untersuchten Tätigkeiten mit Blick auf deren zentralen Arbeitsgegenstand als ‚Lieferkettendarbeit‘: Gemeinsames Merkmal der von uns in einer Fallstudie in mehreren Betrieben eines Konzerns untersuchten Tätigkeit ist, dass die Beschäftigten für den kompletten Auftragsdurchlauf zuständig sind. Beginnend mit der Entgegennahme und Bearbeitung einer Bestellung, häufig ergänzt um die Bereitstellung von Vormaterialien und die

Belegung von Produktionslinien, bis hin zur Auslieferung und Fakturierung (Rechnungslegung) eines Auftrages, liegt die komplette Auftragsabwicklung in der Hand der von uns untersuchten Beschäftigten. Hierdurch sind sie die zentralen Ansprechpartner für alle Akteure der Lieferkette.

Das Hauptaugenmerk liegt auf den Kundenaufträgen: Geliefert werden auf spezielle Kundenanforderungen zugeschnittene Stahl-Zwischenprodukte in einer Vielzahl von Ausführungen und Sorten. Da es sich bei den Kunden fast durchweg um industrielle Produktionsbetriebe handelt, ist außerdem der Kontakt zu den Einkäufern der Kunden vergleichsweise eng. Angesichts einer Vielzahl von Aufträgen, die gleichzeitig und teilweise in mehreren Stufen über verschiedene Fertigungsanlagen laufen, sind die Beschäftigten jeweils für bestimmte Kundensegmente zuständig.

Jede Art von Störung, Verzögerung oder Änderung von Aufträgen löst bei ihnen Aktivitäten mit dem Ziel aus, eine termin-, mengen- und qualitätsgerechte Auslieferung unter Ausnutzung und Optimierung bestehender Kapazitäten zu erreichen. Die Arbeit ist nur begrenzt planbar und von erheblicher Komplexität angesichts von Unwägbarkeiten bei Produktion und Auslieferung, sich ändernden Kundenwünschen sowie Unternehmenszielen wie geringer Lagerhaltung und Kapitalbindung. Zentrale Anforderung an die Beschäftigten und Kern ihrer Tätigkeit sowohl in arbeitssituativer als auch in fachlicher Hinsicht ist daher auch weniger die fehlerfreie, plangemäße Abwicklung von störungsfreien Routineaufträgen, sondern der Umgang mit Problemsituationen. Arbeitssoziologisch handelt es sich also um Gewährleistungsarbeit.

Auch wenn wir mit unserer Untersuchung an eine Traditionslinie arbeitssoziologischer Analysen anknüpfen, ist die Betonung grundlegender Eigenhei-

ten von Lieferkettendarbeit zunächst einmal ein empirischer Befund unserer Fallstudie. Generelle Merkmale der Tätigkeit spielten eine große Rolle, obwohl die untersuchten Organisationseinheiten zum Teil erhebliche Unterschiede aufwiesen: in der Auftragsstruktur (Volumen, Zeithorizonte, Art der Kunden), der Arbeitsorganisation (betriebliche Mitsprachemöglichkeiten, Kooperationspraxis und -klima unter den Kollegen, Rolle der Vorgesetzten) sowie in der Leistungsfähigkeit und Funktionsweise der IT-Systeme. Zudem war die untersuchte Beschäftigtengruppe heterogen hinsichtlich des Ausbildungsniveaus und beruflichen Hintergrunds, ihrer Beschäftigungsdauer sowie ihrer Vorerfahrungen in anderen Betrieben. Auch beim Alter deckten sie eine erhebliche Spannbreite ab.

Die Tätigkeit in den von uns untersuchten Betrieben wird zu über drei Vierteln von Frauen ausgeführt, wobei die interviewten Männer häufiger als die Frauen zuvor in technischen Bereichen oder als Verkäufer gearbeitet haben. Bei Frauen und Männern ließen sich dennoch eine weitgehend übereinstimmende Beschreibung ihrer Tätigkeit sowie recht ähnliche Arbeitsorientierungen beobachten. Die im Folgenden betonten Charakteristika von Lieferkettendarbeit treffen insofern für die Beschäftigten insgesamt zu.

## **Was kennzeichnet Lieferkettendarbeit?**

(1) Lieferkettendarbeit ist nicht auf einzelne Verrichtungen, sondern auf Abläufe und damit größere Zusammenhänge gerichtet. Charakteristisch ist, dass die für das Arbeitshandeln relevanten Ereignisse in erheblichem Maße aus Abstimmungs- und Kooperationsmängeln außerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs resultieren. Probleme zwischen verschiedenen Organisationsbereichen des eigenen Unternehmens sowie aufgrund von Abstimmungsdefiziten mit externen

Kooperationspartnern schlagen unmittelbar auf das Arbeitshandeln der Lieferkettenbeschäftigten durch. In den Interviews ist mitunter von einer „Zwischenarbeit“ und der Notwendigkeit des Umgangs mit „Zwischenstreitigkeiten“ die Rede.

(2) Typisch für Lieferkettenarbeit ist außerdem, dass die Arbeit einerseits in hohem Maße technisch mediatisierte Arbeit („Bildschirmarbeit“) ist. Die Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit und Anwenderfreundlichkeit von IT-Systemen spielt eine zentrale Rolle – insbesondere unter dem Gesichtspunkt der hierdurch erzeugten Transparenz über die gesamte Lieferkette hinweg. Andererseits ist die Arbeit aufgrund der vielfältigen Abstimmungserfordernisse und Kooperationsnotwendigkeiten in weiten Teilen personell vermittelte Tätigkeit mit ausgeprägten Zügen von Interaktions- und Emotions-/Gefühlsarbeit. Sich auch in schwierigen Situationen unter Kontrolle zu haben (etwa, wenn erboste Kunden sich über eine unzureichende Lieferqualität beschwerten), Konfliktsituationen aushalten zu können, auch in Stresssituationen den Überblick zu behalten und kreative Lösungen für auftretende Probleme zu finden, sind zentrale von den Beschäftigten genannte Anforderungen ihrer Tätigkeit.

(3) Qualifikatorisch gibt es angesichts der Anforderungen kein klares Ausbildungsprofil. Von den Betrieben werden keine spezifisch fachlichen Voraussetzungen genannt: Neben einer guten Auffassungsgabe und einer hohen Lernbereitschaft werden vor allem bestimmte Persönlichkeitsmerkmale sowie eine hohe Einsatzbereitschaft als Bedingung für eine Einstellung erwähnt. In den Arbeitsplatzbeobachtungen erwiesen sich umfangreiche Betriebs- und Ablaufkenntnisse, technisches Grundwissen, Betriebserfahrung, gute Kontakte und Beziehungen zu unterschiedlichen Kooperationspartnern sowie die Fähigkeit, unterschiedliche Wissensbestände situativ mobilisieren und kombinieren zu können, als

besonders relevant für die Bewältigung der Arbeitsanforderungen.

(4) Unter arbeitssituativen Gesichtspunkten sind zwei Eigenheiten von Lieferkettenarbeit besonderes prägend. Erstens resultieren anspruchsvolle Anforderungssituationen vielfach aus der wechselseitigen Abhängigkeit unterschiedlicher und zum Teil intransparenter Prozesse. Kompetentes Arbeitshandeln erfordert ständige Aufmerksamkeit sowie potenzielle Entscheidungsfähigkeit und -bereitschaft: Wie weit soll ich gehen in meinem Handeln? Wie intensiv greife ich in Prozesse ein? Verstärkt wird diese Unsicherheit durch eine zweite Besonderheit, die sich daraus ergibt, dass es bei Lieferkettenarbeit immer mal wieder zu Problemfällen und suboptimalen Entscheidungen kommt, die aber nur im Ausnahmefall durch eigenständiges Handeln oder eigene Mehrleistung kompensiert werden können. Beheben lassen sich Probleme zu meist nur durch die Mitarbeit Anderer. Die Beschäftigten sind somit auf den *Goodwill* von Kollegen, anderen Organisationsbereichen oder exter-

nen Kooperationspartnern angewiesen. Hieraus resultiert ein erheblicher Arbeitsdruck. Die Tätigkeit bietet aber auch Spielräume, Fehler anderer aufzudecken oder zu skandalisieren. Auch aus diesem Grund trägt Lieferkettenarbeit ausgeprägte Züge von Emotionsarbeit.

(5) Unter Belastungsgesichtspunkten ergibt sich aus der spezifischen Logik der Tätigkeit die latente Gefahr, „nicht zur Ruhe zu kommen“. So gibt es in etlichen Interviews Schilderungen, dass man die Frage, ob bei problematischen Aufträgen alles gut geht, „mit nach Hause nimmt“. Bei besonders kritischen Aufträgen vergewissern sich Beschäftigte mitunter auch außerhalb der Arbeitszeit, ob eine Lieferung erfolgt ist. Als Grundvoraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit wird genannt, dass man lernen müsse, sich abzugrenzen. Stressresistenz und die Fähigkeit, mit problematischen Situationen umgehen zu können, ist eine wichtige Anforderung der Tätigkeit. Nicht Wenige weisen darauf hin, dass man die Tätigkeit nicht auf Dauer machen wol-



Lieferkettenarbeit: technisch mediatisiert – personell vermittelt



Stahllager: Rohre, Profile, Träger, Flachstahl

le/könne, sondern sich irgendwann nach einer ruhigeren Arbeit umschauen müsse. Angesichts des hohen Wissensstandes und der guten Kontakte, die man sich aufgrund der Tätigkeit aufbauen könne, wird eine solche Perspektive zugleich als realisierbar erachtet. Gleichwohl gibt es auch Ältere, die die Tätigkeit nach wie vor ausüben.

(6) Das Arbeits- und Betriebsverständnis der Beschäftigten ist vielfach geprägt durch eine intensive und zugleich in hohem Maße bewusste Mischung aus Engagement und „Beitragsorientierung“ einerseits und Distanz sowie eine klare „Arbeitnehmerorientierung“ andererseits. Man hält es für unabdingbar, sich in der Arbeit für die betrieblichen Abläufe zu engagieren – Kollegen, die hierzu vermeintlich nicht bereit sind, werden explizit kritisiert. Zugleich gilt es jedoch, mit den eigenen Kräften zu haushalten. Beschäftigungssicherheit und gute Bezahlung sind wichtige Kriterien für eine gute Arbeit und in den untersuchten Fällen zudem ein wichtiger Faktor für die vergleichsweise hohe Betriebsbindung. Man ist stolz auf seine Arbeit und in zweiter

Linie auch auf den Betrieb, der im Prinzip als guter Arbeitgeber gilt. Zugleich finden sich jedoch die für Arbeitnehmer typischen Kritikpunkte: dass es im Betrieb ausgeprägte Hierarchien gibt, man zu wenig informiert und in Entscheidungen eingebunden wird und der Betrieb seine wirtschaftlichen Ziele letztlich immer auch auf Kosten der Beschäftigten durchsetzt. Was als „Balance finden“ und „Balance halten“ von den Beschäftigten als Anforderung an den eigenen Umgang mit der Arbeitssituation beschrieben wird, findet sich vielfach auch in ihrem Betriebsverständnis wieder.

Inwieweit die sechs hier herausgearbeiteten Merkmale von Lieferkettendarbeit sich über die Untersuchungsfälle hinaus verallgemeinern lassen, bleibt abzuwarten und lässt sich nur durch weitere vergleichende Fallstudien klären. Setzt man die hier vorgestellten Befunde in Beziehung zu Studien über Charakteristika anderer Arbeitsformen, werden jedoch erhebliche Unterschiede in Bezug auf die Arbeit und das Arbeitsverständnis deutlich. Arbeitssoziologie leistet hierdurch nicht nur einen Beitrag zur Analyse und Kartierung ge-

genwärtiger Arbeitswelten. Mehr noch: Auf der Basis der Untersuchung typischer Tätigkeitsmerkmale und Orientierungen der Beschäftigten konnten in dem realisierten Forschungsprojekt zugleich Hinweise für die Gestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen formuliert werden.

#### Anmerkungen

<sup>1</sup> Empirische Basis ist eine im Jahr 2013 in Kooperation mit dem Logistikum der FH Oberösterreich realisierte Fallstudie in insgesamt fünf eigenständigen Organisationseinheiten, die zu zwei Unternehmen und drei räumlich voneinander getrennten Betrieben eines Stahlkonzerns gehören. Durchgeführt wurden 29 Expertengespräche mit den Geschäftsleitungen, Vertretern der verschiedenen Funktionsbereiche sowie Betriebsräten. Außerdem beinhaltet die Fallstudie Arbeitsplatzbeobachtungen der Tätigkeiten in den verschiedenen Organisationseinheiten sowie 28 Interviews mit Lieferkettenschäftigten, ergänzt um eine Befragung aller 82 Beschäftigten im einschlägigen Funktionsbereich (Rücklaufquote: 83 Prozent). Wolfgang Laskowski und Thomas Wallner waren vonseiten des Logistikums an der Untersuchung beteiligt.

