

Mitteilungen Nr. 34**Dezember 2006****Inhalt****Seite**

Michael Schumann Lernen für eine zukunftsfähige Industrie	7
Martin Baethge Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem In Einer nachindustriellen Gesellschaft hat	13
Rüdiger Mautz Der Ausbau der regenerativen Energien – Chancen und Barrieren	29
Nicole Mayer-Ahuja IT-Arbeitsverhältnisse unter Bedingungen globaler Wirtschaftsintegration. Eindrücke von Veränderungen des indischen Gesellschafts- und Produktionsmodells	43
Constanze Kurz Zwischen Prekarisierung und Akademisierung: Frauenerwerbstätigkeit in der Automobilindustrie	53
Peter Bartelheimer Wozu sozioökonomische Berichterstattung? – eine Kontroverse	67
Klaus-Peter Buss/Volker Wittke Die andere Seite industrieller Entwicklung in Ostdeutschland: Erfolgreiche Unternehmensstrategien und ihre soziale Einbettung	91
Anlaufende Forschungsvorhaben	111
SOFI-Neuerscheinungen	121
Institutsleitung und Forschungsprogramm	125

Lernen für eine zukunftsfähige Industrie*

Michael Schumann

Keiner kann sich der Erkenntnis verschließen, dass die zunehmende Globalisierung wirtschaftlichen Handelns insbesondere frühindustrialisierte Gesellschaften wie Deutschland neu herausfordert. Denn es steht dabei auch die globale Neuverteilung der Standorte für industrielle Kapazitäten und Arbeitsplätze auf der Tagesordnung. Dies gilt insbesondere für die arbeitsintensiven Bereiche der „Hochtechnologie“ wie den Automobilbau - bisher Ausdruck der Stärke der deutschen Wirtschaft. Lösungen, die auf zügiges Umsteuern der wirtschaftlichen Schwerpunkte und Branchen in die wissensintensiven Dienstleistungs- und Produktionsaktivitäten der sogenannten „Spitztechnologien“ zielen, können allemal nur langfristig greifen. Für die Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland bleibt es also eine Frage ersten Ranges, welche Position die Produktionsstandorte der Automobilindustrie in der globalisierten Arbeitsteilung einnehmen, d.h. wie viel industrielle Wertschöpfung auswandert bzw. ob es gelingen kann, dieser Tendenz erfolgreich entgegen zu wirken. Eine Antwort auf diese Dynamik liegt in weiterer Spezialisierung auf diversifizierte High-Tech-Produkte, also in der Konzentration auf industrielle Aufgaben, die an Niedriglohnstandorten nicht - oder zumindest nicht vergleichbar gut - bewältigt werden können. Für den Automobilbau ist diese Nischenstrategie freilich nicht geeignet, das traditionell große Arbeitsvolumen

abzudecken. Industrielles Upgrading behält für ihn besondere Bedeutung. Durch Verbesserungen bei Produktivität, Zuverlässigkeit und Innovationsfähigkeit gilt es, sich auch in den Massenmärkten zu behaupten. Die Tragfähigkeit dieser Strategie gewinnt deswegen noch an Gewicht, weil gerade beim Automobilbau davon auszugehen ist, dass der Abwanderung der Produktion alsbald auch der Verlust der Forschung und Entwicklung folgen könnte.

In diesem Szenarium gilt es, die mit dem Projekt Auto 5000 erfolgreich unternommenen Anstrengungen, Industriearbeitsplätze am Standort Deutschland zu erhalten, in ihrer Anregungsqualität für neue Lösungswege zu reflektieren. Da das Vorhaben und sein Erfolg ganz wesentlich von dem im Modell Deutschland gesetzten Bedingungen bestimmt wird ist zu fragen, welche Hinweise es für dessen erfolversprechende Weiterentwicklungen gibt.

1. Die Stärken des deutschen Modells ausbauen

Die Einwände der Kritiker sind hinreichend bekannt: Überregulierungen auf dem Arbeitsmarkt, eine hohe Regulierungsdichte von Tarifverträgen, Fehlallokationen

* Der Beitrag ist entnommen aus dem von Michael Schumann, Martin Kuhlmann, Frauke Sanders und Hans Joachim Sperling kürzlich im VSA-Verlag Hamburg herausgegebenen Buch „VW Auto 5000: ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?“.

von Qualifikationen und zu hohe Lohnkosten. Nur eine Low-Road-Strategie bei dezidiertem Paradigmenwechsel hin zu einem Niedriglohn- und Niedrigqualifikationsmodell könne den Erhalt von Industriearbeit sichern. Zur Debatte steht also der Rückbau des deutschen Modells.

Diese Politik will vor allem jene Bestandteile des nach wie vor bestimmenden Regel- und Norm-Systems des deutschen Modells abschaffen, die eine Erneuerungsstrategie gerade tragen könnten. Die Protagonisten und Verteidiger des geltenden Modells sehen in dessen wichtigen Bausteinen, dem Ausbildungssystem, dem Sozialsystem, dem Arbeitsmarktregime und den industriellen Beziehungen, gerade in der aktuell erschwerten Konkurrenzsituation wichtige Anknüpfungspunkte für eine zukunftsfähige Industriepolitik - nicht in einfacher Fortschreibung der geltenden Regelungen und Konzepte, sondern durch innovatives Weiterführen. Vor allem bedeutet das Festhalten am Sozialkompromiss eine Chance, dessen produktive Potenziale für die Verbesserung der Wettbewerbssituation zu nutzen. Es geht ihnen also darum, Schwächen des deutschen Modells zu überwinden, aber eben auch Stärken auszubauen, mit denen Ineffizienzen beseitigt und ökonomischer und sozialer Fortschritt bewirkt werden können. Das Projekt Auto 5000 stellt in unserer Lesart einen lehrreichen Versuch dar, Raumgewinne beim Ausbau des Gebäudes Deutsches Modell zu erreichen. Auf der Mikroebene eines Unternehmens wurden hier für die Elemente „industrielle Beziehungen“ und „Arbeitspolitik“ Innovationen erarbeitet, die System-Optionen aufzeigen und damit nutzbares Orientierungswissen anbieten.

Die Arbeits- und Organisationsgestaltung bei Auto 5000 setzt darauf, durch eine Entfaltung und breitere Nutzung der Kompetenzen der Beschäftigten Effizienz und Effektivitätszugewinne zu erreichen. Der konfliktpartnerschaftliche Ansatz im Bereich der industriellen Beziehungen wird durch eine entsprechende Gestaltung der Arbeits- und Organisationsstrukturen fundiert. Die Arbeitspolitik sucht Konzepte *mit* den Beschäftigten und Win-Win-Lösungen, die die Beschäftigten unter Wahr-

nehmung ihrer eigenen Arbeits- und Beschäftigungsinteressen in die wirtschaftlichen Unternehmensziele einbinden.

Stärker noch als im tarifpolitischen Bereich erfordert bei der Arbeitspolitik eine Orientierung und eine Nutzung von Prinzipien des deutschen Modells grundlegende Weiterentwicklungen traditioneller Gestaltungsansätze. Bereits Mitte der 1990er Jahre war auf Mängel des deutschen Modells hingewiesen worden.¹ Genannt wurden damals Kooperationsdefizite, Abstimmungsprobleme und Innovationsblockaden, die sich aus Statusbarrieren zwischen den verschiedenen Beschäftigten und Expertengruppen ergeben.

2. Kooperation – Aufqualifizierung – erweiterte Selbstständigkeit

In der aktuellen Debatte in der Automobilindustrie gilt Toyota als Benchmark der Branche und wird wegen der offensichtlichen Markterfolge des Unternehmens mehr und mehr zum allgemeinen Referenzmodell. Auch im Konzept von Auto 5000 finden sich viele Ideen und Instrumente aus dem Werkzeugkasten von Toyota - etwa optimierte logistische Abläufe, standardisierte Produktions- und Arbeitsprozesse, integrierte Qualitätssicherung und vorbeugende Wartung. Nicht *dass*, sondern *wie* diese Konzeptelemente genutzt werden, ist das projektspezifische bei Auto 5000. Schon in der neueren internationalen Debatte um Toyota wird darauf hingewiesen², dass allein die Übernahme der Toyota-Tools den Unternehmen meist wenig bringe. Der anhaltende wirtschaftliche Erfolg von Toyota beruhe vor allem auf

1 Vgl. Jürgen, U./Naschold, F.: Arbeits- und industriepolitische Entwicklungspässe der deutschen Industrie in den neunziger Jahren, in: Zapf, W./Diekes, M. (Hrsg.): Institutionenvergleich und Institutionendynamik, WZB-Jahrbuch 1994, Berlin 1994, S. 239-270. Vgl. ferner Kern, H./Sabel, C.H.F.: Verblasste Tugenden: zur Krise des deutschen Produktionsmodells, in: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit, Soziale Welt Sonderband 9, Berlin 1994, S. 605-624.

2 Vgl. Fujimoto, F.: The evolution of a manufacturing system at Toyota, Oxford 1999. Vgl. Ebenfalls Liker, J.K.: The Toyota Way: 14 management principles from the world's greatest manufacturer, New York 2004.

einer Arbeitspolitik, die die permanente Optimierung sämtlicher betrieblicher Prozesse gewährleiste.

Diese Zielsetzung einer möglichst umfassenden Aktivierung aller Beschäftigten für betriebliche Optimierungsprozesse hat sich auch Auto 5000 auf die Fahne geschrieben. Frage bei Auto 5000 war - wie übrigens für jedes Unternehmen mit diesem Anspruch: Wie erreicht man das? Denn ein Selbstläufer ist es nicht - auch nicht bei Toyota. In Japan kombiniert Toyota dafür materielle Rewards und mentale Vereinnahmung über kulturelle Traditionen. Die unterschiedlichen Interessen im Unternehmen werden in Bezug auf „Gemeinschaft“ harmonisiert. Dominanz hat die gemeinsame Unternehmensperspektive, in die sich jeder mit voller Kraft und ohne Zurückhaltung einzubringen hat. Soweit bekannt ist, erweist sich eine vergleichbar funktional-erfolgreiche soziale Einbettung bei Transplants als schwierig. Und in Deutschland auf diese Karte setzen zu wollen hieße, zwangsläufig, ein Spiel gegen Gewerkschaften und Arbeitnehmerselbstverständnis zu eröffnen.

Bei Auto 5000 lag es also nahe, das Mitspiel der Belegschaft auf andere Weise zu gewinnen: Durch Rückbau positioneller Blockaden und durch organisatorische Aufwertung ihrer betrieblichen Situation. Das meint u.a. weniger Hierarchie, geringere Statusdifferenzen, dichtere horizontale und vertikale Kooperationen, Entspezialisierung und erweiterte Selbständigkeit.

Teamarbeit ist bei der Umsetzung dieser Zielperspektive ein wichtiger Bestandteil des Gestaltungsansatzes. Aber er erschöpft sich nicht darin. Ein besonderer Schwerpunkt der Innovationen bei Auto 5000 liegt bei den veränderten betriebsorganisatorischen Strukturen:

- Prozessoptimierung als neuer Arbeitsanspruch kann auf der Basis tarifvertraglich fixierter Qualifizierungs-, Kommunikations- und Beteiligungszeiten deswegen eingelöst werden, weil die systematische Verknüpfung von Arbeit und Lernen eine dynamische Weiterentwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten sicherstellt.

- Die Beteiligung an Planungs- und Rationalisierungsaufgaben von Prozessteams korrespondiert mit horizontal konzipierten Kooperationsmöglichkeiten mit prozessnah positionierten Indirekten. Der Ansatz verfolgt eine Dezentralisierung und Integration von Spezialisten in die Produktionsbereiche, reduziert die Prozessferne betrieblicher Experten und baut Kooperationsdefizite zwischen ihnen und dem shop floor ab.
- Schließlich setzt das Projekt auf erweiterten Kompetenzschnitt der ersten Führungsebene (Betriebsingenieure/Meister) und auf die Stärkung ihrer Scharnierfunktion durch eine breitere Übernahme planerischer und ökonomischer Funktionen durch die Meister. Hierarchie wird nicht verstärkt, sondern umgekehrt: In Kombination mit der erweiterten Verantwortung und den breiteren Selbstorganisationskompetenzen der Prozessteams wird die Meisterebene und die Prozessebene insgesamt aufgewertet. Hierzu gehört auch die prozessnahe Ausgestaltung von Zielvereinbarungen unter aktiver Einbeziehung der jeweiligen Fachteams.

3. Innovationspotenziela mit konzeptionellem Gesamtansatz erschließen

Die Ausgangssituation und die Historie des Projektes Auto 5000 machen es in mancherlei Hinsicht zu einem Unikat. Zu denken ist dabei an den Start, der sich Traditionsbrüche aufs Programm schrieb; an eine sorgfältigst ausgewählte Mannschaft mit ausdrücklich hoher Leistungsbereitschaft und ehrgeiziger Erwartungshaltung; an eine auf das Projekt eingeschworene Leitungsscrew, die, mit großen Handlungsfreiheiten, sich mit extremen Herausforderungen, Neues zu erproben, ebenso konfrontiert sah wie mit nicht wenigen Skeptikern, die es zu widerlegen galt. Diese Besonderheiten schränken die Verallgemeinerbarkeit des Falles ein. Insofern verbietet sich jeder Versuch einer Blaupausenübertragung. Wichtig bleibt aber die Frage, welche Lernanreize und Orientierungshilfen der gelungene Einzelfall enthält.

In der Perspektive der Übertragbarkeit der Fallstudien sehen wir Erkenntniszugewinne vor allem auf drei Handlungsebenen: (1) Beim *Konzept* ist zu lernen, wie wichtig ein ganzheitlicher, von *einer* Gestaltungsidee getragener und konsequent umgesetzter Ansatz ist, der vielfältige arbeits- und betriebsorganisatorischen Einzelelemente enthält, sie integriert umsetzt und zukunfts offen weiterführt. (2) Für die *betrieblichen* Rahmenbedingungen gilt: die Beschäftigten sind durch Aufwertung ihrer betrieblichen Rolle und tariflich geregelte Absicherungen als „Modernisierungsmitgestalter“ zu gewinnen. (3) Die *Interessenvertretung* bleibt in ihrer institutionellen Form konstitutiv, muss aber erweitert und neu justiert werden mit stärkerer Selbstvertretung der Basiseinheiten/Teams.

Auf diesen Handlungsebenen kann von Auto 5000 vor allem gelernt werden, wie der zentralen Herausforderung des deutschen Automobilbaus, seine Innovationsführerschaft zu behaupten und auszubauen, begegnet werden kann. Jedenfalls, wenn wir ganz in der Tradition von Josef Schumpeter damit nicht nur neue Produkte, sondern auch veränderte Prozessstrukturen meinen. Wenn also die „Neu-Kombinationen von Produktionsfaktoren“ - und „schöpferische Zerstörung“ alter ins Visier genommen werden soll. Für die Verortung der Auto 5000 Erfahrungen sind Schumpeters Bestimmungen, womit besondere Innovationseffekte erreicht werden können, durchaus einschlägig:

- wenn sie das im Produktionsprozess involvierte Wissen und Knowhow bisher separierter Funktions- und Hierarchieebenen neu gebündelt werden kann;
- wenn Barrieren abgerissen werden, die Wissensbestände isolieren und verfügbare Innovationskompetenzen gegeneinander abschotten;
- wenn Organisationsformen aufgebaut werden, die innovationsförderlich sind, und ein Klima herrscht, das dazu herausfordert, „Neues zu schaffen“.

Das Projekt Auto 5000 gibt zumindest überzeugende Hinweise für einen Weg, wie diese Ansprüche realisiert

werden könnten. Es verdeutlicht, wie die in Deutschland geltenden Rahmenbedingungen, vor allem das hohe und vom Ingenieur bis zum Facharbeiter breit gestaffelte Ausbildungs- und Kompetenzniveau und die am Sozialkonsens orientierten industriellen Beziehungen als Standortstärken zu nutzen sind.

Denn unternehmensspezifisch weiterentwickelt gelang bei Auto 5000 in der Tat eine Arbeits- und Betriebsgestaltung, die zusätzliche Innovationsoptionen eröffnet. Wichtigste Elemente sind der Abbau von Hierarchie- und Statusdifferenzen, die damit verbesserten horizontalen und vertikalen Kooperationen, der entspezialisierte Arbeitseinsatz und die erweiterte Selbständigkeit. Vom Ansatz her ist damit eine „Neu-Kombination der Produktionsfaktoren“ gelungen, die ein engeres Zusammenspiel aller in der Wertschöpfungskette Mitwirkenden erleichtert und strukturelle Freiräume schafft für „Entdeckungsreisen“. Die also eine Innovationskultur fördert, die Neues herauslockt und Altes nicht festschreibt und zur Barriere werden lässt. Als Organisationselemente haben dabei insbesondere die bei Auto 5000 weiterentwickelte Gruppenarbeit, die Aufwertung der Meisterposition und die prozessnahe Integration der wichtigsten indirekten Funktionen besondere Bedeutung.

Ein Vorteil von Auto 5000 war sicher: Die Schumpetersche Zerstörung von Altem musste nur in den Köpfen geschehen – aber auch das ist, wie wir alle wissen, schwer genug. Vorhandene Betriebsstrukturen mussten beim GmbH-Neuaufbau nicht erst abgerissen werden. Der Aufbau erfolgte im Wolfsburger VW-Werk zwar auf keiner grünen Wiese, aber immerhin in leer geräumten Hallen und mit unbesetzten Stühlen.