## ■ Aus Beschäftigtensicht häufig verletzt und missachtet Würde und Respekt in der Arbeit

*„Ich denke, für jeden von uns ist das wichtig, dass man als Mensch angesehen wird und dass man als Mensch behandelt wird. [...] Jeder Mensch hat verdient, mit Respekt behandelt zu werden [...]“*

*(Arbeiterin in Maschinenbaubetrieb D)*

### **Knut Tullius; Harald Wolf**

Auch in Arbeitsorganisationen machen Beschäftigte einen moralischen Anspruch geltend auf einen die menschliche Würde und gegenseitigen Respekt wahren Umgang. Diesen Grundanspruch sehen sie jedoch vielerorts missachtet und verletzt. In einem gemeinsamen Forschungsprojekt gehen SOFI und ISF München den arbeitsbezogenen Ansprüchen von Beschäftigten empirisch genauer nach und fragen nach der Legitimation der Machtarrangements und herrschenden symbolischen Ordnung von Arbeit und Betrieb.

### **Ansprüche an Arbeit und Betrieb als Untersuchungsgegenstand**

In einem empirischen Forschungsprojekt untersucht das SOFI zurzeit gemeinsam mit dem ISF München, welche Ansprüche Beschäftigte heute an Arbeit

und Betrieb stellen und welche Handlungsorientierungen damit verbunden sind. Wie begründen Arbeitende ihr Einverständnis und Mitmachen, wie ihren Unmut und ihre Kritik? Auf welche normativen Prin-

zipien und Grundüberzeugungen beziehen sie sich in ihren Urteilen und in ihrem Verhalten? Gerechtigkeitsansprüche sind moralische Ansprüche, die hinsichtlich der sozialen Ordnung (dem Betrieb, der Arbeitsgruppe usw.) formuliert werden; sie bilden gleichsam den Kern der „Laienmoral“ (Sayer 2011) abhängig Beschäftigter mit Bezug auf Arbeit und Betrieb. Von einfachen „Wünschen“ unterscheiden sich „Ansprüche“ dadurch, dass sie an starke Werte und Bewertungen gekoppelte „Wünsche zweiter Ordnung“ sind (Taylor 1992), die unter Rückgriff auf normative Begründungen formuliert werden (können) (Hürtgen/Voswinkel 2014).

Solche Ansprüche empirisch zu erheben, ist kein leichtes Unterfangen. Qualitative Erhebungsverfahren sind dafür aus unserer Sicht unerlässlich. In unserem Projekt handelt es sich um ausführ-

liche leitfadengestützte Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten, auf deren Grundlage wir die den Aussagen – den Erzählungen, Beschreibungen, Urteilen – normativ unterlegten Prinzipien und Maßstäbe der Bewertung und Beurteilung rekonstruieren. Auf Basis unserer bisherigen Interviewauswertungen lassen sich fünf moralische Anspruchsmuster und Gerechtigkeitsprinzipien unterscheiden: das Leistungsprinzip (bzw. der Anspruch auf Leistungsgerechtigkeit), das Fürsorge- oder Bedürfnisprinzip, das Selbstverwirklichungsprinzip, das Beteiligungsprinzip und das Würdeprinzip.

Im Folgenden wird allein ein kurzer Blick auf die vorgefundenen Ansprüche von Beschäftigten auf Würde und Respekt in der Arbeit geworfen. Dies ist ein Aspekt von Arbeitsorientierungen, der bislang zu wenig Beachtung findet.

### **Würde in der Arbeit**

Ein in unseren Interviews immer wieder variiertes Topos lautet: „So geht man mit Menschen nicht um!“ Auch in Arbeit und Betrieb sollen, so besagt dieses Urteil, grundlegende Prinzipien und Implikationen des Mensch-Seins gelten, aus denen sich bestimmte „Basics“ der Interaktion und des „Umgangs“ miteinander ergeben.

Achtung der Würde der Interaktionspartner, gegenseitiger Respekt sowie ein menschlicher Umgang sind immer, überall und von jedem gefordert. Sie verweisen auf „unantastbare“ menschliche Eigenschaften, die diesbezügliche Gleichheit und die entsprechende Gleichbehandlung aller Menschen: als generalisierter Anspruch auf Wahrung körperlicher und seelischer Unversehrtheit, auf Einhaltung angemessener Distanz gegenüber der Person, auf Achtung basaler Normen der Höflichkeit und des Anstands sowie auf Befriedigung menschlicher Grundbedürfnisse. Es geht um die Würde des Menschen: Grundeigenschaften und -bedürfnisse der Menschen sollen geachtet und befriedigt werden.



Callcenter – ein Ort würdevoller Arbeit?

Dass in Arbeitsorganisationen in erster Linie andere Werte als Würde und Respekt gelten und der Mensch hier als „Humanressource“ im Mittelpunkt steht, wird dabei von allen Befragten gesehen und durchaus in Rechnung gestellt. In der Regel wird „nur“ gefordert, dass man „auch“ als Mensch, Individuum, Person wahrgenommen werden will, und nicht bloß als Organisationsmitglied. Sobald diese Ansprüche ins Spiel kommen, wird gerade die Spannung thematisiert, die man zur „Profitorientierung“ sieht – aber auch zur Aufrechterhaltung von organisatorischen Hierarchien, die zur Anspruchsverletzung führen. Der Anspruch auf menschenwürdige Umgangsformen wird zumeist nur dann explizit und ausführlich erhoben, wenn er verletzt wird. In der Regel werden in unseren Interviews Ansprüche auf Legitimität von Beschäftigten nicht positiv formuliert (also bezogen auf Beispiele, wo sie erfüllt werden), sondern anhand von Fällen reklamiert, in denen solche Ansprüche uneingelöst geblieben sind. Legitimitätsansprüche fungieren hier als Kritikprinzipien, mit denen man auf Ungerechtigkeiten hinweist und diese anprangert. Das Einklagen von „Respekt“ als Anspruchsmuster taucht entsprechend häufig in Unternehmen auf, in denen in der Wahrnehmung der Beschäftigten Respektlosigkeit vorherrscht; das gilt im Dienstleistungsbereich insbesondere für den Einzelhandel, in der Industrie insbesondere im Produktionsbereich. Seltener thematisieren Höherqualifizierte diesen Anspruch – sicherlich nicht, weil der An-



Schlecker-Insolvenz: Respekt vor „Humanressourcen“?

spruch fehlt, sondern weil er von ihnen weniger häufig als verletzt erfahren und seine Geltung als selbstverständlich (und daher nicht erwähnenswert) angesehen wird.

Anerkennung und Respekt der persönlichen Integrität und Würde werden in Arbeit und Betrieb generell als fragil und doppelbödig begriffen. Es geht nie um Würde als Selbstzweck im betrieblichen Zusammenhang, das wissen alle. Die Waage droht sich in Zweifelsfällen stets in Richtung „Unternehmenswerte“ und betriebliche Kalküle zu senken. In einer ganzen Reihe von Statements und Konstellationen finden sich Entwicklungsaussagen: Würde wird als zunehmend gefährdet erfahren. Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte (Bedeutungszunahme des Finanzmarkts, Arbeitsauslagerungen und -intensivierung, Entlassungen) werden nicht zuletzt als Ausdruck eines deutlich veränderten Umgangs mit und geringerer Wertschätzung der Person oder Persönlichkeit der Beschäftigten thematisiert.

„Das ist ein allgemeiner Kulturwandel, der da stattfindet. [...] Der Arbeitnehmer ist weniger wert als früher. Die Wertschätzung ist nicht mehr so gegeben, wie es früher war. Es wird viel mehr... die Firma, die Gesellschaft, die Aktiengesellschaft besteht aus Zahlen. Das Wohl der Aktionäre ... liegt deutlich über dem Wohl der Mitarbeiter. [...] Man spürt das im Kollektiv.

Man spürt das im Umgang allgemein mit den Mitarbeitern.“ (Betriebsschlosser in Chemiebetrieb B)

Es gibt einige Themen und Erfahrungen, bei denen der Anspruch auf menschenwürdige Behandlung und die betriebliche Realität in der Wahrnehmung von Befragten besonders eklatant auseinanderklaffen. Insbesondere gilt dies für den Status der Leiharbeiter, der nicht nur von den LeiharbeiterInnen selbst, sondern von vielen Befragten als Symbol verletzter Würde schlechthin interpretiert wird. Der Themenbereich Würde und Respekt ist hier in besonderer Weise emotional aufgeladen, was sich auch in der zum Teil drastischen Wortwahl zeigt. Der Leiharbeiterstatus wird als dem Status einer Sache, eines Objektes angenähert betrachtet; des Öfteren ist von Sklaverei oder (modernem) Menschenhandel die Rede.

„Und auch in unserer heutigen Zeit ist Versklavung möglich, sieht man leider immer wieder. [!: Was meinen Sie damit?] Ja, also Leiharbeit ist so kurz davor, finde ich, das ist unwürdig und unter der Würde der Menschen. Das hätte nicht sein dürfen.“ (Techniker in Automobilbetrieb C)

#### Würde durch Arbeit

Zur Wahrung von Würde und Respekt gehört auch die Sicherung der (auch materiellen) Grundbedingungen menschlicher Existenz, so die vielfach geteilte Perspektive. Dazu zählen z. B.

#### Informationen zum Projekt

Das Projekt „Brüchige Legitimationen – Neue Handlungsorientierungen? Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb auf dem Hintergrund von Krisenerfahrungen“ wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und vom ISF München und dem SOFI Göttingen durchgeführt.

**Projektteam:** ISF München: Nick Kratzer, Wolfgang Dunkel, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer; SOFI Göttingen: Knut Tullius, Harald Wolf, Berthold Vogel

**Laufzeit:** Mitte 2012 – Ende 2014

ein Entgelt, von dem man „menschwürdig“ leben kann – und eben die Möglichkeit, überhaupt in einem Beschäftigungsverhältnis zu stehen, das eine gewisse Grundsicherheit gewährleistet. Dies zu vernachlässigen oder zu übergehen, kommt selbst einer Missachtung der Würde gleich. Zum Grundinventar an Rechten gehört aus Beschäftigtenperspektive das ungeschriebene Recht auf „Angstfreiheit“: Niemand sollte um seine Existenz fürchten müssen, jeder die Chance haben, sich eine Existenz aufzubauen.

„[Ich denke,] dass die Achtung vor der Arbeit einfach wieder steigen muss. Nach meiner Meinung. [...] Weil Arbeit so wichtig ist, weil sinnvolle Arbeit wichtig ist. Weil jeder auch dann weiß, dass seine Arbeit anerkannt wird, ne? Der Müllwerker, der wird ja gebraucht. Wenn der nichts mehr macht, dann haben wir ein Problem, ne? Also ist er wichtig, der ist wichtiger als mancher Chef [...] Und da müssen wir dann hin. Achtung vor der Arbeit, Respekt vor der Arbeit, wir sind alle wichtig.“ (Werkzeugaufbau in Automobilbetrieb C)

Würde erweist sich als einer von mehreren grundlegenden Gerechtigkeitsansprüchen, die heute von vielen ArbeitnehmerInnen in Arbeit und Betrieb geltend gemacht werden. Deshalb verdient das Thema „Würde in der (und durch) Arbeit“ eine erhöhte Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung.

Konzeptuelle Überlegungen und empirische Befunde, an die dabei anzuknüpfen wäre, finden sich vor allem in der angelsächsischen Debatte und Forschung über „Dignity at Work“ (Hodson 2001; Bolton 2007), die hier schon weiter ist.

### Anmerkungen

<sup>1</sup> Insgesamt konnten u. a. 210 ausführliche Beschäftigteninterviews und 19 Gruppendiskussionen realisiert werden. Nähere Informationen zum Projekt finden sich unter: [www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=1074](http://www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=1074).

### Literatur

Bolton, Sharon C. (Hg.) (2007): Dimensions of Dignity at Work. Oxford (Butterworth-

Heinemann).

Hodson, Randy (2001): Dignity at Work. Cambridge, New York (Cambridge University Press).

Hürtgen, Stefanie; Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte. Berlin (edition sigma).

Sayer, Andrew (2011): Why Things Matter to People. Social Science, Values and Ethical Life. Cambridge, New York (Cambridge University Press).

Taylor, Charles (1992): „Was ist menschliches Handeln?“ In: ders., Negative Freiheit? Zur Kritik des neuzeitlichen Individualismus. Frankfurt am Main (Suhrkamp Verlag), S. 9–51.