Diese für Neues günstigen Startbedingungen schmälern den Erfolg nicht. Denn es ging bei Auto 5000 darum, konzeptionelles Neuland zu erschließen, von bekannten Lösungswegen und Gestaltungsansätzen bewusst abzuweichen, also traditionelles Denken zu überwinden. Das Neue denken und konzipieren genügt freilich nicht. Diese Konzepte mussten dann auch betrieblich umgesetzt werden. Mit ausstrahlender und motivierender Konsequenz. Vor allem durch die Verzahnung der ein-

zelenen Bausteine erschloss sich das Innovationspotential. Es entstand ein weitgehend kohärentes, sich gegenseitig stützendes Gesamtsystem. Erst durch das nähere Zusammenführen von shop floor, erster Führungsebene und Indirekten verbesserten sich die Optionen für status- und funktionsgruppenübergreifende Kooperationen, für das produktivere Zusammenspiel zwischen direkten und indirekten Bereichen, zwischen Führung und Mannschaft, zwischen Ingenieuren, Technikern und Facharbeitern. Für die Nachhaltigkeit des Ansatzes ist schließlich entscheidend, dass es als zukunftsöffener Prozess organisiert wurde. Der jeweilige Status wird nicht als definitiv festgeschrieben; Lernfortschritte wie Negativeerfahrungen gehen ein in eine permanente dynamische Weiterentwicklung.

4. Systematische Verschmelzung von Produktivitäts- und Innovationszielen

Horst Kern und ich haben Ende der 1970er Jahre bei den ersten Bemühungen der Industrie, die Unzulänglichkeiten tayloristischer Organisationsgestaltung zu überwinden, von Neuen Produktionskonzepten gesprochen.³ Mit dieser Begrifflichkeit wurde von uns der Versuch charakterisiert, auf dem shop floor Arbeitsteilung zurückzunehmen und insbesondere die „Führung“ und „Steuerung“ von Anlagen mit ihrer „Betreuung“ und „Wartung“ als einheitliche Aufgabe zu bündeln. Durch diesen ganzheitlicheren Arbeitseinsatz konnte nicht nur die Beherrschung der Produktionstechnik, sondern auch die Wirtschaftlichkeit deutlich verbessert werden.

Diese in den 1970er Jahren erstmals erprobten neuen arbeitspolitischen Konzepte griffen aus heutiger Sicht zu kurz. Der Ansatz von Auto 5000 erschließt Optionen, die über eine effektivere Nutzung der vorgegebenen Fertigungsanlagen hinausweisen. Mit dem erweiterten Organisationskonzept lassen sich Produktivitäts- mit Innovationsintentionen systematisch verschmelzen. In

Aufnahme unseres Begriffs der Neuen Produktionskonzepte sprechen wir deswegen bei Auto 5000 von „hybriden“ Produktionskonzepten, weil sie Produktions- und Innovationsfunktionen kombinieren. Die gesamte Wertschöpfung wird zu einer Aufgabe, die unabhängig von hierarchischer Stellung, Status und Funktionszuschnitt allen gemeinsam gestellt ist und Problemlösungen herausfordert. Durch die dabei überwundenen Kooperationsbarrieren und die zusammengeführten, unterschiedlichsten Kompetenzen kann tatsächlich „Neues“ ins Blickfeld geraten.

Es braucht hier nicht verschwiegen zu werden, dass auch der bei Auto 5000 initiierte Innovationsprozess bei bestimmten Elementen neue Planungs- und Steuerungsprobleme aufwirft. Schwierigkeiten und auch Widersprüche wurden erkennbar, wie wir sie aus der sozialwissenschaftlichen Debatte um Innovationen gut kennen. In der Soziologie werden sie debattiert unter der Kategorie des „Innovationsdilemmas“. Das meint die Problematik, dass Innovationsvorhaben einerseits auf Planung angewiesen, ihr Verlauf und Ausgang aber immer mit Unsicherheiten behaftet sind. Es gibt kein Patentrezept für solche „Dilemmata“. Systematisierungen können oft weiterhelfen, Formalisierungen werfen zumeist neue Probleme auf und Bürokratisierung schließlich nimmt zumeist der Innovationsfähigkeit jedweden Raum für weitere Entfaltung.

Bei Auto 5000 gibt es für diese Problemlage ein besonders augenfälliges Beispiel. Beim Start stand auf der Agenda ein erweiterter Arbeitsauftrag an die Teams: „Mitwirkung an Prozessoptimierungen“. Für die Teams bedeutete das eine fachliche Herausforderung, Erprobung auch an riskanten Lösungen, Neues wagen. Und ganz selbstverständlich sahen sie darin auch einen produktiven eigenen Beitrag zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit des Werks. Die Teams nahmen also, durchaus selbst motiviert und jenseits von Dienst nach Vorschrift und Anweisung, an der Suche nach Innovationen aktiv teil. Gerade weil dabei von den Mannschaften in die Zielbestimmung sowohl betriebsrelevante Wirtschaftlichkeitszugewinne wie selbstbezügliche Ar-

³ Kern, H./Schumann, M.: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München 1984.

beitsverbesserungen einbezogen werden konnten, entstand in vielen Betriebsbereichen ein anregendes Innovationsklima und eine fruchtbare Eigendynamik.

Auto 5000 bemühte sich dann, diesen Prozess stärker zu steuern und damit auch ergebnisverbundlicher abzusichern. Es kam zu vernünftiger Planung und Systematisierung, zu problematischer Formalisierung und zu gefährlicher Überbürokratisierung. Prozessoptimierung als Pflichtveranstaltung verliert von ihrer Attraktivität und gilt dann nicht selten nur noch als umfunktionierte traditionelle Rationalisierung mit ausschließlicher Effizienzzielsetzung. Sich daran zu beteiligen weckt alte Lohnarbeiter-Ängste. Man säge damit am eigenen Ast; man wirke mit an Arbeitsverschlechterungen und Arbeitsplatzabbau. Das heißt, die durch die Innovationskultur gewonnene Mitspielbereitschaft gerät in Gefahr. Dass das Konzept von Auto 5000 ergebnisoffene Lernprozesse vorsieht ermöglichte es dem Werk, auf diese nicht gewollten Veränderungen angemessen zu reagieren.

Fazit

Für das Projekt Auto 5000 ist zusammenfassend festzuhalten: Die hier erprobten neuen Organisationskonzepte weisen in eine Erfolg versprechende Richtung. Bei den Bemühungen des deutschen Automobilbaus um Innovationsführerschaft ist von diesem Vorhaben viel Anregung zu gewinnen. Mit ihm gelingt ein überzeugender Interessenausgleich zwischen den verschiedenen betrieblichen Gruppierungen und eine tragfähige Balance zwischen Wirtschaftlichkeit und sozialem Fortschritt. Die Win-Win-Konstellationen schaffen eine Basis für engagiertes Mitspiel und erhöhen die betrieblichen Produktivitätspotentiale und Innovationsfähigkeiten. Gerade in Deutschland ließe sich durch die hier erprobte, kreative Kombination beruflicher Know-how-Träger, durch die ebenenübergreifende Neuordnung der Funktionszuschnitte und die Überwindung bisher eher voneinander abgeschottet wirkender Statusgruppen viel erreichen. Die hier gelungene „Neu-Kombination von Produktionsfaktoren“ eröffnet zusätzliche Innovationsoptionen. Im zugespitzten internationalen Wettbewerb der Zukunft dürften darin beachtliche komparative Vorteile liegen. Diesen Weg einzuschlagen stärkt den Standort Deutschland für die zukünftige Automobilfertigung.

Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat*

Prof. Dr. M. Baethge

Das über lange Zeit im letzten Jahrhundert international hoch geschätzte deutsche Bildungssystem ist im letzten Jahrzehnt zunehmend in die Kritik geraten. Galt im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts zum einen die höhere Bildung, insbesondere die Universitäten und Forschungseinrichtungen, als vorbildhaft und genoss zum anderen in der zweiten Hälfte des Jahrhunderts bis in die 1990er Jahre hinein die duale Berufsausbildung von betrieblicher und schulischer Unterweisung fast ungeteilte Bewunderung im In- und Ausland, so hat sich im letzten Jahrzehnt insbesondere unter dem Eindruck unterschiedlicher OECD-Studien (nicht nur PISA) die Wahrnehmung deutlich eingetrübt. Die Hauptaspekte der nationalen und internationalen Kritik:

- Der Leistungsstand der 15jährigen SchülerInnen in den grundlegenden kulturellen Kompetenzen bleibt hinter dem vergleichbarer Gesellschaften zurück und ist bestenfalls Mittelmaß.
- Das Ausmaß der sozialen Selektion im deutschen Bildungssystem ist besonders hoch, d.h. die Repräsentanz von Kindern aus den unteren sozialen Schichten in der höheren und Hochschulbildung ist niedrig. Jürgen Baumert (2006) konstatiert, Deutschland sei „Weltmeister im Erzeugen sozialer

Disparitäten“. Die hohe soziale Selektion steht im Widerspruch sowohl zu dem politischen Postulat der Chancengleichheit als auch zu dem ökonomischen Imperativ bestmöglicher Entfaltung der Humanressourcen.

- Der Anteil von jungen Erwachsenen mit Hochschulabschluss liegt weit unter dem OECD-Durchschnitt (vgl. Abbildung 1).
- Zwar ist Deutschland immer noch das Land, das mit über 80 % mehr Jugendlichen als beinahe jedes andere Land einen qualifizierten Ausbildungsabschluss vermittelt. Aber die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems hat im letzten Jahrzehnt deutlich abgenommen, was zu prekären Übergängen von der Schule in die Arbeitswelt führt (vgl. Abbildung 2).
- Entwertung der unteren Bildungsabschlüsse (vgl. Abbildung 3).

Die These, die ich im Folgenden erörtern möchte, lautet: Die heute verstärkt zutage tretenden Probleme des deutschen Bildungssystems insgesamt (also einschließlich der Berufsbildung) sind darauf zurückzuführen, dass es in Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg keine umfassende Bildungsreform gegeben hat (auch vorher nicht!), die das deutsche Bildungs-Schisma überwunden

* Ringvorlesung Bildung: Humanistische Ideale und wissenschaftliche Erkenntnisse am 11.07.2006

hätte. Zugleich interessiert mich damit die Frage, warum es eine solche Reform nicht gegeben hat und sie auch – gerade nach der gerade beschlossenen Föderalismus-Reform – nicht in Aussicht steht.

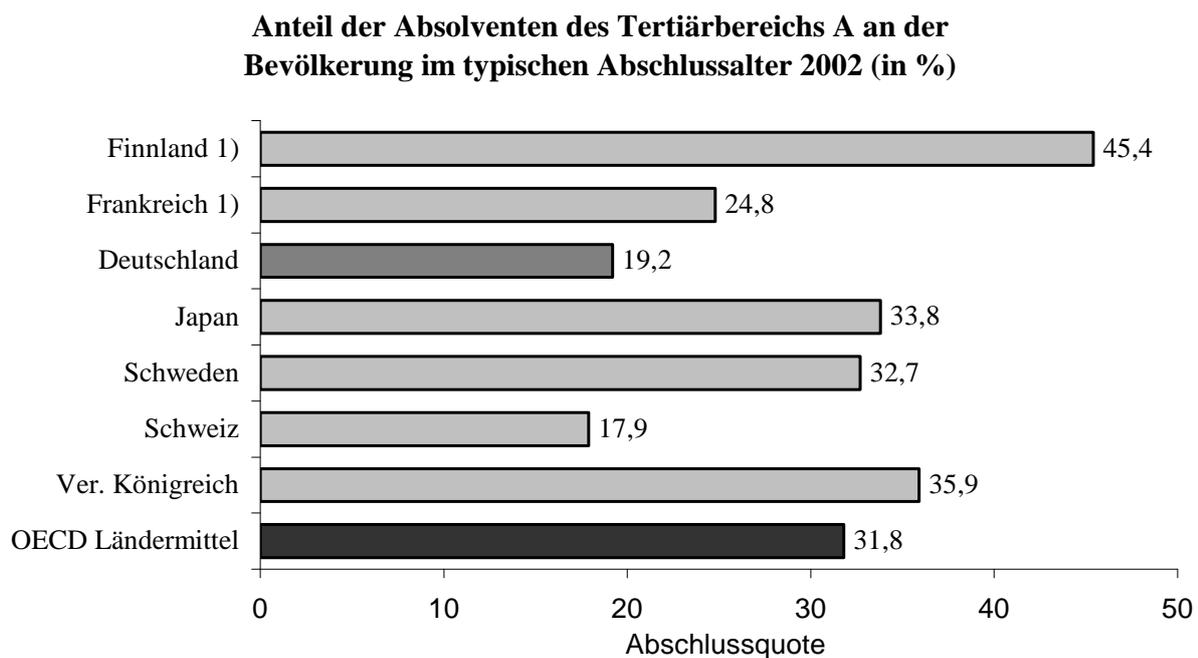
Mein Argument umfasst die Beantwortung von vier Fragen:

- Was ist das, was ich das deutsche Bildungs-Schisma nenne?
- Wie ist es entstanden und wieso steht es mit den vorindustriellen Wurzeln des deutschen Bildungssystems in Verbindung?

- Warum ist es – trotz einzelner Bemühungen – zu keiner durchgreifenden, das Schisma aufhebenden Bildungsreform in Deutschland gekommen?

Zum Schluss werde ich darauf eingehen, wieso die versäumte Bildungsreform jene eingangs angedeuteten Schwächen, die sich in einer nachindustriellen oder „Wissengesellschaft“ zu verschärfen drohen, zu verfestigen tendiert.

Abbildung 1: Abschlussquoten im Tertiärbereich weiter unter OECD Ländermittel

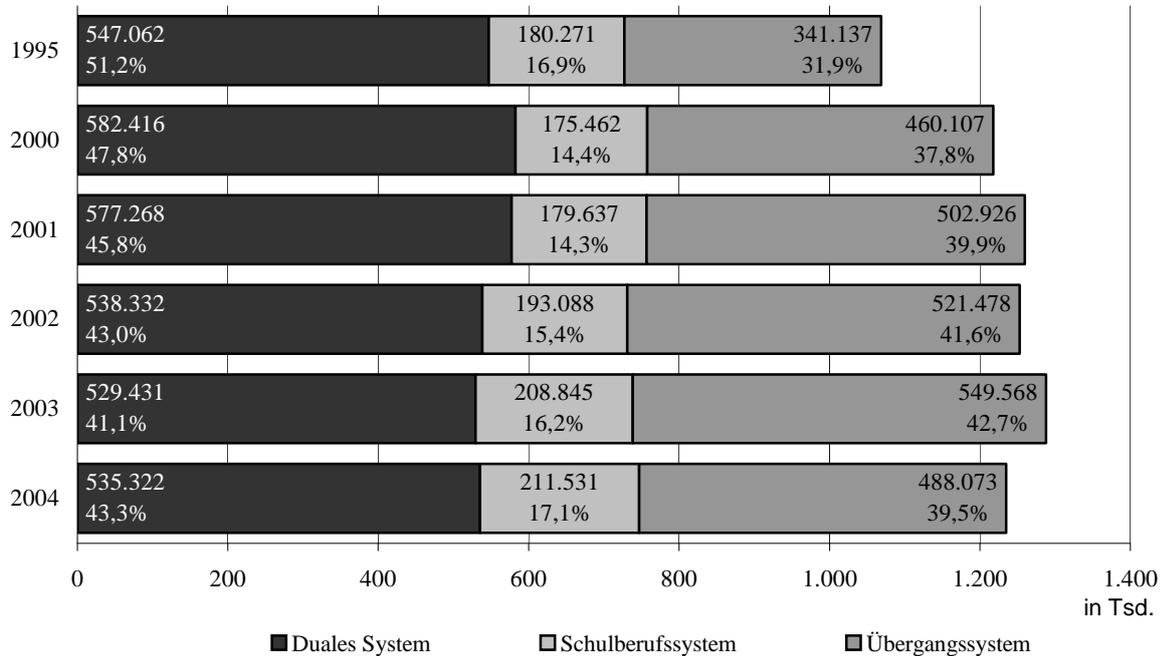


1) Referenzjahr 2001

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick 2004, S. 77

Abbildung 2: Berufsausbildung: Übergangssystem expandiert, duales System auf hohem Niveau rückläufig

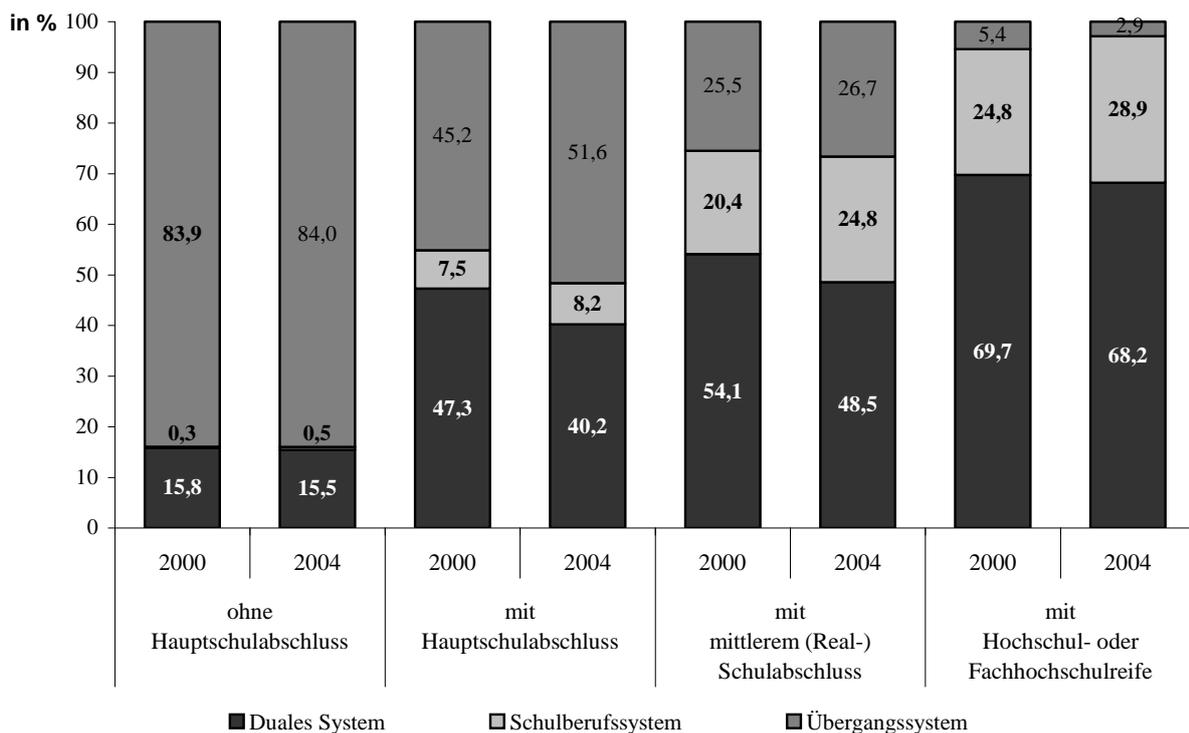
Verteilung der Neuzugänge auf berufliche Bildungsteilsysteme 1995 und 2000 bis 2004



Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland, Bielefeld 2006, S. 80.

Abbildung 3: Entwertung des Hauptschulabschlusses

Verteilung der Schulabsolventen auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems 2000 und 2004 nach schulischer Vorbildung* (in %)



* Ohne Neuzugänge mit sonstigen Abschlüssen.

Quelle: Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, S. 83.

1. Das deutsche Bildungs-Schisma

Als deutsches Bildungs-Schisma bezeichne ich jene besondere institutionelle Segmentierung von Allgemein- und Berufsbildung (vgl. Übersicht 1), die es in dieser Form nur in Deutschland gibt. Institutionelle Segmentierung meint die dauerhafte wechselseitige Abschottung von Bildungsbereichen gegeneinander, die darauf beruht, dass jeder Bildungsbereich einer anderen institutionellen Ordnung folgt. Institutionelle Ordnungen sind Sätze von relativ dauerhaft gültigen Regeln und Normen, die die Arbeitsprozesse, das Verhalten und Zusammenwirken der Mitglieder einer Organisation steuern sollen, – unabhängig davon, ob diese Organisation ein politisches Gemeinwesen, eine Kirche, eine Universität oder ein Bildungssystem ist. Was institutionelle Ordnung meint, wird an der Gegenüberstellung von Berufs- und Allgemeinbildung schnell einsichtig.

Auf Übersicht 1 wird veranschaulicht, wie die beiden großen Sektoren des deutschen Bildungswesens unterhalb der Hochschulebene, die Berufsbildung und das

höhere allgemeinbildende Schulwesen, unterschiedlichen institutionellen Ordnungen folgen. In der linken Spalte sehen Sie zentrale Merkmale für die Institutionalisierung von Bildung, an denen der Grad der institutionellen Abschottung der beiden Bereiche gegeneinander prüfbar ist.

Bei der dominanten Zielperspektive folgt das allgemeinbildende Schulwesen in der deutschen Bildungstradition der Vorstellung einer „gebildeten Persönlichkeit“. In der Bildungsberichterstattung haben wir dem mit dem Begriff der „individuellen Regulationsfähigkeit“ versucht Rechnung zu tragen. Er meint die Fähigkeit, sein Leben in der Gesellschaft autonom gestalten zu können und umfasst die kognitiven und emotionalen Kompetenzen, die hierfür erforderlich sind – allen voran sicherlich in der höheren Allgemeinbildung erweiterte kulturelle Kompetenzen der Beherrschung von Sprachen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Grundlagen sowie ein Bewusstsein von der historischen Gewordenheit und den aktuellen Bedingungen des gesellschaftlichen

Übersicht 1: Institutionelle Segmentation („Bildungs-Schisma“)

Merkmale institutioneller Ordnungen im Bildungswesen	Höhere Allgemeinbildung	Berufsbildung
Dominante Zielperspektive	gebildete Persönlichkeit/ individuelle Regulationsfähigkeit (Autonomie)	berufliche Handlungskompetenz
Bezugspunkt für Lernzieldefinition und Curricula	Kanon repräsentativen systematisierten Wissens/ Wissenschaftsorientierung	Arbeitsmarkt und Beschäftigungsstruktur; wirtschaftlicher Bedarf an Qualifikationen
Politische Steuerung, Aufsicht, (Qualitäts)Kontrolle	staatlich (demokratische Kontrolle) durch die Bundesländer	korporatistische Selbstverwaltung der Wirtschaft (Verbände, Kammern) auf Basis bundesstaatlicher Regulierung
Finanzierung	öffentlich (Länder, Kommunen)	primär privat (Ausbildungsbetriebe)
Status des Lernenden	Schüler	Auszubildende im Arbeitsverhältnis
Instruktionsprinzip/Organisation der Lernprozesse	praxisenthalten (-fern) in eigenen Organisationen	praxisintegriert (Verbindung von Arbeit und Lernen)
Personal	professionalisiert; öffentlicher Dienst	nicht bis semi-professionell: private Arbeitsverträge

Zusammenlebens (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 2). Ihre Grundlage bildet ein Kanon repräsentativen Wissens – gleichsam ein „Weltcurriculum“ des Wissens –, bei dem in den letzten Jahrzehnten Wissenschaftsorientierung eine zunehmende Bedeutung gewonnen hat – zumindest für die in unserem Zusammenhang zentrale Sekundarstufe II.

Demgegenüber steht im Zentrum der Berufsbildung die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz, d.h. die Fähigkeit, berufliche Rollen wahrnehmen, sich in (betrieblichen) Organisationen orientieren und verhalten, auf Arbeitsmärkten bewegen sowie die Bedeutung technologischen und ökonomischen Wandels für die eigene Berufsbiographie erkennen zu können. Sicherlich spielen auch hier die vorher genannten allgemeinen Kompetenzen herein, aber mehr als Voraussetzung und mitlaufende Aspekte denn als eigenständige Instruktionsgegenstände. Der Bezugspunkt für berufliche Curricula sind im Wesentlichen die fachlichen und sozialen Qualifikationsanforderungen in der Erwerbsarbeit, die Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen in einer arbeitsteiligen Gesellschaft und die Dynamik des Arbeitsmarktes (vgl. Baethge/Achtenhagen u.a. 2006).

Bis zu diesem Punkt bleiben die Differenzen in den Curricula relativ abstrakt. Ihre Umsetzung in Lern- und Ausbildungsprozesse läuft über die politische Systemsteuerung und –kontrolle. Hier unterliegt das allgemeinbildende Schulwesen einer staatlichen Steuerung durch die Bundesländer, deren Bildungsadministrationen parlamentarischer Kontrolle unterliegen. Ganz anders sieht es in der betrieblich dominierten Berufsbildung aus. Sie wird wesentlich korporatistisch durch die großen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Beteiligung der Bundesregierung gesteuert. (Diese sitzen im Verwaltungsausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, welches die Ausbildungsordnungen entwickelt und revidiert.) Die Kontrolle der betrieblichen Ausbildung erfolgt durch die Kammern als Selbstverwaltungsorganisationen der Wirtschaft. Auf der Bundesebene ist das Wirtschaftsministerium für den Erlass, der (das Ministerium für Bildung und Forschung

für die inhaltliche Seite der) Berufsbildungs-Curricula zuständig. Das Wirtschaftsministerium deshalb, weil die duale Berufsausbildung bis heute im Rahmen des Rechts der Wirtschaft und der Arbeit organisiert ist. Diese rechtliche Einbindung und das hohe Gewicht der beiden großen Arbeitsmarktparteien in den berufsbildungspolitischen Entscheidungsprozessen hat dazu geführt, dass die Berufsbildung in erster Linie als Teil der Arbeitsmarktpolitik und nicht der Bildungspolitik gestaltet wird. Diesen Gegensatz zur Allgemeinbildung kann man als politischen Kern des deutschen „Bildungs-Schisma“ bezeichnen.

Dem korrespondiert die Finanzierung: Das allgemeinbildende Schulwesen wird öffentlich durch Länder und Kommunen finanziert. Die Entwicklung und die Bildungsressourcen sind damit von politischen Haushaltsentscheidungen abhängig, die auf Ebene von Ländern und Kommunen parlamentarisch kontrolliert werden. Die Berufsbildung wird primär privat von den Ausbildungsbetrieben finanziert und ist im Angebot und in der Qualität von Ausbildungsplätzen von der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe abhängig, eine Ausbildungspflicht für den einzelnen Betrieb existiert nicht, (wohl eine Ausbildungsverpflichtung für die Wirtschaft als ganze [nach Bundesverfassungsgerichtsurteil].) Die enge Bindung an die einzelbetriebliche Finanzierung macht das quantitative und qualitative Ausbildungsangebot unmittelbar von konjunkturellen und strukturellen Bewegungen der Wirtschaft abhängig. Die hohen Ausbildungsplatzlücken in den letzten Jahren – gemessen an der Nachfrage – machen die Problematik der Einzelbetriebsfinanzierung deutlich.

Das Recht der Arbeit und der Wirtschaft schlägt sich auch in der rechtlichen Definition des Auszubildendenstatus nieder. Das Auszubildendenverhältnis ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis („Ausbildungsvergütung“), kein öffentlich-rechtlich geregeltes Schüler-Verhältnis wie in der Allgemeinbildung.

Die Organisation der Lern- bzw. Ausbildungsverhältnisse lässt sich nach dem Kriterium der Praxisnähe charakterisieren. Allgemeinbildende Schulen sind aus dem Lebens- und Arbeitsalltag ausgegliederte Einrichtungen, deren Widmungszweck die Organisation von Lernprozessen ist. Im Gegensatz dazu findet die Berufsausbildung zu den größten Teilen in unmittelbarer Verbindung mit Arbeitsprozessen statt. Die Integration von Lernen und Arbeiten ist oft als die große Stärke der deutschen Berufsausbildung beschrieben worden, da die unmittelbare Anschauung der Nützlichkeit des Gelernten und die Erfahrung des eigenen produktiven Beitrags im Arbeitsprozess eine hohe Lernmotivation bei Jugendlichen freisetze. Dagegen bewirke die Abgehobenheit schulischer Lernprozesse vom sonstigen Alltagsleben leicht Demotivation. Erkauft sind die Vorteile der Berufsbildung mit Enge der Vermittlungsgegenstände, Begrenzung des Spektrums kognitiver Kompetenzen und des systematischen Wissens und geringere Irrumstoleranzen in den Ausbildungsprozessen; in diesen Bereichen werden die Stärken schulischer Allgemeinbildung gesehen. (Ich behaupte nicht, dass diese beiden Zuschreibungen immer der Realität beider Bildungsorganisationstypen entsprechen. Ich konstatiere zunächst nur eine strukturelle Differenz.)

Schließlich sind auch die institutionellen Differenzen im Status und Professionalität des Personals nicht zu vernachlässigen. Lehrer sind zumeist Angestellte oder Beamte im öffentlichen Dienst und haben einen Hochschulabschluss, d.h. sie besitzen einen professionellen Status und relativ hohe Beschäftigungssicherheit. Demgegenüber sind betriebliche Ausbilder Privatangestellte und in der Regel wenig professionalisiert.

Von den beiden skizzierten institutionellen Ordnungen ist weder die eine besser als die andere noch die andere besser als die eine. Institutionelle Ordnungen sind funktional oder weniger funktional für die Zwecke und Organisationsfelder, für deren Bearbeitung sie geschaffen worden sind. Werden sie für diese aufgrund sich verändernder Umweltbedingungen dysfunktional, kann es zu internen Reformen kommen. In unserem Fall etwa zur

Curriculumrevision in der höheren Bildung oder in der Verwaltung der Schulen oder in der Neuordnung von Berufsbildern. Solche internen Reformen hat es in beiden hier betrachteten Bildungssektoren in den letzten vierzig Jahren gegeben.

Das Problem des Bildungs-Schisma wird durch sie allerdings nicht gelöst. Dieses wird auch erst dann akut, wenn die unterschiedlich institutionalisierten Bildungsfelder sich zu überlappen beginnen und das Problem der Bildungspolitik darin besteht, zur Optimierung des Gesamtsystems – etwa zur Verbesserung der Bildungsmobilität der nachwachsenden Generationen oder zur Erhöhung der Studierendenquote insgesamt (oder auch fachspezifischer Quoten z.B. in den Natur- und Ingenieurwissenschaften) – bereichsübergreifende Reformen durchzusetzen und die institutionellen Abschottungen aufzubrechen. In genau dieser Situation scheint sich das deutsche Bildungssystem seit geraumer Zeit zu befinden, wie sich zeigen wird.

In dieser Situation werden institutionelle Ordnungen schnell zur Reformbarriere. An den Differenzen zwischen Berufsbildung und höherer Allgemeinbildung sollte deutlich geworden sein, dass institutionelle Ordnungen nicht einfach Organisationen regeln, sondern zugleich relativ dauerhafte Interessen und Betrachtungsperspektiven begründen – z.B. die der Sozialpartner in der Gestaltung der Berufsbildung oder die von Gymnasiallehrern an ihrem gesellschaftlichen Status oder auch die der bürgerlichen Bildungsschicht an einer privilegierten Bildung für ihre Kinder. Solche Interessen und Betrachtungsperspektiven verleihen institutionellen Ordnungen ein starkes Beharrungsvermögen.

Der erste Schritt meiner Argumentation, der Aufweis der Differenzen in den institutionellen Ordnungen von höherer Allgemeinbildung und Berufsbildung und der in ihnen angelegten Beharrungstendenzen erklärt Schwierigkeiten, die bei einer grundlegenden Reform zu überwinden sind. Er erklärt noch nicht, warum es in Deutschland nicht zu einer solchen Reform gekommen ist, die das Bildungs-Schisma aufhobe. Denn eine sol-

che Reform ist ja ein politisches Projekt, an der alle gesellschaftlichen Kräfte beteiligt wären und das nicht von den Akteuren der höheren Bildung oder der Berufsbildung allein durchgeführt werden könnte. Insofern muss es in der Gesellschaft insgesamt genügend starke politische Kräfte geben, die den Status quo des Bildungsschisma erhalten wollen. Um ihnen auf die Spur zu kommen, möchte ich jetzt im zweiten Schritt meiner Argumentation der Frage nachgehen, wie das Bildungsschisma entstanden ist und dann, warum es sich über zweihundert Jahre erhalten hat, obwohl immer wieder mahnende Stimmen für seine Aufhebung plädiert haben (insbesondere in den 1960er und 1970er Jahren).

2. Zur Entstehung des deutschen Bildungsschisma

Angesichts des begrenzten Raums eines Artikels werde ich mich auf wenige zentrale Momente der Entstehungskonstellationen der neuzeitlichen höheren Allgemeinbildung am Beginn des 19. Jahrhunderts und der dualen Berufsbildung im 19. und frühen 20. Jahrhundert konzentrieren.

Die Charakterisierung der Grundstruktur des deutschen Bildungssystems als vorindustriellen Ursprungs ist weder besonders originell noch polemisch. Sie besagt auch nicht, dass es keine Entwicklung und keine Reformen gegeben hätte, die eine Anpassung der einzelnen Bildungssektoren an veränderte Umweltbedingungen angezielt haben.

Sie besagt zum einen, dass der Kern der dualen Berufsausbildung am Modell der handwerklichen Lehre orientiert ist, die am Anfang des 20. Jahrhunderts von der Industrie adaptiert und modifiziert wurde; in diese Zeit fallen auch mit der Einrichtung von Fortbildungsschulen die Anfänge der schulischen Ergänzung zur betrieblichen Ausbildung, die als Teilzeitberufsschule aber erst mit dem Reichspflichtschulgesetz von 1938 allgemein verbindlich wurde (Stratmann 1985, u. a.: 127; Abels hauser 2004: 50; Greinert 1998).

Sie besagt zum anderen, dass sich auch die Gymnasial- und Hochschulbildung abseits der entstehenden Industrie und bürgerlichen Gewerbe entwickelte und in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts keineswegs als Ausdruck eines „gradlinigen, ungebrochenen Modernisierungsprozess(es)“ zu verstehen ist, wie H.G. Herrlitz es formuliert hat (Herrlitz 1982: 101). Die Universität, auf die das Gymnasium vorbereiten sollte, war fast ausschließlich darauf ausgerichtet, den Beamtennachwuchs des monarchischen Staats und der akademischen Berufe – außerhalb von Industrie und Gewerbe – auszubilden. In die neuen Gewerbe verirrte sich von ihren Absolventen kaum jemand. Dieser Primat der Universitätsausbildung auf die Nachfrage des Staates und die anderen akademischen Professionen (Ärzte, Juristen, Pastoren u.a.) sollte sich anderthalb Jahrhunderte in der deutschen Universität verfestigen. Noch in den 1960er Jahren mündeten annähernd 80 % der Universitätsabsolventen in die staatlichen oder anderen akademischen Berufsbereiche ein (Riese 1967). Noch heute sind es über 50 %.