Anzumerken ist schließlich, dass der Topos Würde und Respekt sich nicht nur auf die Person, sondern auch auf Tätigkeiten und Arbeit selbst beziehen lässt, denen eine spezifische Würde zugeschrieben wird. Dies tangiert dann offensichtlich den Leistungsbegriff und kann in eine spezifische Vorstellung von (besonders oder weniger) würdiger/wertvoller Leistung übergehen.

„[Arbeit] muss mit Würde behaftet sein, also dass Arbeit eben auch würdevoll ist und nicht entmenschlichend ist, dass es Akzeptanz hat, dass es eine Sache ist, dass das, was ich mache, auch gut ist für alle... oder dem entspricht, was eigentlich alle so ein bisschen möchten.“ (Konstrukteur in Automobilbetrieb A)

Hier werden Bezüge des Anspruchs auf Würde zu anderen Gerechtigkeitsansprüchen, vor allem zur Leistungsgerechtigkeit, offenkundig, die näher zu bestimmen sind. Die Zuschreibung von Würde und Wertigkeit für bestimmte Arbeiten – so deutet sich hier etwa an – kann auch in eine Betonung von Differenzen und in diskriminierende Wertungen weniger anerkannter Tätigkeiten umkippen.

Das alles heißt nicht, dass der Anspruch auf Würde von allen überall immer und vordringlich artikuliert würde. Auch über potenzielle Konflikte, die bei seiner Missachtung auftreten können, und über deren Dynamik ist damit noch nichts ausgesagt. Aber die exemplarischen Interviewpassagen zeigen:

## Soziologie-Blog der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

# SozBlog im Mai und Juni 2014

Seit September 2011 findet sich auf der Seite der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) das SozBlog (<http://soziologie.de/blog/>). Jeweils für zwei Monate übernimmt eine Person oder eine Gruppe das Bloggen. Form und Themenwahl sind frei. Auch die Kommentarfunktion wird rege genutzt, so dass immer wieder interessante Debatten um Blogeinträge entstehen. Im Mai und Juni 2014 hat Prof. Dr. Berthold Vogel, Direktor des SOFI, und Soziologe am Hamburger Institut für Sozialforschung das SozBlog übernommen. Aus seiner Zeit als SozBlogger möchten wir im Folgenden zwei Einträge dokumentieren, in denen zum einen Hans Paul Bahrtdt, dem Gründer des SOFI, Referenz erwiesen wird, und zum anderen einige Überlegungen zur Arbeitssoziologie niedergeschrieben (gebloggt) sind.

### Berthold Vogel

#### Erster Eintrag am 1. Mai 2014

In einem Blog kann man über sich schreiben: Was man so tut, was man so liest, was man so denkt. Das ist eine Möglichkeit. Ein Blogeintrag kann aber auch eine Anzeige sein, eine Erinnerung, eine Referenz. So möchte ich starten. Ich möchte an ein Datum erinnern. Vor zwanzig Jahren, im Juni 1994 starb Hans Paul Bahrtdt. Er war ein Soziologe ganz eigener Art. Universal gebildet, empirisch innovativ, gesellschaftspolitisch engagiert. Ein Lehrer und Forscher gleichermaßen. Er gehörte zu jener Soziologengeneration, die in der jungen Bundesrepublik fest davon überzeugt war, dass Soziologie als Wissenschaft eine Geburtshelferin der Demokratie sein kann, ja sein muss. Ihm ging es nicht um die Frage, ob die Soziologie bessere Menschen macht. Mit Mission hatte er nichts am Hut. Soziologie ist im Sinne Bahrtdts eine bestimmte Art und Weise, auf das soziale Leben zu blicken – aber sicher kein Sozialknigge, der den Leuten eine soziologisch für richtig befundene Lebensführung vermittelt.

Bahrtdts Soziologie zielte darauf, in welcher Weise die Gesellschaft, die Betriebe, die Dörfer, Städte und Gemeinden, die Institutionen im Allgemeinen ge-

baut sein müssen, damit Menschen darin würdig, ihren Interessen und Bedürfnissen angemessen leben können. Ja, noch mehr: damit Menschen sich in ihrer und aus ihrer Gesellschaft heraus entwickeln und entfalten können. Demokratie mit Leben füllen - dazu sollte Soziologie einen Beitrag leisten. Und diesen Beitrag kann sie nur leisten, indem sie eine offene, forschende Wissenschaft ist. Unter dieser Perspektive betrachtet, wirkt die Soziologie als Lehrfach und Forschungspraxis heute oft hermetisch, in methodischer und theoretischer Hinsicht. Alles das war Hans Paul Bahrtdt nicht. Er war ein bedächtiger, begriffsgenauer und nachdenklicher, aber auch um öffentliche Aufmerksamkeit bemühter Soziologe. Er war Institutsgründer, Berater und engagierter Bürger seiner Stadt – ein öffentlicher Soziologe avant la lettre.

#### Neunter Eintrag „Kritik der Arbeit“ am 24. Juni 2014

(...) Wichtig ist zunächst, dass das soziologische Interesse an der Arbeit in der Entwicklung der modernen Gesellschaftswissenschaften niemals nur Spartenfach war. Die Arbeitssoziologie war und ist (...) von dem starken Bewusstsein, ja von der Emphase getragen, eine Soziologie des Fortschritts und der Emanzipation sowie der politischen Neugestaltung der Gesellschaft durch Neugestaltung der Arbeit zu sein. Das gilt von den Enqueten des „Vereins für Socialpolitik“ bis zur aktuellen Debatte um „Industrie 4.0“.

Arbeitsgestaltung war und ist Gesellschaftsgestaltung – und umgekehrt. Dieser Zusammenhang kann besonders gut am Beispiel der frühen bundesrepublikanischen Industriosociologie studiert werden. Einen wesentlichen Teil ihrer Faszination bezog die junge Arbeitssoziologie seit den 1950er Jahren aus der Formel: Wer die Gesellschaft im Sinne sozialer Demokratie gestalten möchte, wer die Gesellschaft durchlässig machen möchte, wer gesellschaftlichen Zusammenhalt herstellen möchte, der muss die betriebliche Wirklichkeit der Erwerbsarbeit verän-



Berthold Vogel

dern. Das war praktische Gesellschaftstheorie. Dafür haben sich Leute interessiert, die einen Gestaltungsanspruch an Gesellschaft hatten.

(...) Fragen nach Demokratie, politischer Stabilität und gesellschaftlicher Integrationsfähigkeit wurden in der arbeits- und industriosociologischen Forschung vom Betrieb her gedacht und formuliert. Das Denken der/über die Gesellschaft fand im industriellen (Groß-)Betrieb seinen Ausgangspunkt. Die Industriearbeiterschaft rückte auf diese Weise als zentraler Akteur gesellschaftlicher Entwicklung in den Blickpunkt neuer, moderner Sozialforschung. Die Arbeiter waren in diesem Typus der Arbeitssoziologie nicht Heroen des Klassenkampfes, sie waren lebenspraktische, kritische Subjekte, deren Arbeits- und Lebenssituation ernst genommen werden musste, wollte man an der sozialen Wirklichkeit einer demokratischen Gesellschaft bauen. Die Arbeiter, zumal die aufstiegswilligen und berufsfachlich orientierten Facharbeiter, waren in nüchterner Pragmatik die zentrale Trägergruppe der demokratischen Industriegesellschaft.

Über Arbeit zu forschen war zugleich immer auch mit reformpolitischen Verbesserungsversprechen verknüpft. Im Partikularen der Arbeit spiegelten sich

die Universalien des Sozialen. Die Haltung, vom Partikularen der Arbeit auf das Universale der Gesellschaft zu schließen, setzte sich fort: Von den Arbeitsbedingungen und von dem Gesellschaftsbewusstsein der Industriearbeiterschaft in den 1950er und 1960er Jahren über die umfangreiche Diskussion der „Dienstleistungsgesellschaft“ als Zukunftsform moderner Arbeit in den 1970er Jahren bis in die 1990er Jahren in den Forschungen zur Kreativwirtschaft, die als Prototyp flexibler, mobiler und prekärer Beschäftigung vorgestellt wird.

In der Entwicklung arbeitssoziologischen Denkens, in der soziologischen Kritik der Arbeit lassen sich daher drei Perspektiven unterscheiden: Die Kritik der Arbeit als Postulat politischer Emanzipation (Interessen!); die Kritik der Arbeit als Forderung nach personaler Würde (Recht!); die Kritik der Arbeit als Suche nach neuen Wirtschafts- und Arbeitsformen (z. B. am Thema öffentliche Güter!).

Entlang dieser Blickrichtungen lassen sich auch heute (...) Auf- und Abstiegs geschichten erzählen, die von kollekti-

ver Mobilität und beruflicher Mobilisierung handeln; es lassen sich Individualisierungsgeschichten erzählen, in deren Mittelpunkt der Kampf um die Würde der Arbeit und um das Ethos des Berufs steht; und schließlich sehen wir Transformationsgeschichten, in denen neue Wege gesucht werden, um Wohlstand zu produzieren und zu verteilen, Rechte zu justieren und Interessen auszugleichen.

In diesen Blickrichtungen liegt die Zukunft der Arbeitssoziologie als Gesellschaftsanalyse.

## ■ Gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit Fernwirkungen und Parität im Arbeitskampf

Das gemeinsam mit der Rechtswissenschaftlerin Prof. Dr. Eva Kocher (Universität Frankfurt/Oder) durchgeführte Projekt „Fernwirkungen und Parität im Arbeitskampf. Verfassungsmäßigkeit des § 160 Abs. 3 SGB III und Konsequenzen für das Arbeitskämpfrecht“ fragt nach der Rechtswirksamkeit und nach den rechtspolitischen Konsequenzen einer

wirkungen wird auch als „kalte Aussperrung“ bezeichnet. Da die Parität in den Arbeitsbeziehungen in Deutschland verfassungsrechtliche Relevanz hat, ist die Norm des § 160 Abs. 3 SGB III von erheblicher rechtspolitischer Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die Automobilindustrie, aber auch für andere Bereiche der Metallindustrie sowie zunehmend auch für Teile des Dienstleistungssektors.

Zugleich ist die Arbeitswelt sehr viel internationaler, digitalisierter, prekärer und vielgestaltiger geworden. Auch darf nicht übersehen werden, dass sich auch die Ansprüche und Bildungsvoraussetzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Zeitraum grundlegend verändert haben. Das Projekt liefert mit Blick auf die Arbeitskämpfparität eine soziologische Bestandsaufnahme, wie sich unter den veränderten Bedingungen die Wirksamkeit des §160 Abs.3 SGB III darstellt.



Warnstreik

Gesetzesnorm, die in den 1980er Jahren für große gesellschaftspolitische Aufregung und Aufmerksamkeit sorgte:

Seit dem Inkrafttreten des § 116 Abs. 3 AFG (heute § 160 Abs. 3 SGB III) im Jahr 1986 können Beschäftigte, die von „Fernwirkungen“ eines Arbeitskamps betroffen sind, als Ausgleich für das ihnen entgehende Entgelt nicht mehr auf Lohnersatzleistungen der Arbeitsförderung zurückgreifen. Die Freistellung von Beschäftigten aufgrund solcher Fern-

Das Bundesverfassungsgericht geht in seinem Urteil vom 4.7.1995 zwar davon aus, dass die Regelungen zur sogenannten kalten Aussperrung die Kräfteverhältnisse im Arbeitskampf verändert haben. Gleichwohl hielt das Bundesverfassungsgericht in den 1990er Jahren Regelung und Rechtsnorm für „noch“ verfassungsgemäß. Die Betonung lag aber schon damals auf dem „noch“.

Dem Urteil lagen Annahmen zur Arbeitskämpfparität zugrunde, die der damaligen historischen Situation in der Arbeitswelt entsprachen. Mittlerweile haben sich die Verhältnisse deutlich verändert: Industrielle Produktion findet weit häufiger als noch zur Zeit der Normprüfung in den 1990er Jahren in forciert arbeitsteiligen und vernetzten Wertschöpfungsketten statt.

Im Rahmen des Projekts werden betriebliche Expertinnen und Experten in unterschiedlichen Branchen – schwerpunktmäßig in der Automobilindustrie – sowie Vertreter in Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden befragt. Das Forschungsvorhaben wird in Kooperation mit dem Hugo-Sinzheimer-Institut in Frankfurt/Main durchgeführt.