Dementsprechend war die höhere Bildung auf den Gymnasien auf die Vorbereitung zum Universitätsstudium ausgerichtet. Es entstand bzw. verfestigte sich nun – sicherlich gegen die Intentionen W. v. Humboldts, des Reformators der preußischen Universität und Kulturpolitik zu Anfang des 19. Jahrhunderts – ein zweites bildungsstrukturelles Schisma, das mit dem ersten eng zusammenhing und ebenfalls bis heute fortwirkt: das Schisma zwischen höherer Gymnasial- und jener „niederen“ Volksschulbildung, die in der Realität für eine wie immer geartete Berufsbildung in den Gewerben vorbereitete. Humboldt stand als Grundlage für die preußische Kulturpolitik das Ideal einer allgemeinen Menschenbildung vor Augen, die alle Stände, Klassen und Schulstufen – auch die untersten – übergreifen sollte:

„Alle Schulen aber, denen sich nicht ein einzelner Stand, sondern die ganze Nation oder der Staat für diese annimmt, müssen nur allgemeine Menschenbildung bezwecken. – Was das Bedürfnis des Lebens oder eines einzelnen seiner Gewerbe erheischt, muss abgesondert, und nach vollendetem Unterricht erworben werden.

Wird beides vermischt, so wird die Bildung unrein, und man erhält weder vollständige Menschen, noch vollständige Bürger einzelner Klassen“ (Humboldt 1920: 276 f).

Die für alle Schulstufen als verbindlich gedachte Konzeption der Allgemeinbildung war an den humanistischen Idealen des klassischen Altertums orientiert. Sie war nicht zuletzt als Kritik an der auf Nutzen und Nützlichkeit zielenden Aufklärungspädagogik und deren Umsetzung in so genannten „Industrieschulen“ zu verstehen, die häufig eher den „Charakter der Arbeitserziehung“ und der Ausbeutung als der Bildung hatten (Friedeburg: 46). Von seinem Konzept von Allgemeinbildung lehnte Humboldt auch die von Aufklärungspädagogik und früher Industriepolitik geforderten Mittel- und Realschulen ab, die auf die Bedürfnisse von Handel und Gewerbe zugeschnitten waren (vgl. Blankertz 1982: 120).

Die neuhumanistische Allgemeinbildungskonzeption hat die preußische Schulpolitik im 19. Jahrhundert zwar nur begrenzt bestimmt. Vor allem fielen ihre Ideale in der Volksschulbildung schnell der staatlichen Finanzpolitik zum Opfer und in sich zusammen. Aber sie war in Bezug auf unser Thema, das deutsche Bildungs-Schisma, in zumindest drei Punkten nachhaltig wirkungsvoll:

- Sie zementierte über das 19. Jahrhundert hinaus die bildungsstrukturelle und -politische Vorrangstellung des humanistischen Gymnasiums und der Universitätsbildung gegenüber Realschulen und technischen Hochschulen und etablierte die Wissenschafts- und Hochschulorientierung zum zentralen Bezugspunkt für die höhere Bildung. (Erkennbar ist der erste Punkt daran, dass bis ins 20. Jahrhundert allein das humanistische Gymnasium die allgemeine Hochschulreife erteilen durfte (Friedeburg 1989: 172).
- Sie ließ die „niedere“ Volksbildung ohne eine eigene Bildungskonzeption, die über die Vermittlung von elementaren Kulturtechniken des Lesens, Schreibens und Rechnens sowie die Einübung von Zucht und Ordnung als Grundlagen für das Leben

im Staat und in der Kirche hinausging (Schulartikel 2 der Verf. Preußens von 1850). Auch die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts verstärkt einsetzende Industrialisierung erforderte keinen Strukturwandel der Volksschule (Friedeburg: 131). Die klassenspezifische Trennung zwischen „niedriger“ Volksschul- und höherer Gymnasialbildung war für lange Zeit festgeschrieben, auch wenn mit dem Ausbau von (Ober)Real- und Mittelschulen dem Handwerk und Gewerbe in Industrie und Handel eine dem Gymnasium nachgeordnete Zwischenebene von Bildung geschaffen und ausgebaut wurde.

- Es entbehrt nicht der Ironie, dass ausgerechnet durch eine Bildungskonzeption, die ausgezogen war, die enge Nutzenperspektive der Aufklärungspädagogik und ihre Auswüchse in der Industrieschulpraxis des markantilistischen Staates zu stoppen, das institutionelle Schisma zwischen höherer Allgemeinbildung und Berufsbildung für unabsehbare Zeit festgeschrieben wurde. Herwig Blankertz, konstatiert lakonisch, dass „sich während des ganzen 19. Jahrhunderts die Entwicklung des ... Systems der ... Berufsausbildung unter völligem Desinteresse der Pädagogik und der Bildungspolitik“ vollzog (Blankertz 1982: 120).

Als Resultat kann man zugespitzt formulieren: es etablierte sich das *Schisma zwischen einer praxisfernen höheren Allgemeinbildung und einer bildungsfernen Berufsbildungspraxis*. Mit den Nachwirkungen dieses Gegensatzes haben wir noch heute – knapp 200 Jahre später – zu kämpfen.

Dass es die Persistenz dieses Gegensatzes im 20. Jahrhundert gibt, dafür lassen sich eine Fülle von Indizien anführen. Ich will mich nur auf eines – zugleich das komplexeste beziehen –, auf die Bildungsreform-Diskussion und die Bildungsreform der ausgehenden 60er Jahre des letzten Jahrhunderts, die in der Bildungsgeschichte ja als die große Reformära des 20. Jahrhunderts gilt.

L. v. Friedeburg stellt in seinem Buch „Bildungsreform in Deutschland“ zu dieser Reformära fest: „Der Bildungsreform ging die Bildungsexpansion voran, nicht umgekehrt“ (S. 336). Betrachtet man die Ära ex post vom Ergebnis her, dann bedeutet die zeitliche Folge von Bildungsexpansion und Bildungsreform eher, dass unter dem Druck der Expansion die Reform, die im Rahmenplan des damals eingerichteten deutschen Bildungsrates als Neustrukturierung des Gesamtsystems konzipiert war, immer mehr auf Partialreformen in den einzelnen Bildungsbereichen und finanzielle und organisatorische Bewältigung der Expansion zusammenschumpfte und dass eine umfassende Reform versandete.

Die Integration von Allgemein- und Berufsbildung, obwohl deklamatorisch von vielen politischen Stellungnahmen – vor allem von Sozialdemokratie und Gewerkschaften – beschworen, wurde politisch nicht einmal ernsthaft geprüft, obwohl sie von der Bildungskommission des deutschen Bildungsrates als Teil einer differenzierten Sekundarstufe II ins Gespräch gebracht worden war. Die „vergessene Majorität“ der Lehrlinge, wie Winterhager formulierte, wurde von der Bildungsreform weitgehend ausgeschlossen.

Als zentrale Kategorie für die Gestaltung der Curricula sollten nach Bildungs- und Wissenschaftsrat die „Wissenschaftsorientierung“ dienen: In einer von der wissenschaftlichen Entwicklung geprägten Gesellschaft müsse der Einzelne in der Lage sein, – so die Begründung – die Chancen und Gefahren wissenschaftlicher Resultate zu erkennen und zu beurteilen. Da die Frage, was dies für die Didaktik von Volks- oder Hauptschulen bedeute, unbeantwortet blieb, lief die Perspektive „Wissenschaftsorientierung“ letztlich auf eine Curriculum-Reform für die gymnasiale Oberstufe hinaus. Wenn man heute entsprechende offizielle Dokumente aus der Reformära liest, fühlt man sich unwillkürlich an Humboldts Bildungskonzeption erinnert. Nur dass an die Stelle des humanistischen Bildungsideals jetzt die „Wissenschaftsorientierung“ getreten ist. Auch dies lässt sich als ein Zeichen des Beharrungsvermögens der traditionellen Bildungsideologie lesen.

Haben wir mit dem Verweis auf das Beharrungsvermögen der traditionellen Bildungsideologie den Schlüssel zum Verständnis der versäumten Bildungsreform? Ich denke „nein“. Bildungsideologien sind vor allem, wenn sie sich tief in die Systemstruktur des Bildungswesens (dreigliedriges Schulsystem) und ins Bildungsbewusstsein großer Bevölkerungsgruppen eingefressen haben, ein wichtiger, aber kein hinreichender Erklärungsfaktor für versäumte Reform. Zu erklären ist, warum sie ein solches Beharrungsvermögen haben entwickeln können, selbst wenn sich die gesellschaftliche Realität sehr grundlegend gewandelt hat. Insofern ist für mein Thema auch wichtiger als die Frage nach dem Ursprung des „Bildungs-Schisma“ diejenige danach, warum es sich durch das 20. Jahrhundert hat erhalten können.

3. Das Beharrungsvermögen des Schisma im 20. Jahrhundert

Die Antwort kann nur außerhalb des Bildungssystems liegen und muss etwas mit den ökonomischen und sozialen Entwicklungen der deutschen Gesellschaft in diesen Jahrhundert zu tun haben. Wie ist es zu erklären, dass sich die Grundstrukturen des deutschen Bildungssystems, insbesondere die institutionelle Trennung von höherer Allgemeinbildung und Berufsbildung und das selektive dreigliedrige Schulsystem, durch alle politische Regimes von der preußischen Monarchie über das Kaiserreich, die Weimarer Republik und den Nationalsozialismus bis zur Bonner- und jetzt Berliner-Republik erhalten haben. Und dass sie auch die unterschiedlichen Wirtschaftsepochen bzw. Produktionsweisen überdauerten – von der vorindustriellen handwerklichen und Agrarproduktion, über die lange Phase der Industrialisierung vom letzten Viertel des 19. bis ins letzte Drittel des 20. Jahrhunderts bis hin zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie der Gegenwart. Erstaunlich und erklärungsbedürftig erscheint mir diese institutionelle Persistenz schon.

Die Antwort auf die Frage ist von beiden Seiten des Schisma aus zu geben – von der höheren Allgemeinbil-

derung und der Berufsbildung her. Ich beginne mit der Berufsbildung.

Im Zentrum steht dabei die industrielle Produktion als Leitsektor der Wirtschaft. Dass für eine handwerkliche Produktionsweise eine stark betrieblich gebundene Ausbildung hochgradig funktional ist, bedarf keiner weiteren Erklärung. Aber dass die Industrie schon zu Beginn des 20. Jahrhunderts begann, die handwerkliche Ausbildungsverfassung in der Grundstruktur zu übernehmen und durch die Schaffung industriespezifischer Facharbeiterberufe und Ausbildungsformen (z.B. Lehrwerkstätten) für ihre Bedürfnisse zu transformieren, ist keineswegs selbstverständlich, sondern markiert eine deutliche Besonderheit.

Sie beruht auf dem spezifischen deutschen Entwicklungspfad, den Abelshäuser schon für die Wende zum 20. Jahrhundert als „diversifizierte Qualitätsproduktion“ charakterisiert (Abelshäuser, 2004: 42). Gemeint ist damit eine Produktionsweise vor allem in der elektrotechnischen und der chemischen Industrie sowie dem Maschinenbau, die nicht auf tayloristische Massenfertigung und Billigprodukte setzt, sondern ihre Wertschöpfung über eine bereits relativ wissensintensive Qualitätsproduktion auf den exportorientierten Hochpreissegmenten des Weltmarktes realisiert. Bei ihr spielt der Facharbeiter eine entscheidende Rolle und bildet gleichsam das Rückrat der Produktion. Auf diesem speziellen Entwicklungspfad der Industrie, der nicht auf die genannten Branchen beschränkt blieb und bis heute fortwirkt, wird zurückgeführt, dass in Deutschland der Taylorismus selbst dann nicht die Tiefe gewann wie in USA, als auch hierzulande die Massenproduktion zunahm. Für einen solchen Typ von Produktion war eine eigene Facharbeiterausbildung lebenswichtig, weil die fortschreitende Mechanisierung der Arbeit trotz fortdauernder Bedeutung handwerklichen Geschicks industrieeigene Anforderungen in den Arbeitsprozessen generierte. Dies und der große Einfluss der Betriebe auf die berufliche Sozialisation der Jugendlichen erklärt, warum die Industrie bis heute beträchtliche Geldsummen in die Ausbildung investiert.

Den zweiten zentralen Faktor, der die berufliche Ausbildung in der deutschen Wirtschaft bis heute stabilisiert, bildet das kooperative Produktionsmodell von Kapital und Arbeit, das im 20. Jahrhundert sukzessive ausgebaut wurde und die Gewerkschaften durch Mitbestimmungsrechte in die Produktionsverantwortung einbindet. Die betriebliche Berufsausbildung ist ein für die Gewerkschaften zentraler Mitbestimmungsbereich, da sie ihnen Einfluss auf die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchs' einräumt und ein Rekrutierungsfeld für Gewerkschaftsmitglieder bietet.

Die Facharbeiterproduktion gilt als entscheidender komparativer Vorteil der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb und als Garant ihrer Spitzenposition im Export. An den wirtschaftlichen Erfolgen haben in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts beide Seiten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, partizipiert – die einen durch Erhöhung ihrer Kapitalerträge und wirtschaftliche Expansion, die andere durch relativ langfristige Einkommenserhöhungen und verbesserten betrieblichen und gesellschaftlichen Status.

Die Verbindung von ökonomischem Erfolg und Definitionshoheit über die Ausbildung der Mehrheit der Jugendlichen schafft ein ziemlich stabiles Bündnis der beiden Hauptakteursgruppen des Beschäftigungssystems für die bestehende Berufsbildungsverfassung. Jede strukturelle Änderung dieser Verfassung würde beide Akteursgruppen Einfluss kosten und wäre zudem mit Unsicherheiten in Bezug auf die ökonomische Qualifikationsversorgung verbunden. Warum soll man ein so erfolgreiches Ausbildungssystem ändern? Diese Frage wird auch in der Gesellschaft insgesamt, die dem Erfolg den Wirtschaftswohlstand verdankt, gestellt. Es ist ungewiss, ein lange Zeit erfolgreiches System zu ändern.

Die Vereidigung der großen Gesellschaftsgruppen auf das duale Berufsbildungssystem hat implizit Auswirkungen auch auf die höhere Allgemeinbildung. Bis zur Jahrtausendwende – insbesondere aber in der großen Bildungsexpansionsphase der 1960er und 1970er Jah-

re – finden wir eine Fülle von Stellungnahmen der unternehmerischen Spitzenverbände und Kammern, die vor einer „zu starken Expansion“ von höherer und Hochschulbildung mit dem Argument warnen, dass damit die Basis eines qualifizierten Nachwuchses für die duale Ausbildung und somit das System selbst gefährdet würde und schnell ein „akademisches Proletariat“ entstehen könne. Den Hintergrund für letztere Warnung bildete der Sachverhalt, dass noch am Beginn der 1970er Jahre der Anteil von Hochschulabsolventen an den Belegschaften in der Privatwirtschaft bei 2 % lag und sich andeutete, dass auch die Aufnahmekapazität der öffentlichen Arbeitgeber begrenzt erschien.

Werfen wir einen Blick auf die andere Seite des Schisma, auf die Interessenkonstellationen im Bereich der höheren Bildung. Weder die für die höhere Bildung verantwortlichen Kultusadministrationen der Länder noch die bürgerlichen Mittelschichten, die die Hauptnutzergruppen der höheren Bildung abgaben – und bis heute abgeben – hatten irgendeine Affinität zum beruflichen Bildungssystem. Im Vordergrund von beiden stand der Erhalt des dreigliedrigen allgemeinbildenden Schulwesens, zum einen um Leistungsauslese, zum anderen um Bildungsprivilegien in einer an sozialer Exklusivität einbüßenden höheren Bildung zu sichern.

An den Auseinandersetzungen über die Einführung von Gesamtschulen wird das unmissverständlich deutlich. Die zu Beginn der 70er Jahre in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (BLK) mehrheitlich (mit den (17) Stimmen der sozialliberalen Bundesregierung und der (6) sozialdemokratisch regierten Länder) formulierte Position für Einführung von „integrierten Gesamtschulen“ wurde von den unionsregierten Ländern ebenso zerfleddert wie der Vorschlag des Deutschen Bildungsrats, die Sekundarstufe II als „differenzierte Einheit“ von Allgemein- und Berufsbildung zu gestalten und mit einem Abitur I (allgemeinbildend) und einem Abitur II (berufsbildend) abzuschließen.

Die Macht der bürgerlichen Elternschaft wird in dem Streit über die Einführung der gegenüber den Bildungs-

ratsplänen weit abgespeckten Version einer „kooperativen Gesamtschule“ in NRW sichtbar. Gegen das 1977 von der sozialliberalen Koalition verabschiedete Gesetz, das die schrittweise Einführung „kooperativer Gesamtschulen“ als Regelschulen vorsah, liefen Elternvereine und Lehrerverbände der Gymnasien und Realschulen Sturm und mobilisierten mit Hilfe der CDU-Landtagsopposition in kurzer Zeit etwa ein Drittel der Wahlberechtigten für einen Volksentscheid gegen die „kooperative Gesamtschule“. Die Landesregierung ging in die Knie und strich die Bestimmungen über die kooperative Schule und die Orientierungsstufe. Das dreigliedrige Schulsystem mit dem Privileg des Gymnasiums blieb erhalten (vgl. Friedeburg). Es sollte im ausgehenden 20. Jahrhundert das alte Schisma zwischen „höherer“ und „niederer“ Allgemeinbildung verschärfen.