### Informationen zum Projekt

**Projekttitel:** „Fernwirkungen und Parität im Arbeitskampf. Verfassungsmäßigkeit des § 160 Abs. 3 SGB III und Konsequenzen für das Arbeitskämpfrecht“

**Projektbearbeiter:** Prof. Dr. Berthold Vogel (Projektleitung), Ulrich Voskamp

**Laufzeit:** 3/2014 bis 4/2015



## ■ Teilhabechancen von Hauptschülerinnen

# Über den Wunsch nach guter Ausbildung und die Bedingungen seiner Verwirklichung

**Meike Baas**

Die Chancen am Ausbildungsmarkt für Frauen, die höchstens einen Hauptschulabschluss haben, sind immer noch geringer als die von Männern – trotz wachsenden Dienstleistungssektors und insgesamt besserer Ausbildungschancen für Frauen. Die gängige Erklärung hierfür ist, dass diese Gruppe sich nur auf ein enges Spektrum frauentypischer Ausbildungsberufe orientiert. Das Dissertationsprojekt „Von der Hauptschule in die Ausbildung“ geht der Frage nach, inwieweit die Ausbildungssituation dieser Gruppe auch Ergebnis der Zuweisung von Frauen auf nicht-existenzsichernde Ausbildungsberufe ist. Zudem wird untersucht, ob die Fortsetzung des Hauptschulbesuchs zum Erwerb eines mittleren Abschlusses, wie sie in einigen Bundesländern ermöglicht wird, zur Erhöhung der Ausbildungschancen beiträgt.

Mädchen erreichen heute höhere Schulabschlüsse als Jungen. Sie weisen bei gleichem Schulabschluss bessere Noten auf. Zudem hat das Wachstum des Dienstleistungssektors, in dem besonders viele Frauen tätig sind, deren Ausbildungschancen erhöht. Insgesamt haben junge Frauen inzwischen ähnliche Chancen auf eine berufliche Ausbildung wie junge Männer. Diese Angleichung der Chancen beim Zugang zu Ausbildung trifft jedoch nicht auf junge Frauen zu, die höchstens einen Hauptschulabschluss haben.

Angesichts der hohen Bedeutung, die eine berufliche Ausbildung für Erwerbsteilhabe in Deutschland hat, stellen die geringeren Ausbildungschancen von Frauen im unteren Bildungssegment eine besondere gesellschaftliche Herausforderung dar. Dabei ist weitgehend unklar, warum diese Ungleichheit besteht. Meist wird argumentiert, dass Hauptschülerinnen sich auf wenige geschlechtstypische Berufe orientieren.

Im ersten Teil des Dissertationsprojekts wird demgegenüber untersucht, inwieweit auch der formale Ausschluss von angestrebten Berufen im Schulberufssystem ungleiche Ausbildungschancen erklärt. Frauen mit höchstens Haupt-



schulabschluss ist der Zugang zum Schulberufssystem, in dem Frauen an sich gute Zugangschancen haben, nahezu versperrt. Im Schulberufssystem werden andere Berufe als im dualen System organisiert, z. B. die Ausbildungen zum/r Erzieher/in und zum/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in. Der mittlere Schulabschluss ist hier meist die formale Voraussetzung. Anhand der BIBB-Übergangsstudie 2006 wird untersucht, inwiefern der trotzdem aufrechterhaltene Wunsch nach einer Ausbildung im Schulberufssystem dazu führt, dass junge Frauen mit höchstens Hauptschulabschluss in den ersten zwei Jahren nach dem Verlassen der Schule zu geringerem Anteil in Ausbildung übergehen.

Im zweiten Teil des Dissertationsvorhabens wird untersucht, inwieweit zudem die geringe Ressourcenausstattung derjenigen Hauptschülerinnen, die tatsächlich nur mit Hauptschulabschluss die Schule verlassen, zur Aufrechterhaltung der Chancenungleichheit zwischen jungen Frauen und jungen Männern beiträgt. Zusätzlich zu den höheren schulischen Voraussetzungen im Schulberufssystem existieren für Hauptschülerinnen im dualen Bereich zwar frauentypische Ausbil-

dungsberufe mit guten Zugangschancen (z. B. Hotel-, Gaststätten-, Hauswirtschaftsberufe), die sich jedoch durch ein ausgesprochenes Niedriglohnrisiko auszeichnen. Diese Berufe erfüllen den Anspruch, durch Arbeit den eigenen Lebensunterhalt bestreiten zu können, nicht. Anhand der SOFI-Übergangsstudie wird im zweiten Teil der Dissertation geprüft, ob Frauen sich daher stärker als Männer auf Berufe im mittleren Ausbildungssegment orientieren und bei gleichen Noten nach der 9. Klasse eher weiter die Schule besuchen. Die Geschlechterungleichheit beim Zugang zu beruflicher Ausbildung wäre dann darauf zurückzuführen, dass nur eine ressourcenschwache Gruppe (im Hinblick auf Noten, familiäre Unterstützungsressourcen etc.) tatsächlich nach der 9. Klasse die Schule verlässt und eine Ausbildung sucht. In diesem Fall wäre die Geschlechterungleichheit im unteren Bildungssegment auch Ergebnis einer Selbstselektion in den weiteren Schulbesuch.

Im dritten Teil der Dissertation wird untersucht, inwieweit die bundeslandabhängige Option, den mittleren Abschluss auf der Hauptschule zu erwerben, für Frauen Zugang zu attraktiveren Ausbildungen ermöglicht. Ob die frühe Entscheidung für die Hauptschule bedeutet, dass höchstens ein Hauptschulabschluss erworben wird, hängt vom Grad der Entkopplung von Schulform und Schulabschluss im jeweiligen Bundesland ab. Frauen könnten besonders stark von der Möglichkeit des Erwerbs eines mittleren Abschlusses auf der Hauptschule profitieren, der ihnen einen Zugang zum Schulberufssystem und zu attraktiveren dualen Berufen eröffnet. Anhand der SOFI-Übergangsstudie zu niedersächsischen Hauptschüler/innen wird geprüft, ob ein solcher mittlerer Abschluss, tatsächlich die Chancen a) auf eine Ausbildung und b) auf eine attraktivere Ausbildung im mittleren Ausbildungssegment erhöht. Zur Einordnung von Ausbildungsberufen in Segmente werden der Mikrozensus 2009 und die Berufsbildungsstatistik herangezogen.

## Wie DDR-Kompetenzen Ostbetriebe in der Marktwirtschaft zum Erfolg führen

# Unterschätztes Erbe



**Klaus-Peter Buss:**

### **Mit ererbten Kompetenzen zu neuen Geschäftsmodellen**

**Ostdeutsche Betriebe auf dem Weg von der Plan- in die Marktwirtschaft**

**392 Seiten, 49,99 €  
Springer VS, Wiesbaden 2014  
ISBN-13: 978-3658059118**

klärt. Die Region – so das zugespitzte Argument – habe sich nach der Wende nur schwer entwickeln können, da die Planwirtschaft ihre Betriebe technisch veraltet, ohne marktfähige Produkte, unternehmerisch unerfahren und somit nicht konkurrenzfähig in die Marktwirtschaft entlassen habe. Der heutige industrielle Bestand in Ostdeutschland wird zum einen auf die umfassende Förderpolitik nach der Wende zurückgeführt. Zum anderen hätten ostdeutsche Betriebe den Transformationsprozess nur durch eine schnelle Übernahme westlicher *best practices* überlebt bzw. überleben können.

Zwar haben zahllose Studien den Übergang von DDR-Betrieben in die Marktwirtschaft untersucht, im Vordergrund stand dabei aber meist die Frage nach dem ausbleibenden Erfolg. Entsprechend gut untersucht ist das Scheitern ostdeutscher Betriebe in der Marktwirtschaft. Wenig bekannt ist hingegen über erfolgreiche betriebliche Anpassungsleistungen im Prozess der ostdeutschen Industrietransformation: Wie haben sich Unternehmen unter den widrigen ostdeutschen Rahmenbedingungen erfolgreich entwickeln können? Dieser Frage geht die soeben erschienene SOFI-Studie nach.

### **Eigenlogik der ostdeutschen Entwicklung**

Im Zentrum der Studie steht eine Reihe von Fallstudien in sehr unterschiedlichen ostdeutschen Industrieunternehmen: von privatisierten Altunternehmen über ostdeutsche Neugründungen bis

hin zu Zweigwerken großer Automobilhersteller. Sie zeigt, wie diese Unternehmen seit der Wiedervereinigung bis in die Boomjahre 2006/2007 ihre Wettbewerbsfähigkeit entwickelt haben. Die Unternehmen haben sich dabei mit eigenen Geschäftsmodellen und Strategien erfolgreich sowohl gegen etablierte westdeutsche Wettbewerber wie gegen die aufkommende internationale Niedriglohnkonkurrenz behauptet.

Wesentliche Wettbewerbsvorteile ziehen alle diese Unternehmen gerade aus einer geschickten Nutzung der in der Region vorhandenen, in der DDR-Industrie entstandenen industriellen Kompetenzen. Solche „dynamic capabilities“ bestehen nicht nur in Bezug auf besondere fachliche Fähigkeiten der nach der Wende vielfach arbeitslosen Industriefacharbeiter. Ein weiteres Beispiel ist etwa die im Rationalisierungsmittelbau der DDR-Kombinate erlernte Flexibilität der Ingenieure. Auch die im Kollektiv erworbene Teamfähigkeit der Automobilarbeiter, die die Einführung von Gruppenarbeit in den neu aufgebauten Automobilfabriken erleichterten, zählt zu diesen Kompetenzen.

Zugleich wirken sich die Wettbewerbsstrategien auf institutionelle Rahmenbedingungen wie Tarifbindung, Mitbestimmung und berufliche Bildung aus. Zwar wurde nach 1990 versucht, diese nach dem westdeutschen Vorbild zu gestalten. Trotzdem bestehen gerade hier bis heute deutliche Unterschiede zwischen neuen und alten Bundesländern. So bestehen in der beruflichen Bildung vielfältige Anknüpfungspunkte an das DDR-Berufsbildungssystem. Wie die Studie zeigt, hängt der ostdeutsche Sonderweg eng mit der Art und Weise zusammen, wie die Unternehmen ihre Mitarbeiter einbinden und so die zu DDR-Zeiten entstandenen Kompetenzen mobilisieren. Die Studie eröffnet hier den Blick auf eine Eigenlogik der ostdeutschen Wirtschaftsentwicklung, die von der Forschung so bislang nicht wahrgenommen wurde.

Ostdeutsche Wirtschaftsbetriebe haben es schwer, weil sie technisch veraltet und unternehmerisch unerfahren in die Marktwirtschaft starteten – so sieht es das Klischee. Warum sind trotzdem viele Ost-Betriebe wirtschaftlich erfolgreich? Dieser Frage geht die soeben erschienene Studie „Mit ererbten Kompetenzen zu neuen Geschäftsmodellen. Ostdeutsche Betriebe auf dem Weg von der Plan- in die Marktwirtschaft“ von Klaus-Peter Buss auf den Grund. Tatsächlich haben die untersuchten Unternehmen sich nicht etwa westdeutsche Erfolgsrezepte angeeignet. Sie nutzen im Wettbewerb vielmehr die vielfältigen Kompetenzen, die sie in der Planwirtschaft der DDR erworben haben.

### **Blindstelle der Transformationsforschung**

Der Wiedervereinigungsprozess war von vielfältigen Erwartungen einer Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen geprägt – insbesondere in Bezug auf die sozialen und ökonomischen Bedingungen in Ostdeutschland. Diese Angleichung hat bekanntlich nur begrenzt stattgefunden. Die anhaltenden strukturellen Probleme Ostdeutschlands werden dabei meist als Folge des Scheiterns der DDR mit ihrer Industrie- und Wirtschaftspolitik er-

■ Neues soeb-Working-Paper

# „Global Corporate Control“? Über Fallstricke einer Netzwerkanalyse

*Faust, Michael:* „Global Corporate Control“? Über Fallstricke einer Netzwerkanalyse. soeb-Working-Paper 2014-1, Göttingen 2014, [http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/Working-Paper/soeb\\_3\\_Working-Paper\\_2014\\_1\\_Faust\\_final.pdf](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/Working-Paper/soeb_3_Working-Paper_2014_1_Faust_final.pdf).

Eine Studie von Netzwerkforschern der ETH Zürich über die Eigentumsstrukturen von über 40.000 transnationalen Unternehmen (TNC) enthüllt: Ein Kern von 147 untereinander vernetzten Unternehmen – überwiegend aus der Finanzbranche – kontrolliert über Eigentumstitel potenziell rund 40 Prozent der weltweiten TNCs. „147 Finanzkonzerne regieren die Welt“ so lautete das Me-

dienecho. Auch in den Sozialwissenschaften hat die Studie die Vorstellung einer gleichgerichteten und koordinierten „Global Corporate Control“ durch Finanzunternehmen genährt.



Der vorliegende Beitrag zeigt, dass solche Interpretationen durch die Netzwerkstudie nicht gedeckt sind. Die Konstruktion der Superstruktur eines integrierten globalen Finanzzentrums ist vielmehr irreführend. Was die deutsche Situation angeht, liefert die Studie der ETH Zürich keine neuen Erkenntnisse

über den Wandel der Eigentumsstrukturen und Kontrollpotentiale in der weiterhin sehr heterogenen deutschen Wirtschaft. Ferner wird nicht berücksichtigt, dass die tatsächliche Kontrollausübung durch Institutionen der Corporate Governance national in je spezifischer Weise geregelt wird. Zu verweisen ist etwa auf die Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Und schließlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Interessen der institutionellen Investoren situations- und kontextübergreifend einheitlich und invariant sind und dass sie in allen Fällen den Willen und die Energie aufbringen, auf das Management Einfluss zu nehmen.

■ Erwerbsarbeit im öffentlichen Dienst

## Arbeitswelt öffentlicher Dienst – ein Sektor im Wandel



*Jörg Flecker, Franz Schultheis und Berthold Vogel (Hg.):*

Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten. FORBA-Forschung, Bd. 7,

368 S., kt., 25,90 €  
edition sigma, Berlin 2014,  
ISBN 978-3-8360-6707-2

Der öffentliche Sektor bildete über einen langen Zeitraum hinweg den arbeits- und sozialrechtlich stilbildenden Kern der Arbeitsgesellschaft. In den letzten Jahren haben sich jedoch weite Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen von einem Stabilitätszentrum der Arbeitswelt zu einem Ort der Umbrüche entwickelt. Der vorliegende Sammelband, der im Rahmen einer Kooperation zwischen FORBA Wien, der Universität St. Gallen und dem Hamburger Institut für Sozialforschung entstanden ist, widmet sich öffentlichen Dienstleistungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Schwerpunkt der Forschung liegt im Bereich kommunaler Krankenhäuser, Postdienstleistungen und in den öffentlichen Infrastrukturdiensten der Stadtwerke. Im Mittelpunkt der Beiträge steht die Frage, inwieweit Privatisierung, Ökonomisierung und New Public Management die Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Sektor verändert haben.

## Kontrastreiche Porträts von Beschäftigten im öffentlichen Dienst



*Franz Schultheis, Berthold Vogel, Kristina Mau (Hg.):*

Im öffentlichen Dienst. Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel.

296 S., kt., 29,99 €  
transcript-Verlag, Bielefeld 2014,  
ISBN 978-3-8376-2770-1

Die Ausbildung junger Menschen, die Versorgung Kranker und Pflegebedürftiger, die Zugänglichkeit von Informationen, die Entsorgung des Mülls und die Pünktlichkeit von Bus und Bahn – wer würde den Wert öffentlicher Leistungen bestreiten? Doch unter welchen Bedingungen finden alle diese Tätigkeiten statt? Was heißt es heute, im öffentlichen Dienst tätig zu sein?

Dieser Band bietet am Beispiel zahlreicher Interviews mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst Deutschlands und der Schweiz neue Einblicke in eine Arbeitswelt, die wir alle zu kennen glauben, von der wir aber doch kaum konkrete Anschauung haben. In bild- und kontrastreichen Porträts kommen diejenigen zu Wort, die im öffentlichen Dienst als Pflegekräfte oder Ärzte, als Busfahrer oder Kämmerer, als Postzusteller oder Verwaltungsangestellte tätig sind.

# Industriearbeit im Gegenwarts-kapitalismus Totgesagte leben länger. Ausrufezeichen!



## Klaus-Peter Buss

Durch die Finanzmarktkrise und den hiermit verknüpften tiefen wirtschaftlichen Einbruch wurde in den letzten Jahren international die Bedeutung der Industrie wieder ins Zentrum der wirtschaftspolitischen Debatten gerückt. Vorbei scheinen die Träume von Postindustrialismus, Dienstleistungs- oder Wissensgesellschaft. Doch lässt sich das, was hier auf der volkswirtschaftlichen Ebene als Renaissance des deutschen Modells des Industriekapitalismus erscheinen mag, auf der Ebene der Industriearbeit kaum als Kontinuität begreifen. Zahlreiche Debatten der vergangenen Jahre um Finanzialisierung, ganzheitliche Produktionskonzepte, neue Vernetzungs- und Automatisierungstechnologien, Subjektivierung, Entgrenzung oder Prekarisierung verweisen vielmehr zugleich auf einen tiefgreifenden arbeitgesellschaftlichen Umbruch.

Welche Entwicklung dieser nehmen wird, folgt dabei keiner Sachlogik oder technischen Determination, sondern ist Ergebnis arbeitspolitischer Konzepte, die immer auch die politisch-gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse widerspiegeln. Wie der Blick auf die Geschichte der Industriearbeit zeigt, werden „eine grundlegende Überwindung

**Detlef Wetzel, Jörg Hofmann,  
Hans-Jürgen Urban (Hg.):**

## **Industriearbeit und Arbeitspolitik**

**Kooperationsfelder von  
Wissenschaft und Gewerkschaften**

**132 Seiten, 9,80 €  
Hamburg (VSA-Verlag), 2014,  
ISBN 978-3899656169**

von Arbeitsleid und der Kampf um mehr Arbeitswürde ohne dezidierte politische Interventionen nicht zu erreichen sein“ (Schumann 2013: S.34).

## **Berührungspunkte zwischen Arbeitssoziologie und Arbeitspolitik**

Entsprechend vielfältig sind die Berührungspunkte zwischen arbeitssoziologischer Forschung und gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Gerade der Dialog zwischen der IG Metall und der arbeitssoziologischen Forschung hat eine lange Tradition, in der dem SOFI und insbesondere Michael Schumann eine zentrale Rolle zukommt.

Schumanns jüngste Buchveröffentlichung „Das Jahrhundert der Industriearbeit“ (Schumann 2013) – sein lesenswerter Rückblick auf fünf Jahrzehnte arbeitssoziologischer Forschung – nahm die IG Metall zum Anlass für ein Symposium zu den Entwicklungslinien von Industriearbeit. Jetzt ist eine Tagungsdokumentation erschienen, die Konturen und Entwicklungstrends der Gegenwart und Zukunft der Arbeit beleuchtet. Formal unterteilt sich der Band in drei Teile, die jeweils von einem Beitrag eines Mitgliedes des IG Metall-Vorstandes und einem arbeitssoziologischen Beitrag eingeleitet werden. Inhaltlich ziehen sich zwei Linien durch das gesamte Buch:

Zum einen geht es um die Benennung und Einordnung aktueller arbeitgesellschaftlicher Entwicklungen. Zum anderen und zugleich geht es aber immer auch um die damit verknüpften

Konsequenzen für und Anforderungen an gewerkschaftliche Arbeitspolitik.

## **Entwicklungstrends der Industriearbeit**

Deutlich wird dies bereits im einleitenden Beitrag des ersten Abschnittes („Entwicklungstrends der Industriearbeit“), verfasst von dem IG Metall-Vorsitzenden Detlef Wetzel. Dieser Beitrag verdeutlicht zum einen, wie sich durch den Wandel der Arbeitsgesellschaft die Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns verschieben. Wetzel hebt hier die Prekarisierungstrends in der Arbeitswelt sowie die sich verschiebenden Grenzen des Betriebs hervor, die immer mehr Beschäftigte der Interessenvertretung durch Betriebsrat und Gewerkschaft entziehen. Zum anderen betont Wetzel die Bedeutung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, für deren Gestaltung die Gewerkschaft den kritischen Dialog mit der Wissenschaft brauche.

Wetzels Beitrag folgt ein Aufsatz von Michael Schumann, der zugleich den zentralen Beitrag des Bandes darstellt. Schumann führt hier seine Überlegungen aus dem „Jahrhundert der Industriearbeit“ fort, um so den doppelten – wissenschaftlichen und arbeitspolitischen – Zugriff seiner Arbeitssoziologie kritisch und vorwärts gewandt zu bilanzieren. Hierbei unterscheidet Schumann zunächst die Phasen tayloristisch-fordistischer und post-tayloristisch-fordistischer Rationalisierung.

Von zentraler Bedeutung für die erste Phase des arbeitssoziologischen Zugriffs war die Analyse der Einführung automatisierter Fertigungen und ihrer Arbeitswirkungen. Gleichzeitig ging es um die Frage nach politisch angemessenen Reaktionen auf das hohe und wachsende Arbeitsleid. Bereits an dieser Stelle werden die aktuellen Bezüge zu heutigen Debatten um den technologiegetriebenen Strukturwandel industrieller Fertigung („Industrie 4.0“) und die Qualität der Arbeit („Gute Arbeit“) deutlich, die auch in weiteren Beiträgen des Bandes aufgegriffen werden. Ende der 1960er Jahre reagierte die Politik auf

die destruktiven Folgen tayloristischer Rationalisierung mit dem Programm „Humanisierung der Arbeit“, das jedoch trotz beachtlicher staatlicher Subventionierung nur begrenzt Wirkung entfalte: „Es fehlte gesicherte Selbstbeteiligung und verantwortliche Mit-Prozessgestaltung der Betroffenen“ (S. 24), so Schumanns für aktuelle Programmüberlegungen wichtiges Fazit.

### **Neue Herausforderungen an kritische Arbeitssoziologie und die IG Metall**

Neue Akzente setzte die Phase post-tayloristischer Rationalisierung mit veränderten Formen der Arbeitskraftnutzung. Zwar boten die „Neuen Produktionskonzepte“ durchaus verbesserte Möglichkeiten zur Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen. Bald schon drohten sich die neuen Freiheiten für viele Beschäftigten jedoch in neue Belastungen zu verkehren: „für wichtige Beschäftigtengruppen insbesondere in den Angestelltensektoren war Selbstaussbeutung in Selbstverantwortung angesagt“ (S. 25). Dennoch verändern sich die Bedingungen, relevante Arbeitsverbesserungen durchzusetzen: „Eine optimale Kapitalverwertung benötigt eine aufgewertete Arbeitskraft, die sich teurer verkaufen kann und (...) das nötige Selbstbewusstsein und die verbesserte Verhandlungsmacht hat, eigenständige Forderungen durchzusetzen“ (S.25).

Schumann schließt seinen Beitrag mit vier neuen Herausforderungen an kritische Arbeitssoziologie und an die IG Metall. Diese umfassen neben dem bereits von Wetzel thematisierten Betriebsverständnis und den damit verknüpften machtpolitischen Konflikten die ausstehende Aufarbeitung innovativer arbeitspolitischer Experimente („Auto 5000“). Eine wesentliche Herausforderung bestehe zudem in der Auseinandersetzung mit den demokratiepolitischen Implikationen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik, „die im Kampf um gute Arbeit einen neuen Schritt demokratischer Selbstbestimmung auf dem Weg in eine lebenswerte Gesellschaft gehen könnte“ (S. 30).

### **Aktuelle Entwicklungslinien und emanzipatorische Potenziale**

Der zweite Teil der Tagungsdokumentation greift die von Wetzel und Schu-

## **Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik Verwirklichungschancen als Bewertungsmaßstab für die europäische Flexicurity-Agenda**



**René Lehweß-Litzmann:**  
*Capability as a Yardstick for Flexicurity. Using the Senian Paradigm to Evaluate a European Policy Agenda*

**296 S., 28,00 €**  
**Universitätsverlag Göttingen,**  
**Göttingen 2014**  
**ISBN 978-3-86395-163-4**

**Download des Volltextes als PDF:**  
<http://www.univerlag.uni-goettingen.de/content/list.php?notback=1&details=isbn-978-3-86395-163-4>

Flexicurity ist eine europäische Agenda, die in nationalen Arbeitsmärkten sowohl Flexibilität als auch Sicherheit erhöhen soll. Obwohl sich Flexicurity von einem Ansatz bloßer Flexibilisierung unterscheidet, ist die Agenda umstritten – seit ihren Anfängen in den 1990er Jahren, und noch einmal verstärkt seit der Krise ab 2008. In dem vorgelegten Buch wird argumentiert, dass Flexicurity einer Überholung bedarf: Die Agen-

da ist dazu ausgelegt, Arbeits- und Lebensweisen in Europa tiefgreifend zu ändern, und doch mangelt es ihr an einem klaren und demokratisch legitimierten gesellschaftlichen Leitbild. Das Buch trägt zur Diskussion bei, indem es Flexicurity konfrontiert mit dem Ansatz der Verwirklichungschancen, einem von Amartya Sen vorgeschlagenen Paradigma der Wohlfahrtsmessung. Wie verhält sich Flexicurity zu einer Vorstellung von Erwerbsarbeit als Teil einer Lebensweise, die Menschen mit guten Gründen wertschätzen können sollen? Wie capability-freundlich sind die gängigen Flexicurity-Indikatoren? Die Arbeit zeigt am Beispiel von Flexicurity, wie der Ansatz der Verwirklichungschancen im Bereich von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik einsetzbar ist.