Das Fazit aus diesem dritten Argumentationsschritt: Offensichtlich ist das deutsche Bildungs-Schisma so stark sowohl im deutschen Produktionsmodell als auch in der Sozialstruktur der deutschen Gesellschaft verankert, dass alle Reformanstrengungen im 20. Jahrhundert es nicht zum Einsturz bringen konnten.

4. Der Wandel zur nachindustriellen Gesellschaft

Angesichts der fest betonierten Reformbarrieren stellt sich zum Abschluss die Frage: Muss denn das Bildungs-Schisma überhaupt aufgehoben werden und – wenn ja – warum und vor allem wie? Meine Antwort lautet: Ja, das Bildungs-Schisma muss überwunden werden, weil sich sonst vor den Herausforderungen einer nachindustriellen Wissensgesellschaft die eingangs angedeuteten Probleme des Bildungssystems und ihre ökonomischen und sozialen Folgen zu verschärfen drohen.

Zunächst sei kurz darauf verwiesen, wie sich der Weg von einer vor- zu einer nachindustriellen Gesellschaft in der Erwerbsstruktur darstellt. (Vgl. Abbildung 4)

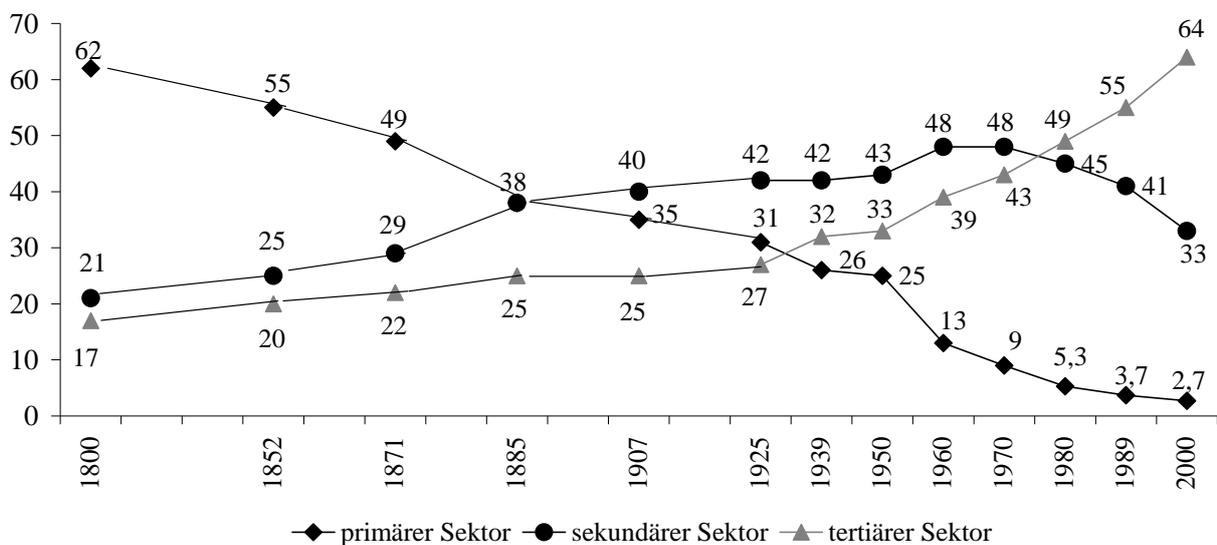
Um 1800, dem zeitlichen Beginn meiner Argumentationslinie sind, noch 62 % der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft beschäftigt. Die Dominanz dieses Sektors wird erst im letzten Drittel des 19. Jahrhunderts gebrochen. Ab Anfang des 20. wird für etwa ein dreiviertel Jahrhundert bis in die 1970er Jahre der industrielle Sektor vorherrschend und ab dann kommt es zu einem steilen Anstieg der Dienstleistungen auf ca. heute 2/3 der Erwerbstätigen, begleitet von einem fast ebenso steilen Abfall der Industriebeschäftigten; die Landwirtschaft spielt so gut wie keine Rolle mehr.

Eine sektorale Verschiebung in der Erwerbsstruktur wäre in unserem Zusammenhang wenig aufregend, wenn sie sich nicht mit tief greifenden Veränderungen der Berufsprofile und der Wissensformen verbände. Schon der Weg von materieller Produktion in der Industrie zu immateriellen Dienstleistungen markiert einen Wandel von stärker körpergebundenen zu stärker intellektuellen Tätigkeiten. Mit der Entwicklung zur Dienstleistungsökonomie gewinnen anstelle von Herstellungsarbeit kaufmännische, verwaltende, analysierende, koordinierende sowie sozialpflegerische, lehren-

de und wissenschaftliche Tätigkeiten die Oberhand in der Erwerbsstruktur. Ihnen allen ist gemeinsam, dass sie ein hohes Maß an Wissens- und Informationsverarbeitung und an Kommunikation aufweisen.

Werner Dostal hat aus dem Dreisektoren-Modell ein Viersektoren-Modell entwickelt, (vgl. Abbildung 5) indem er alle Berufe, in denen mehr als 75 % der Tätigkeiten aus dem Umgang mit Informationen bestanden, aus den drei herkömmlichen Sektoren herausgelöst und in einem eigenen Sektor zusammengefasst hat. Dieser Sektor wäre heute, wenn man eine regelmäßige Statistik nach diesem Modell erhöhe, mit über 50 % der Erwerbstätigen der mit Abstand größte. In ihn gingen heute fast 15 % der Produktions- und über 40 % der Dienstleistungstätigkeiten ein. Mit diesem Wandel werden auch andere Qualifikationsanforderungen und Wissensvoraussetzungen für die Bewältigung von Arbeitsaufgaben relevant: analytische, sozial-kommunikative und Problemlösefähigkeiten. Dies aber sind Fähigkeiten, die bisher am intensivsten in den formalen Bildungsprozessen der höheren Allgemeinbildung angeeignet werden.

Abbildung 4: Erwerbstätige nach Produktionssektoren 1800 bis 2000 (Deutsches Reich und Bundesrepublik¹)



1) 1950 bis 1989 alte Länder, 2000 Gesamtdeutschland

Quellen: Geissler, R. (2002), S. 29.

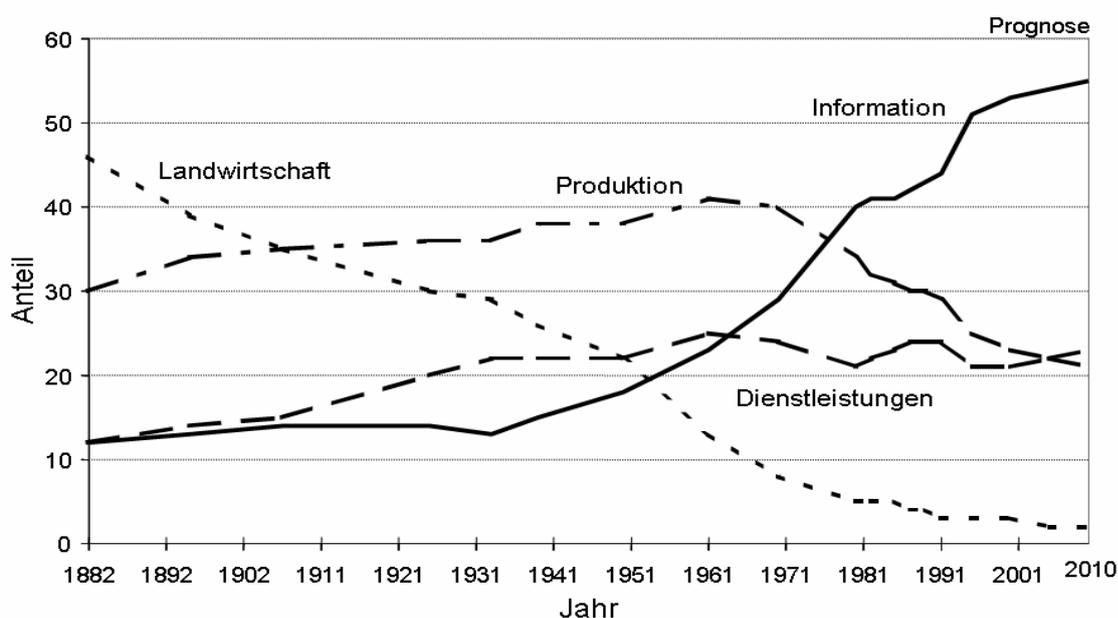
Die Entwicklung von der vor- zur nachindustriellen Erwerbsgesellschaft lässt sich – bezogen auf die dominanten Wissenstypen – als Wandel von Erfahrungswissen zu systematischen (theoretischen) Wissen beschreiben. Es existiert kaum ein Theoretiker, der nicht als das wesentliche Merkmal nachindustrieller Gesellschaften die Zentralität des systematischen (theoretischen, wissenschaftlichen) Wissens herausstellte.

Worin besteht der Unterschied der Wissenstypen und warum ist er so wichtig? Erfahrungs- oder implizites Wissen (Polanyi 1985, Nonaka/Takeuchi 1995) zeichnet sich dadurch aus, dass es in unmittelbaren Arbeits- und Lebenszusammenhängen angeeignet wird, an die Person gebunden und schwer verallgemeinbar und übertragbar ist. Handwerkliches Geschick und Wissen können in unserem Zusammenhang als Inbegriff des Erfahrungswissens gelten. Auf der anderen Seite umfasst systematisches Wissen alle Formen kodifizierten (expliziten) Wissens, das in Schulen und Hochschulen als praxisenthaltenen Einrichtungen vermittelt wird

Die Dinge werden dadurch kompliziert, dass beide Wissenstypen nicht als praktische Gegensätze in dem Sinne

anzusehen sind, dass der eine einfach durch den anderen ersetzt wurde oder werden könnte. Es handelt sich in der Realität immer um Mischungsverhältnisse. In Arbeitszusammenhängen kommt heute Erfahrungswissen selten ohne systematisches Wissen aus, ohne dass Erfahrungswissen unwichtig würde; das zeigen die umfangreichen arbeitssoziologischen Studien des SOFI unmissverständlich. Auf der anderen Seite kann systematisches Wissen in praktischen Zusammenhängen auf Erfahrung nicht verzichten, z.B. bei der Beratung von Kunden, der Pflege von Patienten oder der Unterrichtung von Kindern. Aber die Dominanz in den Mischungsverhältnissen von Erfahrungs- und systematischem Wissen hat gewechselt. Für nachindustrielle Gesellschaften ist systematisches Wissen strukturbestimmend. Daran geht kein Weg vorbei, und das hat für Bildungssystem und Gesellschaftsstruktur weitreichende Konsequenzen. K.U. Mayer bringt diesen Sachverhalt zugespitzt auf den Punkt. „Für die Gesellschaft, die sich zunehmend als eine „Wissens“-Gesellschaft versteht, bilden die Hochschulen die entscheidende Quelle für die Entwicklung von kulturellen Orientierungen, ökonomisch verwertbarem Wissen und hochqualifizierten Arbeitskräften“ (K.U. Mayer 2003: 581).

Abbildung 5: Das Vier-„Sektoren“-Modell 1882 bis 2010



Quelle: Dostal 2001.

Wenn diese Aussage in der Tendenz richtig ist, besagt sie für mein Thema: Die Berufsausbildung, die als arbeitsintegrierte ihre Begründung im Wesentlichen aus der Bindung an das Erfahrungswissen bezogen hat, gerät gegenüber der höheren Allgemein- und wissenschaftlichen Bildung immer weiter ins Hintertreffen, verliert – wie uns die Rekrutierungspraxis der Unternehmen zeigt – an Attraktivität und entspricht auch nur noch einem geringer werdenden Bedarf der Wirtschaft.

Und nicht nur das: Ohne Verstärkung der Anteile systematischen Wissens in der Berufsbildung müssten ihre Schüler/Auszubildenden gegenüber der Klientel der höheren Allgemeinbildung auch in einen kaum wiederaufzuholenden Nachteil in Bezug auf ihre Chancen zu einer autonomen Gestaltung ihres Lebens und ihrer Berufsbiographie geraten.

Auch dies hängt mit der Dominanz des systematischen Wissens zusammen, das alle Lebensbereiche innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit durchdringt. Soweit es sich um fachliches Wissen handelt, unterliegt es einem beschleunigten Veraltungsprozess. Niemand kann sich z.B. in seinem Beruf auf seinem wo immer erworbenen Wissen – ob in Berufs- oder Hochschulbildung – mehr ausruhen. Die Intervalle zur Erneuerung von Qualifikation werden kürzer. Da zugleich aufgrund der Geschwindigkeit des ökonomischen und technologischen Wandels die Unsicherheit über künftige Qualifikations- und Wissensanforderungen gestiegen ist, lässt sich die Erneuerung der je individuellen Wissensbestände immer weniger durch institutionell abgepackte Weiterbildungsangebote regulieren. Sie bedarf der Selbstorganisation der Individuen. Dies meint die Rede vom lebenslangen Lernen.

Selbststeuerung und Selbstorganisation von Lernprozessen setzt hohe affektive und kognitive Lernkompetenzen voraus, nicht nur in Bezug auf Inhalte, sondern insbesondere auf das „Wie“ des Lernens. (Metakognition, Antizipations-, Organisationsfähigkeit der eigenen Lernprozesse) In der Vermittlung dieser Kompetenzen scheinen die Hauptschulen und auch große Teile der Be-

rufsbildung schwach, jedenfalls deutlich schwächer als die Einrichtungen der höheren Bildung. Überprüfen kann man das an der Teilnahme an formalisierten und informellen Lernaktivitäten im Erwachsenenalter, die bei Personen mit höheren Bildungsabschlüssen um ein Mehrfaches größer ist als bei den unteren Bildungsschichten, wie wir in der Bildungsberichterstattung zeigen. (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006)

Mit diesem Argument hat man wenigstens ein übergreifendes Prinzip, nach dem die Lernprozesse von der Vorschule bis zu Berufsbildung und Hochschule organisiert sein sollten. Wir sind fast wieder bei Humboldt, dessen Idee einer „allgemeinen Bildung“ wieder Aktualität besitzt, und zwar auch und gerade für die von Humboldt abgewehrten Bereiche der Berufsbildung. Aber diese Idee kann weder das alte Bildungsideal noch vorranglich die „Wissenschaftsorientierung“ des Bildungsrates sein. Vielmehr ist es die Lernkompetenz selbst im Sinne der Selbstorganisationsfähigkeit von Lernen im Lebensverlauf, zu der zunehmend für alle Bevölkerungsgruppen der Umgang mit systematischem Wissen zählt. Was das für die Didaktik und Methodik der Unterrichtsprozesse auf den verschiedenen Schul- und Ausbildungsstufen bedeutet, mögen die Pädagogen klären. Auf jeden Fall erscheint mir eine institutionelle Neudefinition und Neuorganisation des Sekundar I-Bereichs und der beruflichen Bildung, welche die Übergänge in weiterführende Bildungsstufen ermöglicht und damit das Schisma aufbricht, als unabdingbar. Wie schwierig das ist, mag an der Gegenüberstellung der beiden institutionellen Ordnungen (von Berufs- und Allgemeinbildung) und den von ihnen geschaffenen Interessenpositionen sichtbar geworden sein. Um nur einen Punkt zu nennen: Erweiterung oder Umschichtung der Bildungsressourcen zu den unteren Bildungsstufen und Neudefinition des Status der Auszubildenden, erscheinen mir als unverzichtbare Voraussetzungen. Wie das zu erreichen ist, ob mit einer neuen „großen“ Bildungsreform oder mit einer schrittweisen Annäherung, wage ich nicht zu entscheiden. Auf jeden Fall sollte damit begonnen werden, um die sozialen und ökonomischen Probleme in dieser Republik nicht zu vergrößern.

Literatur:

- Abelshäuser, W. (2004): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945, München.
- Baethge, M. (1970): Ausbildung und Herrschaft. Frankfurt.
- Blankertz, H. (1982): Die Geschichte der Pädagogik von der Aufklärung bis zur Gegenwart, Wetzlar.
- Dostal, W. (2001): Quantitative Entwicklungen und neue Beschäftigungsformen im Dienstleistungsbereich. In: Baethge, M., Wilkens, I. (Hrsg.), Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert?, Opladen.
- Friedeburg, L. v. (1987): Bildungsreform in Deutschland. Frankfurt.
- Geissler, R. (2002): Die Sozialstruktur Deutschlands, Wiesbaden.
- Greinert, W.-D. (1998): Das „deutsche System“ der Berufsausbildung: Tradition, Organisation, Funktion, Baden-Baden.
- Herlitz, H.G. (1982): Geschichte der gymnasialen Oberstufe. Theorie und Legitimation seit der Humboldt-Süverschen Reform. In: Blankertz, H. u. a. (Hrsg.), Sekundarstufe II – Jugendbildung zwischen Schule und Beruf (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 9.1), Stuttgart.
- Humboldt, W. v. (1920): Gesammelte Schriften, Bd. XIII, Berlin.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland. Bielefeld.
- Mayer, K.-U. (2000): Die Bildungsgesellschaft. In: Pongs, A. (Hrsg.), In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich?, München.
- Mayer, K.U. (2003): Das Hochschulwesen. In: Cortina, K.S. u. a. (Hrsg.), Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Reinbeck.
- Nonaka, I./Takeuchi, H. (1995): Die Organisation des Wissens, Frankfurt/New York.
- Polanyi, M. (1985): Implizites Wissen. (dt. Ausg. von „The Tacit Dimension“), Frankfurt/M.
- Riese, H. (1967): Die Entwicklung des Bedarfs an Hochschulabsolventen in der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden.
- Stratmann, K.W./Pätzold, G. (1985): Institutionalisierung der Berufsbildung. In: Baethge, M./Nevermann, K. (Hrsg.), Organisation, Recht und Ökonomie des Bildungswesens (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 5), Stuttgart.
- Teichler, U. (1983): Hochschule und Beschäftigungssystem. In: Huber, L. (Hrsg.), Ausbildung und Sozialisation in der Hochschule (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 10) Stuttgart.

Der Ausbau der regenerativen Energien – Chancen und Barrieren*

Rüdiger Mautz

1. Einleitung

Der deutsche Energiesektor zeigt ein doppeltes Gesicht: Auf der einen Seite wird das Bild von der Kontinuität des *traditionellen Pfades der deutschen Energiewirtschaft* bestimmt, deren technischen und ökonomischen Grundstrukturen sich bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts herausgebildet haben und bis heute im Wesentlichen erhalten geblieben sind. Am deutlichsten lässt sich dies am *Stromsektor* zeigen: Bis heute dominiert hier das Paradigma der verbrauchsfernen und in einem Verbundsystem zentralisierten Stromerzeugung. Neben zentralisierten technischen Strukturen gehört Marktkonzentration in Form eines Oligopols aus wenigen Großunternehmen zu den bestimmenden Merkmalen der deutschen Stromwirtschaft. Die Kontinuität des skizzierten Pfades im Elektrizitätssektor (bzw. in der Energiewirtschaft insgesamt) blieb trotz etlicher „Störungen“ seit den 1970er Jahren erhalten. Weder die Ölpreiskrisen sowie die dadurch ausgelösten wachstumskritischen Debatten der 70er Jahre noch die Anti-Atomkraft- und sonstigen Umweltschutzdebatten führten zu tief greifenden Brüchen oder gar zu einer Abkehr von der zentralisierten Großproduktion auf der Basis fossil-atomarer Energieträger. Angesichts ihrer ökonomischen Dominanz, ihrer internen Strukturen und ihrer langfristigen

Investitionsstrategien spricht einiges dafür, dass die großen Konzerne auch in Zukunft an dem einmal eingeschlagenen Pfad im Wesentlichen festhalten werden.

Aus einer anderen Perspektive rücken dagegen struktureller Wandel und Innovativität des deutschen Stromerzeugenden Sektors ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Der Blick richtet sich hier in erster Linie auf die bisherige Erfolgsbilanz im Bereich der *regenerativen Energien*. Man sieht die Bundesrepublik hier nicht nur in einer auch international anerkannten „Pionierrolle“, sondern inzwischen auch als „Weltmarktführer“ bei der Windenergie sowie in der weltweiten Spitzengruppe in den Bereichen Fotovoltaik und Solarthermie oder beim Biodiesel-Absatz (Reiche 2004: 189). Und weiter: „Nach Angaben der EU-Kommission wird Deutschland neben Dänemark, Spanien und Österreich zu den wenigen (vier von 15 EU-)Ländern zählen, die die Vorgaben aus der EU-Richtlinie zur Stromerzeugung aus regenerativen Energien für das Jahr 2010 erfüllen können“ (ebenda). Der regenerative Energiesektor, der mittlerweile gut 10 % zur deutschen Stromproduktion beiträgt, ist längst kein ökonomisches Leichtgewicht mehr, sondern hat sich zu einem Wirtschaftsbereich entwickelt, in dem Milliardenumsätze gemacht werden. Er sichert, wie das Bundesumweltministerium mitteilt, inzwischen

* Beim folgenden Text handelt es sich um die erweiterte Fassung eines Vortrags im Rahmen der Veranstaltung „Reformchancen und Reformbarrieren in der Energiepolitik“ des Arbeitskreises Politik und Technik auf dem 23. wissenschaftlichen Kongress der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) in Münster 2006.

130.000 Arbeitsplätze, „deutlich mehr“, als von „Kohle und Atomkraft zusammen“ (BMU 2005: 4).

Der vorliegende Beitrag konzentriert sich auf die Entwicklung der regenerativen Energien und geht dabei von der These aus, dass der Vormarsch der „Erneuerbaren“ nur verständlich wird, wenn man ihn nicht allein als technischen, sondern auch als sozialen Innovationsprozess beschreibt. Es handelt sich bei den regenerativen Energien um eine radikale Innovation, insofern sie auf einen Paradigmenwechsel im Energiesektor sowie einen Wandel des Produktionsmodells in der Stromerzeugung hinausläuft. Dabei stehen drei Grundprinzipien, die zu zentralen Merkmalen des konventionellen Stromsektors kontrastieren, im Vordergrund: Erstens die technische und ökonomische Dezentralisierung der Energieproduktion; zweitens die Verbreiterung bzw. Pluralisierung des dafür relevanten Akteursfeldes; drittens die Orientierung an Ökologie als einer wichtigen Legitimationsgrundlage und Leitnorm des Handelns (Mautz et al.: 17 ff.).

Auf den folgenden Seiten wird zunächst nach den Erfolgsfaktoren für die zunehmende Verbreitung regenerativer Energietechniken hierzulande gefragt. Das Augenmerk richtet sich erstens auf die Relevanz der umweltpolitischen Regulierung sowie ihrer Einbettung in umfassendere Governancestrukturen. Die Analyse wird sich zweitens auf die Bedeutung dezentraler Akteursnetzwerke für den Innovationsprozess und für die Diffusion erneuerbarer Energien konzentrieren (Kapitel 2). Die sich daran anschließende Frage lautet, inwieweit der rapide Wachstumsprozess des Erneuerbare-Energien-Sektors auch seine „Kehrseite“ im Sinne ambivalenter Folgewirkungen hat. So zeigt sich, dass das Produktionsmodell der regenerativen Stromerzeugung im Zuge seines technischen und ökonomischen Expansionsprozesses Konfliktpotenziale freisetzen sowie an strukturelle Diffusionshemmnisse stoßen kann. Beides stellt auch erhöhte Anforderungen an die politische Steuerung im Bereich der „Erneuerbaren“ (Kapitel 3). Abschließend wird die Frage der Integration der regenerativen Energien in das Stromsystem diskutiert. Das Verhältnis der

„Erneuerbaren“ zum konventionellen Stromsektor beruht von Beginn auf einer Konkurrenz der Paradigmen (siehe oben), wobei die Ankopplung der regenerativen Stromerzeugung an das bestehende Elektrizitätssystem nicht zuletzt deswegen gelang, weil erstens eine ausreichend motivierte und handlungsfähige Akteursbasis im Lager der „Erneuerbaren“ existierte und weil eine solche Entwicklung zweitens von politischer Seite gefördert und (im Sinne einer technologischen Nische) geschützt wurde. Mit der inzwischen beschleunigten Expansion der Nische stellt sich die Frage der Integration mit mehr Dringlichkeit, da Inkompatibilitäten zwischen dem angekoppelten „Fremdkörper“ der regenerativen Stromproduktion und dem gewachsenen Stromsystem zunehmen könnten (Kapitel 4).

2. Erfolgsfaktoren erneuerbarer Energien

Wenn es einen gemeinsamen Nenner der diversen Studien gibt, die sich mit der expansiven Entwicklung der regenerativen Energien in der Bundesrepublik befassen, dann ist es die kaum zu überschätzende Bedeutung, die man der *umweltpolitischen Regulierung* als treibender Kraft des Erneuerbare-Energien-Sektors zumisst (z.B. Heymann 1997; Lucke 2002; Umbach-Daniel 2002; Durstewitz et al. 2003; Jacobsson et al. 2002; Jacobsson/Lauber 2006). Dies überrascht wenig, insofern der staatlichen Regulierung im Hinblick auf die Erfolgchancen von Umweltschutzinnovationen gemeinhin ein hoher Stellenwert zugeschrieben wird – etwa aus der Perspektive institutionalistischer ökonomischer Theorie (Zimmermann et al. 1998; Linscheidt 1999; Hübner/Nill 2001), im Rahmen von Policy-Ansätzen zur Umwelt- und Nachhaltigkeitspolitik (Blazejczak et al. 1999; IÖW 2001; Jaenicke 2001; Coenen 2002) oder aus der Sicht von soziologischen Analysen zur Genese umwelttechnischer Innovationen (Huber 2004, 2005). Mit Blick auf die bisherige Erfolgsbilanz des Erneuerbare-Energien-Sektors richten sich die Analysen nicht nur auf die Wirkung bestimmter regulativer Schlüsselmaßnahmen wie dem Erneuerbare-Energien-Gesetz. Vielmehr wird hervorgehoben, dass sich in diesem umweltpolitischen

Handlungsfeld – als entscheidendes Erfolgsrezept – ein komplexes „Politikmuster“ (Hemmelskamp 1999; Blazejczak et al. 1999) bzw. ein breiter „Policy Mix“ entwickelt habe, zu dem neben technologiespezifischen und Planungssicherheit gewährenden Einspeisevergütungsmodellen auch gezielte staatliche Investitionsförderungen und geeignete planungsrechtliche Instrumente gehören (Reiche 2004; Reiche/Bechberger 2006b).

Aus der Perspektive der evolutorischen Innovationstheorie rückt in den Mittelpunkt der Betrachtung, dass staatliche Regulierung ganz entscheidend zur Entstehung und Stabilisierung einer *Marktische* für regenerative Energien beigetragen habe (z.B. Markard/Truffer 2006; Smith et al. 2005). Das regulative Instrumentarium entspreche im Großen und Ganzen dem innovationspolitischen Konzept des „strategischen Nischenmanagements“, mit dessen Hilfe „neuen Technologien, deren Einpassung in bestehende technologische Regime Schwierigkeiten bereitet, Nischen geschaffen werden, in denen Lerneffekte und in gewissem Umfang Economies of Scale ermöglicht werden“ (Coenen 2002: 399). Damit seien vor dem Hintergrund technologischer Konkurrenz – der Konkurrenz zwischen einem dominierenden fossil-atomaren Energiepfad einerseits und einem minoritären regenerativen Energiepfad andererseits – wesentliche Voraussetzungen für ein „take off“ des mit dem regenerativen Energiepfad verknüpften technologischen Paradigmas geschaffen worden (zur Nischenthematik im Kontext evolutorischer Innovationstheorien vgl. etwa Geels 2004; Braun-Thürmann 2005; Huber 2004; Linscheidt 1999).

Kennzeichnend für etliche hier in Frage kommenden Studien ist allerdings auch, dass staatliche Regulierungsmuster zwar als *notwendige*, aber nicht als *hinreichende* Bedingung zur Erklärung bisher erfolgreicher Technikdiffusion im Bereich regenerativer Energien betrachtet werden.

Erstens wird darauf hingewiesen, dass die politische Regulierung des Erneuerbare-Energien-Sektors immer schon in einen *umfassenderen institutionellen Wandel*

eingebettet gewesen ist, z.B. in sich ändernden politischen Grundkonstellationen oder in zunehmend wichtiger werdenden internationalen Institutionen der umweltpolitischen Regulierung (Reiche/Bechberger 2006a, 2006b). Verwiesen wird ferner auf Wechselwirkungen umweltpolitischer Regulierung mit sozialen Prozessen wie dem Wandel gesellschaftlicher Technikleitbilder und öffentlicher Umweltdiskurse oder der Institutionalisierung und gesellschaftlichen Integration neuer sozialer Bewegungen. Aus dieser Perspektive gehört die Förderpolitik im Bereich der regenerativen Energien einerseits zu den Resultaten einer bereits in den 1970er Jahren beginnenden „Institutionalisierung des Umweltschutzes“ in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, und sie trägt andererseits dazu bei, diesen Prozess weiter voranzutreiben (Byzio/Mautz 2006: 67 f.).

Zweitens ist für das Gros der hier in Frage kommenden Untersuchungen ein *erweiterter Akteursbezug* charakteristisch: Das Interesse richtet sich auch auf jene Akteurstypen und -ebenen, die nicht den Instanzen und Funktionsbereichen politischer Regulierung zuzurechnen sind, denen aber gleichwohl erhebliche Bedeutung im Prozess der Technikgenese, -adaption und -diffusion erneuerbarer Energien zugeschrieben wird. Die umwelt- und technikpolitische Relevanz eines solchen analytischen Zugriffs liegt in dem Nachweis der Grenzen, an die der staatliche Steuerungsmodus – bzw. das Steuerungsmedium Hierarchie – im Politikbereich der regenerativen Energien stößt. Dieser Politikbereich gilt als exemplarisches Beispiel dafür, dass umweltpolitische Steuerung ihr Gestaltungspotenzial nicht zuletzt deswegen entfalten konnte und kann, weil sie in umfassendere Governancestrukturen eingebettet ist. Eine solche Erweiterung des Akteursbezugs knüpft an eine vor allem politikwissenschaftlich geführte Governance-Diskussion an, deren Prämisse lautet, „dass die Bearbeitung von regelbedürftigen Problemen, die sich auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen stellen, typischerweise Gegenstand von Interaktionen mehrerer Akteure in einer bestimmten Konstellation und mit interdependenten Handlungsoptionen ist“ (Schwarz 2003: 606). Gezeigt wird, dass die Entwicklung und Stabilisierung sozio-

technischer „Nischenregimes“, wie im Fall der erneuerbaren Energien (Smith et al. 2005), neben gesetzlich garantierten Marktzutrittschancen und finanziellen Anreizen auch auf das Zusammenspiel heterogener Akteure angewiesen ist (z.B. anwendungsorientierte Forscher, Technikentwickler, Hersteller, Techniknutzer, Umweltschutzakteure, Behördenvertreter usw.; Geels 2004). Dies gilt um so mehr, je weniger es sich bereits um gefestigte Technologiepfade und entsprechend eingespielte Akteursbeziehungen handelt. Folgt man Jacobsson/Lauber (2006), so haben sich im Politikbereich der regenerativen Energien schon frühzeitig spezifische Governancestrukturen herausgebildet, die von einem positiven Rückkopplungsprozess getragen wurden. So schlossen sich bereits Ende der 1980er Jahre zivilgesellschaftliche und Marktakteure aus dem Erneuerbare-Energien-Sektor zu einer Advocacy Koalition zusammen, um Druck auf die Politik auszuüben. Dabei entwickelte sich auch ein zum Teil enger Austausch mit umweltpolitischen Akteuren, die sich für die Förderung regenerativer Energietechnologien einsetzten und schließlich selbst zum integralen Bestandteil der Advocacy Koalition wurden. Eine solche Rückkopplung begünstigte insbesondere unter der rot-grünen Bundesregierung Akteursstrategien, die auf eine bessere „Passung“ der politisch-institutionellen Förderbedingungen einerseits und der betrieblich-technischen Anforderungen in der Branche der regenerativen Energien andererseits abzielten.

Das produktive Zusammenspiel von politischen Weichenstellungen und Akteurshandeln korrespondiert mit einem weiteren Erfolgsmerkmal der im Bereich regenerativer Energietechniken zu beobachtenden Innovationsprozesse. Das Stichwort lautet „*dezentralisierte Diffusionssysteme*“:

Schon die „Wiederentdeckung“ und frühe Verbreitung der regenerativen Energien in den Netzwerken der Ökologie- und Alternativbewegung der 1970/80er Jahre entsprach dem Muster dezentralisierter Diffusionssysteme, wie sie Rogers in seinem Buch über die Diffusion von Innovationen beschreibt (Rogers 1983). Daraus entwickelten sich Innovationsnetzwerke, in denen der Wis-

sens- und Erfahrungstransfer auch weiterhin von vielen dezentralen Multiplikatoren ausging – man könnte sie mit Rogers auch dezentrale „Change Agents“ nennen. Die Förderbedingungen insbesondere des Erneuerbare-Energien-Gesetzes boten günstige Voraussetzungen für eine weitere Ausdifferenzierung und zunehmende Professionalisierung dieser stark anwenderbezogenen Innovationsnetzwerke, die *rekursives Lernen* ermöglichen. Konkret heißt dies, dass Impulse aus dem Anwendungskontext, z.B. anwendungsbezogene Weiterentwicklungen oder Fehlerdiagnosen, mit dem Herstellungskontext rückgekoppelt sind, wodurch im Idealfall eine Aufwärtsspirale *rekursiver Innovationen* in Gang kommt (Kowol/Krohn 1995; Krohn 1997; Degele 1997; Degele 2002).

Ein Beispiel ist das dezentrale Diffusionssystem des *Biogassektors*, der ursprünglich stark von ehrenamtlichen „Change Agents“ geprägt war und heute eine Vielzahl von professionellen Multiplikatoren aufweist – neben den seit Mitte der 1990er Jahre entstehenden Hersteller- und Planerfirmen und den Vertretern des inzwischen professionalisierten Branchen-Fachverbands sind es heute auch Fachberater bei Landwirtschaftskammern, regionalen Bauernorganisationen oder Maschinenringen. Noch heute kommt die Biogastechnologie auch durch *learning by doing* der Landwirte voran – das heißt es sind nach wie vor *auch* die im Anwendungskontext erfolgenden Weiterentwicklungen, die für den technischen Reifungsprozess von professionell hergestellten Biogasanlagen verantwortlich sind (Mautz et al. 2005).