<sup>1</sup> Das dem Buch zugrunde liegende Dissertationsvorhaben wurde bereits in den Mitteilungen aus dem SOFI, Ausgabe Nr. 18, S. 17, ausführlicher vorgestellt.

mann angerissenen Themen auf und fragt nach aktuellen Entwicklungslinien und arbeitssoziologischen Desideraten. Eröffnet wird die Diskussion hier mit Beiträgen von Dieter Sauer und Wolfgang Menz (beide ISF München) sowie Jörg Hofmann (2. Vorsitzender der IG Metall). Beiden Beiträgen gemein ist ihr Fluchtpunkt gewerkschaftlicher Arbeits- und Interessenpolitik. Dies verweist zugleich auch auf den dritten Teil des Tagungsbandes, der die Frage nach der Kooperationsbasis von Gewerkschaft und Wissenschaft aufwirft.

Klaus Dörre (Universität Jena) entwickelt hier in seinem Diskussionsbeitrag das Konzept einer öffentlichen (Arbeits-)Soziologie, die sich der fortschreitenden Ökonomisierung akademischer Forschung nur im Bündnis mit gesellschaftlichen Akteuren wie den Gewerkschaften erwehren kann, die aber auch ihre

Fragestellungen in engem Austausch mit diesen sucht.

Eine ähnliche Argumentation findet sich auch im anschließenden Beitrag von Hans-Jürgen Urban (geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall), der in Anlehnung an Dörre ebenfalls auf den „politischen Wissenschaftler“ Michael Schumann verweist. Urban attestiert eine „mittlerweile gefestigte Kooperation zwischen gewerkschaftlichen Arbeitspolitikern sowie Arbeitssoziologen und -wissenschaftlern“ (S.105). Der Beitrag von Urban verdeutlicht dabei einmal mehr das hohe gewerkschaftliche Interesse an Expertise, Beratung sowie produktiver Verunsicherung durch die Arbeitssoziologie.

Das eigentliche emanzipatorische Potenzial sieht er jedoch in einer kapita-

lismuskritischen Perspektive, die das Selbstverständnis von Wissenschaft und Gewerkschaft gleichermaßen hinterfragt. „Das Projekt einer Kooperation zwischen einer sich erneuernden Gewerkschaftsbewegung und einer praxisorientierten Soziologie des Kapitalismus, das zudem nicht auf eine Transfor-

mationsperspektive verzichtet, dürfte sich schnell als äußerst ambitioniertes Unterfangen herausstellen. Es steht wohl vor mehr Fragen, als dass es sich auf Gewissheiten gründen könnte. (...) Die Erfolgsaussichten eines solchen Projektes dürften in dem Maße steigen, in dem es Wissenschaftlerinnen und

Wissenschaftlern vom Schlage eines Michael Schumann als Mentoren zu gewinnen in der Lage wäre“ (S.110).

**Literatur**

*Michael Schumann (2013): Das Jahrhundert der Industriearbeit, Weinheim (Beltz Juventa).*

**Einladung**

# Conference on Financial Institutions for Innovation and Development

**Berlin,  
10. und 11. November 2014**

**Auditorium Friedrichstrasse  
Friedrichstrasse 180  
10117 Berlin**

Die Konferenz wird von der Ford-Foundation und der Hans-Böckler Stiftung gefördert. Beide Stiftungen veranstalten die Konferenz gemeinsam mit dem Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) an der Universität Göttingen.

Die Kernfrage dieser Konferenz lautet: Wie müssen die Finanzinstitutionen einer Gesellschaft gestaltet werden, um eine nachhaltige und faire wirtschaftliche Entwicklung zu befördern anstatt sie zu untergraben, wie das bisher oft der Fall ist?

Die Berliner Konferenz steht in einer Reihe von internationalen Konferenzen im Rahmen eines Projekts mit dem Titel „Financial Institutions for Innovation and Development“. Die Federführung des Projekts liegt bei Prof. William Lazornick (Universität Massachusetts), gefördert wird es überwiegend von der Ford Foundation. Die Basisprämisse des Projekts lautet: Innovationen – hier verstanden als der Prozess, der hochwertigere Produkte zu niedrigeren Kosten hervorbringt – sind zentral für Wohlfahrtszuwächse. Innovationen sollen

nicht nur zu nachhaltigem wirtschaftlichen Wachstum, sondern auch zu dauerhaft gerechter Verteilung der Einkommen beitragen. Dabei wird zu einer zentralen Frage: Wie müssen die Finanzinstitutionen gestaltet und reguliert werden, um die Innovativität einer Volkswirtschaft und zugleich nachhaltiges Wachstum zu befördern, ohne dass dies mit einer ungleichen Einkommensentwicklung einhergeht? Die Weltfinanzkrise hat nachdrücklich vor Augen geführt, dass fehlkonstruierte Finanzinstitutionen weltweit destruktive Auswirkungen haben und Reformanstrengungen zur Vermeidung solcher Entwicklungen transnational ansetzen müssen. Die Globalisierung der Finanzmärkte hat zu einer nahezu weltweiten Ausbreitung „toxischer“ Wertpapiere und in der Folge dessen zu Banken Krisen geführt. Dass dies so geschehen konnte, ist auch darauf zurückzuführen, dass nationale Regulierungen von Finanzmärkten und Banken dereguliert und an internationale Standards angepasst wurden. Dennoch gibt es weiterhin unterschiedliche nationale Entwicklungspfade im Hinblick darauf, wie die Beziehungen zwischen der Finanzökonomie und der produktiven Ökonomie gestaltet werden, welchen Stellenwert und – daraus abgeleitet – welchen politischen Einfluss die Finanzindustrie in dem jeweiligen Land hat und inwieweit die Politik gesellschaftlich erwünschte

Innovationen anstößt oder fördert. Man denke zum Beispiel an die national unterschiedlichen Initiativen zur Förderung regenerativer Energien und einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsweise. Selbst die Wirkungen der Weltfinanzkrise und die im Zuge der Krise eingeleiteten wirtschaftlichen und politischen Korrekturen fallen zwischen den Ländern unterschiedlich aus.

Aus diesen Gründen analysiert das Projekt in komparativer Perspektive die Erfahrungen der Vereinigten Staaten, Deutschlands, Japans, Chinas und Brasiliens. Frühere Konferenzen fanden in New York, Rio de Janeiro und Beijing statt. Die Berliner Konferenz widmet sich vor allem dem Vergleich zwischen den USA, Japan und Deutschland. Der erste Tag der Konferenz wird sich den politischen Ökonomien der drei Länder in einzelnen Panels zuwenden. Der zweite Tag wird sich ländervergleichend und übergreifend mit den Themen Innovation, nachhaltige und gerechte Entwicklung und Finanzinstitutionen befassen.

Die Beiträge zu den Panels stammen von einschlägigen Experten aus verschiedenen Ländern; die Konferenzsprache ist daher Englisch. Weitere Information über das Projekt und Updates zur Berliner Konferenz finden sich unter: [www.fiid.org](http://www.fiid.org).

**Informationen zur Anmeldung** – *Verbindliche Anmeldungen* sind bis zum **20. Oktober 2014** möglich bei der Hans-Böckler Stiftung, Stefanie Telaar; Tel.: +49 (0)211 7778-663; Fax: +49 (0)211 7778-4663; Stefanie-Telaar@boeckler.de. Die Teilnahme an der Konferenz ist kostenlos, Anreise- und Übernachtungskosten obliegen den TeilnehmerInnen. Im NH Hotel Berlin-Mitte, Leipziger Str. 106–111, 10117 Berlin, Tel: +49 (0)180 7644600, ist ein Zimmerkontingent reserviert, auf das KonferenzteilnehmerInnen (Stichwort „Hans-Böckler“) bis zum 15. September zugreifen können.

## Konferenz-Programm

Monday, November 10, 2014

**9:00 Financial Institutions for Innovation and Development: An Introduction to the Project**  
Leonardo Burlamaqui (Ford Foundation, New York, USA)  
William Lazonick (University of Massachusetts, Lowell, USA)  
Michael Faust (SOFI Göttingen)  
Marc Schietinger (Hans-Böckler-Stiftung)

**10:00 United States**  
**Moderator:**  
William Lazonick (University of Massachusetts Lowell, USA)  
**Panelists:**  
Matt Hopkins (The Academic-Industry Research Network, Cambridge, Massachusetts, USA)  
Susan Houseman (Upjohn Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, USA)  
Mary O'Sullivan (Universität Genf, Schweiz)

**12:00 Lunch**  
**Keynote Address:**  
Ronald Dore, London School of Economics (LSE), Great Britain

**13:30 Germany**  
**Moderator:**  
Mary O'Sullivan (Universität Genf, Schweiz)  
**Panelists:**  
Hartmut Hirsch-Kreinsen (TU Dortmund)  
Jürgen Kädtler/Harald Wolf (SOFI Göttingen)  
Matthias Gross (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) Leipzig, Friedrich-Schiller-Universität Jena)  
Martin Welge (TU Dortmund)

**15:30 Break**

**16:00 Japan**  
**Moderator:**  
Christina Ahmadjian (Hitotsubashi University, Tokio)  
**Panelists:**  
Kenji Kushida (Stanford University, USA)  
Ulrike Schaede (University of California San Diego, USA)  
Kay Shimizu (Columbia University, New York, USA)

**18:00 End of first day**

Tuesday, November 11, 2014

**8:30 Innovation**  
**Moderator:**  
Yin Li (Georgia Institute of Technology)  
**Panelists:**  
Marie Carpenter (Telecom School of Management, Paris, Frankreich)  
Ulrich Jürgens (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB))  
Masahiro Kotosaka (Ritsumeikan University, Kyoto, Japan)  
Öner Tulum (University of Ljubljana, Slowenien)

**10:30 Break**

**10:45 Development**  
**Moderator:**  
Michael Faust (SOFI Göttingen)  
**Panelists:**  
Dan Breznitz (University of Toronto, Kanada)  
Kay Shimizu (Columbia University, New York, USA)  
Andrew Watt (Macroeconomic Policy Institute (IMK), Düsseldorf)

**12:30 Lunch**  
**Keynote Address: Politics and finance – the uneasy relationship**  
Renate Mayntz, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (MPIfG), Köln

**14:00 Financial Institutions**  
**Moderator:**  
Kenji Kushida (Stanford University, USA)  
**Panelists:**  
William Lazonick (University of Massachusetts; Lowell, USA)  
Ulrike Schaede (University of California San Diego, USA)  
Reinhard H. Schmidt (Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main)  
Randy Wray (Levy Institute, San Diego, USA)

**16:00 Break**

**16:15 Policy implications**  
**Moderator:**  
Leonardo Burlamaqui (Ford Foundation, New York, USA)  
**Panelists:**  
Christina Ahmadjian (Hitotsubashi University, Tokio, Japan)  
Andreas Botsch (Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin)  
Jan Kregel (Levy Institute, San Diego, USA)  
Mariana Mazzucato (University of Sussex, Brighton, Great Britain)

**18:00 End of conference**

■ **SOFI-Tagung „Work in Progress“  
am 23. und 24. Mai 2014 in Göttingen**

# **Vielfalt und Ungleichheit im segmentierten Bildungs- und Beschäftigungssystem**

**Volker Baethge-Kinsky**

Die Grenze zwischen individueller Vielfalt und sozialer Ungleichheit ist fließend. Doch welche Teilhabechancen und welche Teilhabebarrrieren bringen die Strukturen des Arbeitsmarktes und des Bildungssystems hervor? Diese Frage stand im Mittelpunkt der diesjährigen Tagung der SOFI-Tagungsreihe „SOFI – Work in Progress“, die am 23. und 24. Mai 2014 in der Göttinger Paulinerkirche stattgefunden hat.

**Im Fokus: Teilhabebarrrieren und Segmentationsprozesse**

In einem ersten großen Block ging es um die theoretische und empirische Tragfähigkeit zweier zentraler Ansätze: des Teilhabeansatzes und des Segmentationsansatzes. Während der Teilhabeansatz auf die individuelle Lebensgestaltung im Rahmen der gesellschaftlich vorgegebenen Möglichkeiten fokussiert, zielt der Segmentationsansatz auf Strukturen und Grenzziehungen im Arbeitsmarkt ab.

In seinem Einführungsvortrag verwies Peter Bartelheimer (SOFI) darauf, dass gegenwärtige Gesellschaftsdiagnosen von einer gleichzeitigen Zunahme erwünschter sozialer Vielfalt und problematischer sozialer Ungleichheit ausge-

hen. Zugleich habe sich der Teilhabebegriff in den letzten Jahren im normativen Diskurs etabliert. Vor diesem Hintergrund stelle sich für die Tagung die Frage, ob und mit welchen Implikationen das Teilhabe-Konzept für die soziologische Forschung fruchtbar gemacht werden kann. Teilhabe setze Wahlmöglichkeiten voraus. Teilhabebarrrieren seien in der Regel institutionell konstituierte und vermittelte Faktoren und Mechanismen, die diese Wahlmöglichkeiten einschränkten. Deshalb lohne sich eine Betrachtung der Segmentierungen im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt: Inwieweit führen im Lebenslauf Segmentierungen durch Arbeitsmarktpolitik, berufliche Bildung oder betriebliche Arbeitspolitik zu einer Verstärkung von Ungleichheit? Wo werden sie über die Haushalts- und Familienstrukturen modifiziert?

In einem ersten Kommentar begrüßte Christoph Köhler (Universität Jena) zwar grundsätzlich die proklamierte Erweiterung der empirischen Forschungsperspektive auf den Lebenslauf und insbesondere den Blick auf betriebliche Strategien und individuelle Strategien der Beschäftigten, verwies aber zugleich auf zwei mögliche Probleme: Das eine sei die Nähe des Teilhabe-Konzepts zu neoliberalen Konzep-

ten, die Chancengerechtigkeit statt (wie die traditionelle Klassen- und Schichtungsforschung) Verteilungsgerechtigkeit proklamierten. Das andere sei das Theorieproblem des Segmentationsansatzes. So beschreibe dieser nur Positionen im Arbeitsmarkt, und sei aufgrund der spezifischen Wirkungsmechanismen kaum auf das Bildungssystem übertragbar.

Im zweiten Kommentar drängte Karin Kurz (Universität Göttingen) auf eine klarere Unterscheidung zwischen normativen und analytischen Kategorien. Insbesondere bezweifelte sie die empirische Möglichkeit, durch Institutionen beeinflusste Verläufe valide nach dem Unterscheidungsprinzip „gewählt/erzwungen“ einordnen zu können. Darüber hinaus stellte sie anhand eigener Forschungsergebnisse die Annahme einer lebenslaufbezogenen, institutionell verankerten Kumulation ungleicher Teilhabechancen in Frage. Diese nehme den institutionellen Wandel nicht ernst und verliere die damit verbundenen Möglichkeiten der Abschwächung oder Verstärkung von Benachteiligungen aus dem Blick.

**Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarktsegmentation**

In einem Rückblick auf die Entwicklung des letzten Jahrzehnts zeigte Olaf Struck (Universität Bamberg), dass es in Folge der Hartz-Gesetzgebung zu einer Ausweitung der Mobilität und einer Polarisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, befristete Beschäftigung) gekommen sei. Diese Entwicklungen fänden ihre Entsprechung in den veränderten Wettbewerbs- und Organisationsstrategien der Betriebe.

Berthold Vogel (SOFI / Hamburger Institut für Sozialforschung) griff die von Struck vorgenommene Unterscheidung in Arbeitsmarktsegmente auf. Mit Blick auf eigene Befunde zur symbolischen Deklassierung und ökonomischen Stagnation der unteren Mittel-



*Berthold Vogel (SOFI/HIS), Olaf Struck (Uni Bamberg)*





Irene Dingeldey (Uni Bremen)

schicht in der „Zwischenzone der Arbeitswelt“ stellte er aber die gesellschaftsdiagnostische Erklärungskraft des Segmentationsbegriffs in Frage. Dieser unterzeichne die Schärfe der mit der Arbeitsmarktpolitik verbundenen Konflikte.

Irene Dingeldey (Universität Bremen) griff in ihrem Vortrag das Theorem der „institutionellen Dualisierung“ auf. Demnach hätten die jüngeren Arbeitsmarktreformen vor allem zu in einer Ergänzung der bestehenden Institutionenstruktur um separate Teil-Institutionen (Grundsicherung, Niedriglohnbereich) geführt. Die empirische Analyse der Einkommens- und Beschäftigungsverteilung zeige jedoch, dass soziale Spaltungslinien weiter entlang branchen-, tarif- und geschlechtsspezifischer Segmentationslinien verlaufen.

Anhand erster Ergebnisse einer Untersuchung bei erwerbstätigen ALG II-Leistungsbeziehern zeigte Dana Müller (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg), welchen Einfluss zwischenbetriebliche Mobilitätsprozesse auf die Beendigung der Hilfebedürftigkeit und die Qualität der Beschäftigungssituation haben. Die Ergebnisse machten deutlich, dass Betriebswechsel im Unterschied zum Verbleib im Betrieb eher selten aus dem ALG II-Bezug hinaus führten.

### **(Neue) Segmentationslinien im Ausbildungssystem?**

Martin Baethge und Markus Wieck (SOFI) wiesen in ihrem Beitrag anhand empirischer Daten nach, dass im Verlauf der Bildungsexpansion die Muster sozialer Herkunftselektion in Ausbildung und Studium bestehen geblieben sind.

Innerhalb des Berufsausbildungssystems wirkten sie in Form einer doppelten Segmentation fort: als versperrter Zugang für Jugendliche mit niedrigem Schulabschluss und als nach Schulabschluss gestufte Einmündung in Ausbildungsberufe mit unterschiedlich guten Arbeitsmarktchancen.

Bettina Kohlrausch (SOFI) zeigte anhand von Daten aus Evaluationsprojekten, dass nicht nur ein fehlender Schulabschluss Jugendliche von Ausbildung ausschließt. Durch Diskriminierungs- und Diskreditierungsmechanismen werden auch starke Übergangsbarrieren für Hauptschüler aufgerichtet. Brigitte Schels (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg) verdeutlichte anhand von Leistungs- und Erwerbsverläufen junger ALG II-Leistungsempfänger, dass eine Erwerbsintegration ohne Ausbildung und/oder Berufsvorbereitung misslingt oder unsicher bleibt.

Geschlechtsspezifische Segmentierungen innerhalb der dualen Ausbildung standen im Zentrum des Beitrages von Anja Hall (Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn). Sie zeigte, dass die aus schulischer und dualer Ausbildung erzielbaren Einkommen bei Frauen erheblich differieren.

### **Demografischer Wandel auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb**

Positiv auf die Entwicklung von Teilhabechancen könnte sich der demografische Wandel auswirken. Nach der von Marc Ingo Wolter (Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung Osnabrück) vorgestellten Projektion der Arbeitsmarktentwicklung bis 2030 ergibt sich ein Engpass im Bereich der mittleren Qualifikationen (insbesondere Gesundheits- und Sozialberufe). Für die Arbeitgeber signalisiere dies vor allem bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse Handlungsbedarf.

Auf der betrieblichen Ebene – so Martin Kuhlmann (SOFI) unter Rückgriff auf betriebliche Fallstudien – wird dieser Handlungsbe-

darf zwar wahrgenommen. Er schlage sich allerdings kaum in der Umsetzung einer altersgerechten Arbeitspolitik nieder.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kam Hanna Brenzels (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg) in ihrer Auswertung von Stellenbesetzungserhebungen: Langzeitarbeitslose würden von dem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt kaum profitieren. Betriebe gingen bei der Rekrutierung zwar durchaus Kompromisse beim Lohn, nicht aber bei der geforderten Qualifikation ein.

Auf der Basis von Untersuchungen in der Arbeitsverwaltung deutete Kai Marquardsen (SOFI) einen gewissen „bewerberorientierten“ Richtungswechsel in der Vermittlungspraxis an: Betriebe würden auf Zugeständnisse etwa bei Entlohnung oder Qualifikation eingestimmt.

### **Neue Forschungsfragen**

Am Ende einer durch lebhaftes Diskussion geprägten Tagung hob Nicole Mayer-Ahuja (Universität Hamburg) die vielfältigen empirischen Befunde hervor, die in verschiedenen Gegenstandsfeldern auf vorhandene Teilhabebarrrieren verweisen. Zugleich habe die Tagung den Blick auf die Unbestimmtheiten der verwendeten theoretischen Konzepte geschärft. Dabei seien auch neue Forschungsfragen zur Beziehung zwischen gesellschaftlichen Strukturen (Institutionensystem, Sozialstruktur) und Wandlungsprozessen (politische Interventionen, Wandel individueller Präferenzen) aufgeworfen worden, Sie gilt es, durch die weitere Forschung aufzugreifen.



Janina Söhn, Réne Lehweß-Litzmann (beide SOFI)

## ■ Vorträge aus dem SOFI auf dem 37. Kongress der DGS

### Die Mittelschicht – ein Krisenroutinier?

**Berthold Vogel**

Mobilitätshoffnung und Mobilitätsängste sind soziale Grunderfahrungen in der Mitte der Gesellschaft. Hier treffen selbstbewusste Aufsteiger und nervöse Absteiger auf wachsame Positionsverteidiger. Von diesen gegenläufigen Prozessen berichten bereits Theodor Geiger, Fritz Marbach oder Helmut Schelsky. Der Vortrag greift diese Grunderfahrungen auf, rekonstruiert dann die Mobilitätsdynamik, die mit der Expansion des Wohlfahrts-

staates und der rechtlichen Sicherung der Erwerbsarbeit seit den 1950er Jahren in zahlreichen europäischen Gesellschaften verbunden war und widmet sich schließlich der zeitdiagnostisch aktuellen Frage, inwieweit sich mit der Neujustierung und der Formveränderung von Staat und Arbeit die Grundlagen sozialer Mobilität insbesondere in der Mitte der Gesellschaft verändert haben.

Dabei stellt sich die Frage: Ist die Mittelschicht ein Krisenroutinier? Oder

entziehen die Prekarität der Arbeitswelt, die Krise des Rechts, die Fragilität familiärer und sozialer Beziehungen, die Fragmentierung des Wohlfahrtsstaats und die wachsende Spaltung der Gesellschaft in eskalierenden Reichtum und verfestigte Armut der Mittelschicht die Grundlage, routiniert auf Krisen reagieren zu können?

*Ad-hoc-Gruppe „Mobile Mittelschichten. Strategien und Muster sozialer Mobilität in Zeiten der Krise“*

Mittwoch, 8.10.2014, 14–16.45 Uhr.

### Grenzen der Aktivierbarkeit – empirische Befunde einer Langzeitstudie

**Kai Marquardsen (SOFI),  
Tine Haubner und Karin Scherschel  
(beide Universität Jena)**

Der Beitrag stellt ausgewählte Befunde einer Studie vor, die sich mit den sozialen Wirkungen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik auf die Lebensführung von Langzeiterwerbslosen und prekär Beschäftigten im Zeitverlauf befasst hat. Im Rahmen eines qualitativ angelegten Forschungsprojektes wurde in vier ausgewählten Regionen in Ost- und Westdeutschland der Frage nachgegangen, wie sich Leistungsbeziehende in prekären Lagen mit den strengen Zumutbarkeitsregeln der ak-

tivierenden Arbeitsmarktpolitik auseinandersetzen. Das Sample umfasst Erwerbslose, ABM-Beschäftigte, Leistungsaufstocker, geförderte Selbstständige, Ein-Euro-Jobber und Minijobber aus drei aufeinanderfolgenden Erhebungswellen seit 2006. Die Befunde der Studie zeigen, dass die aktivierende Arbeitsmarktpolitik in den untersuchten Fällen ihre Zielsetzung verfehlt, da die aus ihr resultierende bürokratische und zum Teil repressive Organisation der Lebensführung unter den Bedingungen materieller Knappheit die geforderte Eigeninitiative der Arbeitssuchenden untergräbt. Das Bestreben der Arbeitsmarktpolitik, die Eigenverantwortung

der einzelnen zu stärken, verkehrt sich durch verschärfte Zumutbarkeitsregeln und eine zumeist wenig aussichtsreiche Arbeitsmarktlage vielfach in sein Gegenteil. Dem Aktivierungsziel zuwiderlaufend, lassen sich stattdessen empirisch sowohl soziale Rückzugsprozesse als auch widerständige Praxen ermitteln, mit denen die Betroffenen ihre Handlungsfähigkeit zu bewahren versuchen.