Im *Windenergiebereich* ist es das große Interesse der Betreiberseite an systematisch erzeugtem Know-how über Anlagenausfälle, Materialdefekte, Serienfehler usw., das inkrementelle Innovationen im Bereich der Anlagentechnik unterstützt. Treibende Kraft rekursiven Lernens sind hier nicht zuletzt die bereits existierenden „Schadensdatenbanken“, denen der Bundesverband Windenergie (BWE) bis Ende 2006 einen weiteren schadensfallbezogenen Informationspool an die Seite stellen will. Nach dem Motto „Wissen ist Macht“ erhofft sich die Betreiberseite von solch einer systemati-

schen und breit angelegten Datenerhebung größere Transparenz über typische Anwenderprobleme, zunehmende Problemlösungsfähigkeit der beteiligten Akteure sowie eine gestärkte Position in der Kommunikation und den Verhandlungen mit Herstellern und Zulieferern (Weinhold 2006).

Der *Solarenergie-Sektor* schließlich ist heute noch am stärksten von einem Nebeneinander professioneller und ehrenamtlicher „Change Agents“ gekennzeichnet, etwa im Rahmen lokaler Akteursnetzwerke, an denen Fachhandwerker (z.B. Installateure oder Solateure), Handwerksinnungen, Solarinitiativen, Energieberater, kommunale Behörden usw. beteiligt sein können. Zwar finden die eigentlichen Produktinnovationen im Bereich der Fotovoltaiktechnologie in den High-Tech-Laboren der Herstellerfirmen statt, etwa Innovationen mit dem Ziel der Materialersparnis (Dünnschichtzellen-Technologie) oder der Wirkungsgradsteigerung von Solarzellen. Doch war der fotovoltaischen Zelle kein von vornherein feststehender Anwendungskontext inkorporiert. Diesen mussten sich die Solarpioniere der 1980er und frühen 1990er Jahre für ihre eigenen Zwecke erst erschließen, was zunächst bedeutete, die Möglichkeiten fotovoltaischer Anlagen für den privaten Nutzer, das heißt für den häuslichen Gebrauch als Dachanlagen zu erproben. Das Experimentieren mit anwendungsfähigen Lösungen setzte (und setzt) Impulse frei, die auf der Herstellerseite unter anderem die Komponentenfertigung beeinflussten, etwa die Entwicklung wetter- und bruchfester Solarpaneele und verbesserter Stromableitungstechniken oder innovative Entwicklungen im Bereich der Gebäudeintegration von Solaranlagen, z.B. bei der Farbgestaltung der Solarzellen oder bei der Entwicklung flacherer und flexiblerer Produktvarianten (Mautz et al. 2005).

Hinzu kommt schließlich der Aspekt der *regionalen Struktur- und Arbeitsmarktförderung*, der dazu beigetragen hat, dass sich inzwischen auch zahlreiche Akteure *außerhalb* der Erneuerbare-Energien-Szene als Promotoren und Multiplikatoren regenerativer Energietechnologien engagieren. Die in diesem Technologiebereich

entstandenen dezentralen Diffusionssysteme sind längst zum integralen Bestandteil spezifischer Governancestrukturen geworden, ohne die die staatliche Förderung der regenerativen Energien vielfach ins Leere laufen würde. Alles in allem hat das politische Projekt der „Energieproduktionswende“ eine durchaus beachtliche Erfolgsbilanz vorzuweisen. Insbesondere gelang es, durch gezielte Fördermaßnahmen die in der Erneuerbare-Energien-Szene bereits vorhandenen Potenziale zur Innovation und Technikdiffusion produktiv zu nutzen und zu verstärken, wodurch der Kreis der Technikanwender stark expandierte und sich sozial weiter ausdifferenzierte.

3. Hemmnisse beim Ausbau erneuerbarer Energien

Mit der Expansion des regenerativen Energiesektors werden aber auch ambivalente Folgen sowie spezifische Konfliktpotenziale dieser Entwicklung sichtbar, die dem weiteren Ausbau der erneuerbaren Energien Grenzen setzen könnten:

Erstens haben mit der Verbreitung der regenerativen Energien auch die *Konflikte* um die „Erneuerbaren“ zugenommen. Diese Entwicklung hängt zumindest indirekt mit dem Förderkonzept für regenerativ erzeugten Strom zusammen. So gehen von der degressiv gestalteten Einspeisevergütung wirkungsvolle Anreize für Anlagenhersteller- und betreiber aus, Kosten zu senken und die energetische Anlagenproduktivität zu erhöhen (Nitsch et al. 2005). Zu den Kostensenkungsstrategien gehört neben zahlreichen anderen Maßnahmen auch die *Zentralisierung regenerativer Stromerzeugung*: Gemeint ist die Errichtung immer größerer Anlagen bzw. die lokale Bündelung einer Vielzahl von Einzelanlagen. Es ist vor allem diese Abkehr von der dezentralen Kleinteiligkeit, die nach allen bisherigen Erfahrungen Akzeptanzprobleme bereitet: siehe die zahlreichen Konflikte um große Windparkprojekte, insbesondere auch um die geplanten Offshore-Projekte (Byzio et al. 2005), oder siehe die in den letzten Jahren zunehmenden Aus-

einandersetzungen um großräumige Freiland-Solaranlagen (Janzing 2004; Etscheid 2006).

Ohne hier ins Detail zu gehen: Zum Teil handelt es sich um lokale bzw. regionale *Interessenkonflikte*, etwa wegen konkurrierender Flächen- oder Meeresnutzungsinteressen. In anderen Fällen prallen kontroverse *Risiko-einschätzungen* aufeinander, etwa im Hinblick auf die Gesundheitsgefährdungen, die von Windkraftanlagen ausgehen können. Hinzu kommen Befürchtungen, dass die eigene *Lebensqualität* in der Nähe solcher energietechnischen Anlagen im weitesten Sinne beeinträchtigt werden könnte. Bei Windkraftanlagen geht es dabei zumeist um Lärmbelästigungen und visuelle Beeinträchtigungen (verstellter Blick, „Disco-Effekt“ durch die rotierenden Flügel), bei Protesten gegen Biogasanlagen stehen häufig Geruchsbelästigungen im Zentrum. Sofern die Befürchtung nähräumlicher Lebensqualitätsverluste nicht nur Einzelmeinung bleibt, sondern im lokalen bzw. regionalen Umfeld auf breitere Zustimmung stößt, kann sie mit der handfesten Sorge einhergehen, dass im „Störbereich“ regenerativer Energieanlagen Wertverluste von Immobilien drohen, womit die Konflikte zusätzliche Sprengkraft erhalten.

Und schließlich geht es nicht selten um *Zielkonflikte innerhalb der Umweltverbände* selbst. Im Kern handelt es sich hier um umweltschutzinterne Leitbildkonflikte, die deutlich machen, dass die Leitnorm „Ökologie“ offen ist für unterschiedliche Interpretationen und Prioritätensetzungen. Auch die Techniken zur Gewinnung regenerativen Stroms sind „Techniken“ und nicht „Natur“, das heißt sie sind Eingriffe in Natur und verursachen demzufolge ökologische „Kosten“, die gegen ihre ökologischen Vorteile abzuwägen sind (Dehnhardt/ Petschow 2004). Die besondere Brisanz innerökologischer Konflikte besteht darin, dass mit dem Ausbau der regenerativen Energien zwei institutionalisierte und jeweils identitätsstiftende Leitbilder der Umweltbewegung in Widerstreit geraten sind: Auf der einen Seite das Leitbild der ökologischen Modernisierung des Energiesektors mit dem übergeordneten Ziel des Klimaschutzes, auf der anderen Seite das Leitbild Naturschutz mit den Kernzie-

len des Artenschutzes und der Erhaltung von Biodiversität (bezogen auf Konflikte um Offshore-Windparks: Byzio et al. 2005; zum innerökologischen Konflikt vgl. auch Hirschl et al. 2004; Musiol 2004).

All diese Konflikte grenzen die Zahl möglicher Standorte für regenerative Energietechniken ein und setzen die Anlagenplaner und -betreiber unter einen spezifischen Handlungsdruck. Die Konflikte sind aber auch Teil eines gesellschaftlichen Lernprozesses, bei dem die Chancen und Grenzen eines sozialverträglichen Ausbaus der regenerativen Energien ausgelotet werden. Es wird sicherlich keine allgemeinen Patentlösungen geben, da die Konfliktkonstellationen von Fall zu Fall ganz unterschiedlich sein können. Doch ebenso wie zu erwarten ist, dass sich auf Seiten der Betreiber bestimmte Leitlinien oder Faustregeln der Akzeptanzsicherung durchsetzen – was keineswegs heißen muss, dass sich jeder einzelne Betreiber daran hält –, so ist damit zu rechnen, dass sich auf Seiten der „Betroffenen“ im Laufe der Zeit Erfahrungswerte darüber herausbilden, unter welchen Bedingungen man mit den im lokalen Umfeld installierten Energieanlagen leben kann, unter welchen Bedingungen dies inakzeptabel bleibt und welche Kompromisse dabei in Betracht gezogen werden können.

Die Tragfähigkeit sowie Übertragbarkeit einmal gefundener Kompromisslösungen und Konfliktregelungen wird mitentscheidend für die Frage sein, ob ein expansiver Ausbau der erneuerbaren Energien in Zukunft auf ausreichende gesellschaftliche Akzeptanz stoßen wird. Zudem stehen die Chancen gar nicht schlecht, auch innerökologische Konflikte „produktiv“ zu lösen, etwa durch verstärkte verbandsinterne Vermittlungsanstrengungen, durch gezielte Konfliktmoderation oder durch Lerneffekte aufgrund von durchstandenen Konflikten.¹ Allerdings werden die großen Umweltschutzverbände auch in Zukunft unterschiedliche Leitbilder und Präferenzsysteme unter ihrem Dach vereinen müssen – eine

¹ Zur Diskussion und Dokumentation „produktiver“ Lösungen des Konfliktes zwischen erneuerbaren Energien und Naturschutz vgl. das diesem Thema gewidmete Schwerpunkttheft der Zeitschrift „Ökologisches Wirtschaften“, Nr. 5/2004.

Tatsache, die je nach Perspektive als notwendiges Korrektiv oder als möglicher Hemmschuh der Energiewende betrachtet werden kann.

Zweitens gibt es Anzeichen für *strukturelle Diffusionshemmnisse*, die das Überschreiten bestimmter Verbreitungsschwellen der Fotovoltaik- und der Biogasnutzung erschweren könnten. Die Verbreitung der *Solarenergienutzung* verläuft nach wie vor zu einem großen Teil in den Bahnen dezentraler Diffusionssysteme (siehe oben), deren Anfänge auf die späten 1980er Jahre zurückgehen und deren Leistungsfähigkeit sich nicht zuletzt in den Regionen zeigt, in denen der Verbreitungsgrad von Solartechnik inzwischen überdurchschnittlich hoch ist. Aber schon die Tatsache, dass dieser Verbreitungsgrad von Region zu Region ganz unterschiedlich ausfällt, verweist darauf, dass die Diffusionserfolge in den solaren Hochburgen (vor allem in Bayern und Baden-Württemberg) mit ihrem dichten Netz von Solarinitiativen nicht ohne weiteres auf andere Regionen übertragbar sind. Nach wie vor ist es ein voraussetzungsvoller Prozess, einen solchen Diffusionsmechanismus in Gang zu setzen. Hinzu kommt, dass er im sozialen Kontext dörflicher Gemeinden im allgemeinen besser als in einem (groß-)städtischen Umfeld funktioniert. So zeigt sich, dass mit der Größe – bzw. mit dem Urbanisierungsgrad – einer Kommune die Verbreitungschancen der Fotovoltaikanwendung zum Teil drastisch sinken. Neben der Tatsache, dass mit zunehmender Gemeindegröße der Anteil der Eigenheimbesitzer abnimmt², hängt dies offenbar vor allem damit zusammen, dass Multiplikatoren aus der Solarszene sowie lokale *Opinion Leader* in den oft kleinräumig vernetzten und auf vielfältigen face-to-face-Kontakten beruhenden Sozialbeziehungen von Dorfgemeinschaften auf größere Resonanz stoßen als im anonymen und sozial heterogeneren sozialen Umfeld einer (Groß-)Stadt. Entsprechend zäh verbreiten sich Fotovoltaikanlagen in etlichen Großstädten (Mautz et al. 2005: 95 ff.).

Darüber hinaus ist ein spürbares Süd-Nord-Gefälle bei den solaren Einstrahlungsbedingungen zu berücksichtigen, was sich unweigerlich auf die durchschnittliche Stromproduktion von Solaranlagen und damit auch auf die Höhe der zu erwartenden Einspeisevergütung auswirkt. Letztere ist ein entscheidender Faktor dafür, welche Motivationen bei den potenziellen Interessenten angesprochen werden und ob es in diesem Punkt gelingt, über den Kreis der „Öko-Idealisten“ nennenswert hinaus zu kommen. So ist es in etlichen norddeutschen Gebieten infolge geringerer Renditeerwartungen schwieriger, hier ähnlich wie in Süddeutschland eine stärker am ökonomischen Ertrag motivierte Klientel zu erreichen. Letzteres ist jedoch unabdingbar, sofern man die in den letzten Jahren erzielten Wachstumsraten auf dem inländischen Fotovoltaikmarkt auch in Zukunft erreichen will.

Infolge der in jüngster Zeit kräftig gestiegenen Preise für Solarmodule und angesichts der degressiven Einspeisevergütung könnte sich dieses Problem in Zukunft noch verschärfen. So gibt es bei den Landwirten, die inzwischen – noch vor den privaten Eigenheimbesitzern – zu den wichtigsten Abnehmern von Solaranlagen gehören, zur Zeit offenbar einen deutlichen Markteinbruch, da die mit solchen Anlagen verknüpften Renditeerwartungen infolge des Preisanstiegs bereits deutlich gesunken sind und etliche Bauern nach besseren Investitionsmöglichkeiten Ausschau halten (Rentzing 2006). Ähnlich wie die Fotovoltaik erlebt auch die landwirtschaftliche *Biogasnutzung* seit 2004 einen regelrechten Boom. Doch auch diese Entwicklung könnte angesichts der Höhe der Anfangsinvestition für eine Biogasanlage sowie angesichts der für den Anlagenbetrieb notwendigen Kompetenzen und arbeitszeitlichen Anforderungen an Grenzen stoßen. Möglich ist, dass letztlich nur ein recht geringer Teil der Landwirte für den Einstieg in die Biogasnutzung in Frage kommt, und zwar abhängig von einem von der Größe, Struktur und finanziellen Liquidität des landwirtschaftlichen Betriebs, zum anderen von der mitgebrachten Qualifikation, Motivation und Mentalität eines Landwirts (Mautz et al. 2005: 97 f.).

2 Die nach wie vor die Hauptklientel für kleinere Solar-Dachanlagen bilden.

Dies alles könnte heißen, dass das Potenzial von Akteuren, auf die die Verbreitung von Solar- und Biogastechologien bisher stark angewiesen war, nur begrenzt nutzbar ist (ohne dies hier genauer quantifizieren zu können), und dass ökonomische Skaleneffekte, die auf dem Weg zur allgemeinen Marktreife unerlässlich sind, zumindest für den inländischen Markt geringer als erwartet ausfallen.

Ein dritter Aspekt greift den bereits oben diskutierten Sachverhalt auf, dass es sich bei der bisherigen Entwicklung des Erneuerbare-Energien-Sektors im hohen Maße um einen *politikgetriebenen Prozess* handelt. Erfolg oder Misserfolg einer solchen Politik hängen nicht zuletzt davon ab, ob die Feinsteuerung dieses Prozesses gelingt, z.B. durch angemessene Nachjustierungen des Förderinstrumentariums. Das Beispiel der *Fotovoltaik-Freilandanlagen* zeigt, wie stark das Auf und Ab eines nicht ganz unwichtigen Teilmarkts im Solarenergiesektor von der Konstruktion des Förderinstruments beeinflusst wird. So wurde mit der Nachjustierung der Förderbedingungen für Solaranlagen im Rahmen der in 2004 verabschiedeten Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes ein – politisch durchaus gewünschter – Boom im Bereich großer Freilandprojekte ausgelöst. Als Anreiz für Produktivitätserhöhungen in der Solarbranche sieht das Förderinstrument zudem vergleichsweise große Degressionsschritte bei der Einspeisevergütung vor: eine 5 %ige Degression der Einspeisevergütung für Freilandanlagen, die ab dem 1. Januar 2005 in Betrieb genommen wurden; ab dem 1.1. 2006 pro Jahr jeweils weitere 6,5 % Degression für die im entsprechenden Jahr errichteten Neuanlagen (wobei die jeweils gewährte Einspeisevergütung dann über einen Zeitraum von zwanzig Jahren konstant bleibt). Dieser Degressionsmodus, der die Einspeisevergütung für Freilandanlagen von ursprünglich 45,7 Cent pro Kilowattstunde in 2004 auf 40,60 Cent/KWh in 2006 abgesenkt hat, führte nach einer kurzen Boomphase in diesem Marktsegment zu einem spürbaren Einbruch, der durch den allgemeinen Preisanstieg für Solarmodule zusätzlich gefördert wurde. Die Folge waren Verunsicherung etlicher Marktteilnehmer, Verschiebung (u.U. Stornierung) geplanter

Projekte sowie Rückzug potenzieller Investoren von diesem Teilmarkt (Rentzing 2005a).