*Ad-hoc-Gruppe: Krisenerfahrung Grund-sicherung? Individuelle Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit und Grundsicherungsbezug*

Donnerstag, 9.10.2014, 14–16.45 Uhr

### Zukunft der Arbeitsteilung und moralische Ökonomie

**Harald Wolf**

Ungleichheit und Unsicherheit von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen haben zugenommen. In immer arbeitsteiligeren Konstellationen existieren in ein- und demselben betriebsübergreifenden Produktionszusammenhang sehr unterschiedliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen Seite an Seite: von abgesicherter qualifizierter „Normalarbeit“ bis hin zu kurzfristiger, ungesicherter Einfach- und Leiharbeit. So entstehen „Parallelwelten“ der Arbeit und Beschäftigung, die im Arbeitsalltag aufeinander bezogen bleiben. Dies bringt neuartige Problemlagen für

die Beschäftigten mit sich. Am Beispiel zweier „On-site-Werkvertragsunternehmen“ im Umfeld des Fahrzeugbaus werden die veränderten Arrangements und Problemlagen fragmentierter Arbeit aus der Beschäftigtenperspektive dargestellt. Als besonders interessant erweisen sich die Konsequenzen für die „moralische Ökonomie“: Die Parallelwelten der Arbeitsteilung stellen zugleich Parallelordnungen der Legitimation betrieblicher Herrschaft dar, die ständige Vergleiche und sozialmoralische Kritik herausfordern. Die befragten Beschäftigten artikulieren Ansprüche auf Gleichbehandlung und Gerechtigkeit und stellen die Legitimität

betrieblicher Herrschaft in Frage. In den Beispielen schlägt sich dies auch im interessenpolitischen Handeln und Konfliktverhalten nieder. Wachsende Ungleichheit und Unsicherheit in der Erwerbsarbeit müssen also nicht einfach mehr oder weniger zwangsläufig zu Anomie oder Ab- und Ausgrenzung führen, sondern können auch mit sozialmoralischer und arbeitspolitischer Aktivierung und Solidarisierung einhergehen.

*Sektion Arbeits- und Industriesoziologie: „Zäsur oder Kontinuität? Aktuelle Forschungen zum Wandel der Arbeitswelt“*, Donnerstag, 9.10.14, 14–16.45 Uhr

## ■ Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

### Bücher

*Blum, Felix (2014):* „Die Massen sind aber nicht zu halten gewesen.“ Zur Streik- und Sozialisierungsbewegung im Ruhrgebiet 1918/19. Münster (edition assemblage).

*Buss, Klaus-Peter (2014):* Mit ererbten Kompetenzen zu neuen Geschäftsmodellen. Ostdeutsche Betriebe auf dem Weg von der Plan- in die Marktwirtschaft. Wiesbaden (Springer VS).

*Lehweß-Litzmann, René (2014):* Capability as a Yardstick for Flexicurity. Using the Senian Paradigm to Evaluate a European Policy Agenda. Göttingen (Universitätsverlag). [[www.univerlag.uni-goettingen.de/content/list.php?notback=1&details=isbn-978-3-86395-163-4](http://www.univerlag.uni-goettingen.de/content/list.php?notback=1&details=isbn-978-3-86395-163-4)].

*Vogel, Berthold (2014):* Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten (hrsg. zus. mit Jörg Flecker und Franz Schultheis). Berlin (Sigma-Verlag). Inhaltsverzeichnis: [www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Berthold\\_Vogel/Material/Inhalt6707.pdf](http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Berthold_Vogel/Material/Inhalt6707.pdf).

*Vogel, Berthold (2014):* Im öffentlichen Dienst. Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel (zus. mit Franz Schultheis und Kristina Mau). Bielefeld (transcript Verlag).

### Aufsätze

*Baethge, Martin (2014):* Welche wissenschaftlichen Daten für welche Berufsbildungspolitik? In: Esser, Friedrich Hubert (Hrsg.): Politikberatung und Praxisgestaltung als Aufgabe der Wissenschaft? Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag), S. 69–84.

*Baethge, Martin (2014):* Qualitätsprobleme des deutschen Berufsbildungssystems. In: Fischer, Martin (Hrsg.): Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag), S. 39–62.

*Birke, Peter (2014):* Sozialproteste im „unternehmerischen“ Hamburg. Notizen zu ihrer Geschichte. In: Gestring,

Norbert; Ruhne, Renate; Wehrheim; Jan (Hrsg.): Stadt und soziale Bewegungen. Wiesbaden (Springer VS), S. 83–99.

*Birke, Peter (2014):* Autonome Sehenswürdigkeit: Die Rote Flora in der Hamburger Stadtentwicklung seit den 1980er Jahren. In: Sozial.Geschichte Online 13 (2014), S. 80–104. [[http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-36261/07\\_Birke\\_Flora.pdf](http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-36261/07_Birke_Flora.pdf)].

*Birke, Peter (2014):* Rezension zu: Wolfgang Streeck, Gekaufte Zeit: die vertagte Krise des demokratischen Kapitalismus. Frankfurter Adorno-Vorlesungen 2012, Suhrkamp: Berlin 2013. In: Sozial.Geschichte Online 13 (2014), S. 114–119. [[http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-36264/10\\_Birke\\_Streek.pdf](http://duepublico.uni-duisburg-essen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-36264/10_Birke_Streek.pdf)].

*Hanekop, Heidemarie (2014):* Wandel des wissenschaftlichen Publikationssystems durch das WWW? Die Wirkung wissenschaftlicher Suchportale und Suchmaschinen. In: kommunikation@gesellschaft, Jg. 15, 2014, Sonderausgabe: Vom Modem zu Facebook – Wissenschaft nach 20 Jahren World Wide Web. Frankfurt am Main. [<http://kommunikation-gesellschaft.de>].

*Heil, Barbara; Kuhlmann, Martin (2014):* Perspektiven der Gestaltung von Produktionssystemen. Konzeptionelle Überlegungen und Fallstudienbefunde (zusammen mit Martin Menrad). In: Engelhardt-Nowitzki, Corinna; Blahota, Johannes (Hrsg.): Forschungsinitiative AGTIL 2014. Beiträge zur Stärkung der Veränderungsfähigkeit von Unternehmen. Aachen (Shaker Verlag), S. 54–72.

*Kalkowski, Peter (2014):* verständigen, aushandeln, vereinbaren – Ein neues Projektmanagement-Paradigma. In: Zeitschrift Führung und Organisation, 02/2014 (83. Jg.), S. 105–111.

*Kuhlmann, Martin (2014):* Mit Interviews arbeiten. Interdisziplinäre Podiumsdiskussion über Interviews in den Wissenschaften (zusammen mit Michael Diers und Almut Leh). In: Hoffmann, Torsten;

Kaiser, Gerhard (Hrsg.): Echt inszeniert. Interviews in Literatur und Literaturbetrieb. Paderborn (Wilhelm Fink), S. 81–102.

*Kuhlmann, Martin (2014):* Warum Arbeitsgestaltung wichtig ist und worum es dabei geht. In: Gegenblende – Das gewerkschaftliche Debattenmagazin, Ausgabe 26, März/April 2014, S. 102–111. [[www.gegenblende.de/26-2014/++co++681ef4fa-c0a2-11e3-b2e8-52540066f352](http://www.gegenblende.de/26-2014/++co++681ef4fa-c0a2-11e3-b2e8-52540066f352)].

*Vogel, Berthold (2014):* Welche Zukunft hat der „arbeitende Staat?“ Perspektiven wohlfahrtsstaatlicher Akteure, Professionen und Praktiken. Editorial des Schwerpunkthefts der Zeitschrift für Sozialreform/Journal of Social Policy Research, Heft 2/2014, 60.Jg., S.117–122 (zusammen mit Karin Gottschall und Wolfgang Ludwig-Mayerhofer).

*Vogel, Berthold (2014):* Arbeiten für das Gemeinwohl? Eine internationale Literaturumschau. In: Schwerpunktheft der Zeitschrift für Sozialreform/Journal of Social Policy Research (hrsg. von Karin Gottschall, Wolfgang Ludwig-Mayerhofer und Berthold Vogel, Heft 2/2014, 60.Jg., S. 203–218 (zusammen mit Andreas Pfeuffer und Sascha Wiegrefe).

*Vogel, Berthold (2014):* Letzte Hoffnung Zivilgesellschaft? In: Böll.Thema. Das Magazin der Heinrich-Böll-Stiftung, Ausgabe 2, 2014, Schwerpunkt: Generationenvertrag; S. 31–33.

*Vogel, Berthold (2014):* Anerkennung als soziologischer Begriff. Deutungen in sechs kritischen Anmerkungen. In: Evangelischer Pressedienst (epd) Dokumentation, Nr. 14 vom 1. April 2014: Die Erosion von Anerkennung. Soziologische und theologische Perspektiven. Symposium der Evangelischen Akademie der Nordkirche, Hamburg, 28.11.2013.

*Vogel, Berthold (2014):* Die Stabilität des Instabilen. Arbeitsmarktpolitik und Ungleichheitseffekte (zusammen mit Grimm, Natalie). In: Blätter der Wohlfahrtspflege, Heft 2/2014, S.46–48.

*Vogel, Berthold (2014):* Rezension zu: Bourdieu, Pierre: Über den Staat. Vorle-

sungen am Collège de France 1989-1992. Berlin 2014. In: H-Soz-u-Kult, 14.08.2014. [<http://hsozkult.geschichte.hu-berlin.de/rezensionen/2014-3-112>].

*Weissmann, Marliese (2014):* Erinnerungserliches Erziehungsverhalten und politische Einstellungen in den Generationen des Zweiten Weltkriegs und der Nachkriegszeit – Ergebnisse der „Mitte-Studien“ (gemeinsam mit Johannes Kiess, Oliver Decker, Tobias Grave, Katharina Rothe und Elmar Brähler). In: Fooker, Insa/Heuft, Gereon: Das späte Echo von Kriegskindheiten. Die Folgen des Zweiten Weltkriegs in Lebensverläufen und Zeitgeschichte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht: 147–179.

*Wiegrefe, Sascha (2014):* Wer verwaltet öffentliche Güter? Deutungsmuster kommunaler Führungskräfte, in: Jörg Flecker, Franz Schultheis, Berthold Vogel (Hg.): Im Dienste öffentlicher Güter. Metamorphosen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten, Berlin, S. 263–288.

**Working Papers**

*Bartelheimer, Peter; Kohlrausch, Bettina; Lehweß-Litzmann, René, Söhn, Janina (2014):* Teilhabebarrrieren: Vielfalt und Ungleichheit in segmentierten Bildungs- und Beschäftigungssystemen. SOFI Working Paper, Nr.10. [[www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working\\_paper/Working-Paper-Bartelheimer\\_u.\\_a..pdf](http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/Working-Paper-Bartelheimer_u._a..pdf)].

*Faust, Michael (2014):* „Global Corporate Control“? Über Fallstricke einer Netzwerkanalyse. soeb-Working-Paper 2014-1. [[www.soeb.de](http://www.soeb.de)].

<p><b>Personalialia</b></p> <p><b>Dr. René Lehweß-Litzmann</b> hat sein Promotionsverfahren zum Dr. disc. pol. mit der Veröffentlichung seiner Dissertation erfolgreich abgeschlossen.</p> <p><b>Marliese Weißmann</b>, Diplom-Soziologin, ist seit 1. Mai 2014 am SOFI beschäftigt. Sie bearbeitet das Projekt „DEVENT – Berufliche Entwicklung und Verwirklichungschancen für Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen in Deutschland und Frankreich“.</p>
---



**Forschungsberichte/Studien**

*Baethge, Martin; Wieck, Markus (2014):* Zur neuen Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung (zusammen mit Christian Kerst und Michael Leszczensky). Forum Hochschule 3/2014, Herausgegeben vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW), Hannover. [[www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-2014\\_03.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-2014_03.pdf)].

*Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Marquardsen, Kai (2014):* Qualitative Studie Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit. Endbericht. Unter Mitarbeit von: Baethge-Kinsky, Volker; Schwarze, Henrik. Göttingen.

*Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2014):* Die DGB-Gewerkschaften seit der Krise. Entwicklungen, Herausforderungen, Strategien (zusammen mit Heiner Dribbusch). FES Studie, Berlin (Friedrich-Ebert-Stiftung). [[www.fes.de/lnk/15n](http://www.fes.de/lnk/15n)].

*Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2014):* The DGB trade unions since the crisis : developments, challenges, strategies (zusammen mit Heiner Dribbusch). FES Study, Berlin (Friedrich-Ebert-Stiftung). [[www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=10742&ty=pdf](http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=10742&ty=pdf)].

*Paul, Gerd; Wiegrefe, Sascha (2014):* Ergebnisse einer Befragung von Besuchern der Hannover-Industriemesse. Göttingen (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen). [[www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Textarchiv/IWEPROHannmesseergebnisse240414.pdf](http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Textarchiv/IWEPROHannmesseergebnisse240414.pdf)].

*Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V.; Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA); Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller*

*Universität Jena; Petra Kaps. Evaluation und Politikberatung; Lutz Wende Organisationsberatung; Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e. V.; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt (2014):* Evaluation der bundesweiten Inanspruchnahme und Umsetzung der Leistungen für Bildung und Teilhabe. Erster Zwischenbericht. Göttingen, Nürnberg, Bonn.

**Vorträge**

Vorträge von SOFI-Mitarbeitern finden sich unter: [www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/MitteilungenausdemSofi\\_No21\\_Sofivortraege.pdf](http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/SOFI-Mitteilungen/MitteilungenausdemSofi_No21_Sofivortraege.pdf)