Ausweichstrategien weisen derzeit in zwei Richtungen: Zum einen sind einige Unternehmen inzwischen verstärkt auf der Suche nach Großprojekten im Ausland, z.B. in sonnenreichen Regionen Spaniens (ebenda). Zum anderen interessieren sich immer mehr Projektierer für den Bau von großen Fotovoltaikanlagen auf gewerblichen oder öffentlichen Dächern. Der naheliegende Grund sind die deutlich höheren Einspeisevergütungen, die hier zu erzielen sind. Doch auch der „Drang auf die Dächer“ scheint nur begrenzt erfolgversprechend zu sein: Da nur bei einem Teil der in Frage kommenden Dächern die statischen Voraussetzungen stimmen und die solare Dachnutzung zudem für einen Zeitraum von mindestens zwanzig Jahren festgelegt werden müsste, verlaufen etliche Planungen im Sande oder scheitern am fehlenden Interesse kommunaler oder gewerblicher Dacheigentümer (Rentzing 2005b).

Am Beispiel der *geplanten Offshore-Windparks* in Nord- und Ostsee werden die Probleme der politischen Feinsteuerung im Bereich technologischer Nischenförderung noch deutlicher. Ganz in der Logik einer solchen Förderpolitik lag es, den technologischen Vorreitern und Pionieren unter den Windkraftbetreibern, die sich als erste in den Offshore-Bereich wagen wollten, entsprechende finanzielle Anreize sowie hinreichende technisch-planerische Spielräume bei der Auswahl geeigneter Windparkstandorte zu gewähren. So löste das in 2000 in Kraft getretene Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG), das zum ersten Mal die Förderung von Windstrom aus Offshore-Anlagen regelte, eine Flut von Genehmigungsanträgen aus, von denen inzwischen etliche bewilligt worden sind. Mit der EEG-Novelle in 2004 folgte eine Feinjustierung der Einspeisevergütung, womit der Zeitdruck, unter dem die Offshore-Planer bis dahin standen, gemildert und die Vergütungsregelung für Strom aus küstenfernen Windkraftanlagen graduell nachgebessert wurde. Eine solche Förderpolitik erhöhte jedoch das Risiko, sich unerwünschte, nicht-intendierte Folgen einzuhandeln, seien es innerökologische Kontro-

versen um Naturschutzvorbehalte gegenüber Offshore-Windparks oder seien es regionale Interessenkonflikte angesichts des erwarteten wirtschaftlichen Strukturwandels in der Küstenregion. Die Folge war, dass bestimmte Akteursfraktionen, insbesondere aus den Reihen der organisierten Umweltbewegung und aus dem Bereich der regionalen Wirtschaft und Politik, die Kooperation aufkündigten und zu einer konfrontativen Strategie übergingen (Byzio et al. 2005). Damit war ein weiterer Bedarf an politischer Nachjustierung vorgezeichnet, da angesichts der Konflikte mit Umweltschützern und Küstengemeinden relativ kostengünstige Nearshore-Standorte unter 12 bis 15 Kilometer Küstenentfernung anders als z.B. in Dänemark oder Schweden hierzulande kaum konsensfähig waren und die meisten der geplanten Offshore-Projekte von den Betreibergesellschaften – entweder in der Reaktion auf öffentliche Proteste oder aber in der Antizipation möglicher Widerstände – weit hinaus aufs offene Meer verlagert wurden. Schon bald warnten Brancheninsider davor, dass die Kostensituation für diese Projekte zunehmend ungünstiger werde, wofür man neben den Problemen in der Standortfrage auch steigenden Kostendruck im Bereich der Anlagenproduktion und –installation (z.B. infolge spürbar gestiegener Stahlpreise) verantwortlich machte (Lönker 2005). Bis dato ist kein einziger der geplanten – und zum Teil seit Jahren genehmigten – deutschen Offshore-Windparks realisiert worden, gleichzeitig sind bereits ein Jahr nach Inkrafttreten der EEG-Novelle Forderungen der Windenergiebranche nach weiterer politischer Nachbesserung laut geworden. Absehbar sei, so die Klage, dass mit der derzeit vorgesehenen Vergütung (9,1 Cent pro Kilowattstunde) die geplanten Offshore-Projekte „kaum finanzierbar“ seien (Lönker 2005, 12). Der zur Zeit aktuellste Schritt des politischen Nachjustierens erfolgte im Herbst 2006 mit der gesetzlich auferlegten Verpflichtung an die norddeutschen Netzbetreiber (im Wesentlichen Eon und Vattenfall), die Netzanschlusskosten für Offshore-Windparks zu übernehmen und auf diese Weise die Windparkbetreiber finanziell zu entlasten. Angesichts dieser Kostenverlagerung, bei der es insgesamt um voraussichtlich drei Milliarden Euro geht, wächst in der Windkraftbranche die Erwartung, dass für die Offshore-

Windenergie nun „die Wirtschaftlichkeit erreicht sein“ könnte (Bauchmüller 2006).

Die Förderpolitik zugunsten der Offshore-Windkraftnutzung verdeutlicht in besonderer Weise das Risiko staatlicher Entscheider, ein innovations- und umweltpolitisch begründetes „Nischenmanagement“ möglicherweise nicht konsequent genug bis zum „take off“ und zur anschließenden Marktreife der neuen Technologie voranzutreiben, so dass Chancen beim Klimaschutz und dem Ausbau der regenerativen Stromerzeugung verspielt würden. Die Politik gerät damit allerdings in ein *Dilemma*, da auch der Weg des stetigen Nachbesserns von Förderbedingungen irgendwann in Fehlsteuerung umschlagen könnte, sofern sich herausstellen sollte, dass das endogene ökonomische und innovative Potenzial einer neuen Technologie – hier der maritimen Windkraftnutzung – überschätzt wurde.³ Nicht auszuschließen ist somit, dass man mit einer solchen Förderpolitik – ganz entgegen den mit dem Erneuerbare-Energien-Gesetz verfolgten Intentionen – in eine dauerhafte „Subventionsfalle“ geraten könnte.

4. Die Integration der erneuerbaren Energien in das Stromsystem

Abschließend möchte ich den Aspekt der *zunehmenden Systemrelevanz der regenerativen Energien* aufgreifen. Solange die erneuerbaren Energien nur einen marginalen Beitrag zur Stromerzeugung lieferten, war die Frage der Integration von kleinteiligen, dezentralen und (im Fall von Wind- und Solarenergien) fluktuierenden Stromquellen in das dominante System nachrangig. Mit steigendem Erzeugungsanteil ändert sich die Situation: Einerseits wird es nun schwieriger, den Lastausgleich im Netz sicherzustellen, da der aus regenerativen Quellen stammende Strom unabhängig von der Nachfrage und Netzsituation erzeugt wird und vom Netzbetreiber abgenommen werden muss. Andererseits könnten beim heutigen Stand der Anlagen- und Regelungstechnik

3 Dieses Problem thematisiert Huber im Kontext der Diskussion politisch-regulativer Konzepte zur Förderung technologischer Umweltinnovationen (Huber 2004:236 f.).

auch Stromerzeuger des Erneuerbare-Energien-Sektors spezifische Produkte zum Lastausgleich anbieten, etwa durch die Teilnahme am Regelenergiemarkt. Dies setzt allerdings voraus, vom gesetzlich garantierten Prinzip des Einspeisevorrangs zumindest teilweise abzugehen und die undifferenzierte Stromeinspeisung aufzugeben (Leprich et al. 2005; Bauknecht et al. 2006). Im Idealfall könnten für die beteiligten Akteure – auf Seiten der Netzbetreiber *und* auf Seiten der regenerativen Stromerzeuger – damit Lösungen attraktiver werden, die der besseren Systemintegration dienen. Doch sind Zielkonflikte schon allein deswegen zu erwarten, weil wir es hier mit der Schnittstelle zweier konkurrierender technologischer Systeme zu tun haben, die nur solange halbwegs friedlich koexistieren können, wie der Strom aus erneuerbaren Energien in einer kleinen Nische produziert wird. Das Problem besteht darin, dass die zunehmende Systemrelevanz der erneuerbaren Energien zwar innovative Wege erforderlich macht, erfolgreiche Systemintegration jedoch technische und organisatorische Lösungen voraussetzt, die mit zusätzlichen Transaktionskosten und ökonomischen Risiken behaftet sind, und zwar insbesondere für die Betreiber kleinerer dezentraler Anlagen (Bauknecht et al. 2006).

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die in Norddeutschland bereits praktizierte und in der Windenergiebranche umstrittene Einbindung von Windkraftanlagen in das Erzeugungsmanagement der Netzbetreiber. Deren Hauptbeweggrund ist, temporäre Netzüberlastungen zu vermeiden und die Einspeisung von Windstrom stärker am tatsächlichen Bedarf auszurichten. In der Praxis zeigt sich, dass das Erzeugungsmanagement nicht selten zum Konflikthanlass wird, insofern dem Interesse der großen Netzbetreiber an einer ökonomisch und technisch optimalen Netzauslastung das Interesse der Windkraftbetreiber an möglichst geringen Einbußen bei der Einspeisevergütung entgegensteht. Wiederholt hat die Windenergiebranche entgangene Einnahmen in Millionenhöhe beklagt, da die Netzbetreiber Windkraftanlagen in größerer Zahl vorübergehend von der Stromeinspeisung abgekoppelt haben (Schäfermeier 2006; Pries 2006).

Dass die Expansion regenerativer Stromerzeugung den Bedarf an „systemischen“ Lösungen steigen lässt, zeigt nicht nur die Verbreitung des Erzeugungsmanagements. Dessen kontroverse Bewertung hat dazu geführt, dass einige Akteure aus der Windenergiebranche inzwischen alternative Lösungen voranzutreiben versuchen: die Vernetzung mehrerer Windparks mittels eigener Stromtrassen, um vom regionalen Netzbetreiber unabhängig zu werden, zugleich aber dem vorgelagerten Übertragungsnetzbetreiber mittels der steuerungstechnischen Kopplung solcher „vernetzten Kraftwerke“ eine gleichmäßigere und besser prognostizierbare Stromproduktion aus Windenergie anbieten zu können (Lönker 2006). Ob solche oder ähnliche Beispiele Schule machen werden, wird auch davon abhängen, inwieweit staatliche Akteure zu Mitspielern werden, etwa durch finanzielle Anreize für solche Vernetzungsaktivitäten.

Grundsätzlich gesehen dürfte politische Steuerung, die auf Systemintegration abzielt, vor anderen Herausforderungen stehen als im Fall der bisher im Vordergrund stehenden Nischenförderung regenerativer Energietechnologien: Staatliche Regulierung wäre nun auf Governancestrukturen angewiesen, die „systemübergreifend“ sein müssten, d.h. die auch die Akteure des dominanten Systems, z.B. die großen Netzbetreiber, einschließen müssten – mitsamt ihren ökonomischen Interessen, ihren Machtressourcen sowie dem von ihnen repräsentierten technologischen Regime. Die politische Förderung systemintegrativer Innovationen, wie es sie in Ansätzen heute schon gibt, könnte dazu beitragen, traditionelle Strukturdifferenzen zwischen dem konventionellen und dem regenerativen Stromsektor zu verringern und den „Erneuerbaren“ neue Wege der Verbreitung zu erschließen. Offen muss allerdings bleiben, unter welchen Voraussetzungen hierbei auf systemübergreifende Kooperationen der Akteure im Energiesektor gesetzt werden kann. Folgt man dem von Reiche (2004: 139 ff.) verwendeten *advocacy-coalition*-Ansatz, dann sind die Chancen dafür eher ungünstig, da neben ökonomischen Interessengegensätzen auch soziokulturelle Gräben zwischen dem Oligopol der großen Stromerzeuger/Netzbetreiber und den mittelständisch geprägten Branchen des

Erneuerbaren-Energien-Sektors zu überwinden wären. So scheinen Energiewirtschaft und Energiepolitik nach wie vor vom Widerstreit zweier „Belief Systeme“ gekennzeichnet zu sein – eines orientiert an der *umwelt- und klimapolitischen Prämisse*, dass alle verfügbaren regenerativen Energien politisch zu fördern seien, das andere orientiert an der *ökonomischen Prämisse*, dass auch die ökologische Modernisierung der Energieerzeugung primär anhand von Wirtschaftlichkeits- und Wettbewerbsgesichtspunkten gesteuert werden müsse. Je nach Prämisse dürfte „Systemintegration“ auf ganz unterschiedliche Strategien und Maßnahmen hinauslaufen: Im ersten Fall würde Systemintegration vor allem bedeuten, den Netzbetrieb durch einen entsprechenden Aus- und Umbau möglichst optimal an die technischen Erfordernisse dezentraler und teilweise fluktuierender Stromquellen anzupassen. In letzter Konsequenz, das heißt bei Anwendung aller zur Verfügung stehender dezentraler Technologien (z.B. auch Brennstoffzellen, Mini-Kraftwärmekopplung, dezentrales Energiemanagement usw.) würden zentrale Stromquellen im Rahmen einer solchen Transformationsperspektive keine Daseinsberechtigung mehr haben. Im zweiten Fall würde Systemintegration im Wesentlichen darauf beruhen, regenerative Stromerzeugungsquellen nur so weit zu nutzen, wie sie in die bestehende Systemstruktur des konventionellen Energiesektors, z.B. in die zentralisierte Fahrweise des Netzbetriebs, einzupassen wären.

Aus der jeweiligen Interessenlogik und Zielperspektive ist jedes der skizzierten Integrationsverständnisse nachvollziehbar. Mit der Kontroverse um die Systemintegration der „Erneuerbaren“ reproduziert sich die Konkurrenz der Paradigmen im Energiesektor, die der Entwicklung des deutschen Stromsektors seit den frühen Auseinandersetzungen zwischen Verfechtern „sanfter Energien“ und den Energiekonzernen ihren Stempel aufdrückte. Sollte die Politik auch in Zukunft an der breiten Förderung regenerativer Energien sowie am mittelfristigen Ziel ihrer vollen Marktfähigkeit festhalten, dann wird auch in der dringlicher werdenden Frage der Systemintegration früher oder später eine umwelt- und

energiepolitische Richtungsentscheidung notwendig werden.

Literatur:

- Bauknecht, D./Späth, Ph./Leprich, U./Rohracher, H. (2006): Transformation der Stromwirtschaft. Die Rolle der Netze und ihrer Regulierung. In: Reiche, Danyel/Bechberger, Mischa (Hrsg.), *Ökologische Transformation der Energiewirtschaft. Erfolgsbedingungen und Restriktionen*. Berlin: 257-275.
- Blazejczak, J./Edler, D./Hemmelskamp, J./ Jänicke, M. (1999): *Umweltpolitik und Innovation. Politikmuster und Innovationswirkungen im internationalen Vergleich*. In: Klemmer, Paul (Hrsg.), *Innovationen und Umwelt*. Berlin: 9-33.
- BMU (2005): *Umwelt macht Arbeit*. Das Wirtschaftsmagazin des Bundesumweltministeriums. Hrsg. vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU), Referat Öffentlichkeitsarbeit. Juni 2005.
- Braun-Thürmann, H. (2005): *Innovation*. Bielefeld.
- Bauchmüller, M. (2006): *Schneller zum Windpark*. Hochspannungsnetze und Seekabel sollen rascher gebaut werden – auf Kosten der Verbraucher. In: *Süddeutsche Zeitung* vom 26.10.2006: 20.
- Byzio, A./Mautz, R. (2006): *Offshore-Windkraftnutzung im Spannungsfeld von institutioneller Einbettung, Risikodiskurs und Konfliktodynamik*. In: Heine, Hartwig/Schumann, Michael/Wittke, Volker (Hrsg.), *Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen*. Innovationen zwischen institutionellem Wandel und Pfadkontinuitäten. Berlin: 65-83.
- Byzio, A./Mautz, R./Rosenbaum, W. (2005): *Energie-wende in schwerer See? Konflikte um die Offshore-Windkraftnutzung*. München.
- Coenen, R. (2002): *Umlenken auf nachhaltige Technologiepfade*. In: Grunwald, Armin (Hrsg.), *Technikgestaltung für eine nachhaltige Entwicklung*, Berlin: 389-405.
- Degele, N. (1997): *Kreativität rekursiv*. Von der technischen Kreativität zur kreativen Aneignung von Technik. In: *Technik und Gesellschaft, Jahrbuch 9: Innovation – Prozesse, Produkte, Politik*. Frankfurt/M., New York: 55-63.
- Degele, N. (2002): *Einführung in die Techniksoziologie*. München.
- Dehnhardt, A./Petschow, U. (2004): *Nobody is perfect! Erneuerbare Energien, externe Effekte und ökonomische Bewertung*. In: *Ökologisches Wirtschaften* 5/2004: 24-25.

- Durstewitz, M./Hoppe-Kilpper, M./von Schwerin, C. (2003): Nutzung von Windkraft durch die Landwirtschaft. Forschungsprojekt 01HS053 im Auftrag der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE). Schlussbericht. Institut für Solare Energieversorgungstechnik e.V. (ISET). Kassel.
- Etscheid, G. (2006): Solarkraft? Nein Danke! In: DIE ZEIT vom 03.08.2006.
- Geels, F.W. (2004): From sectoral systems of innovation to socio-technical systems. Insights about dynamics and change from sociology and institutional theory. In: *Research Policy* 33 (2004): 897-920.
- Hemmelskamp, J. (unter Mitarbeit von Steffen Jörg) (1999): Innovationswirkungen von Umweltpolitik im Windenergiebereich. In: Klemmer, Paul (Hrsg.), *Innovationen und Umwelt*. Berlin: 81-112.
- Heymann, M. (1997): Zur Geschichte der Windenergienutzung. In: Altner, Günter/Mettler-von Meibom, B./Simonis, U.E./von Weizsäcker, E.U. (Hrsg.), *Jahrbuch Ökologie 1998*. München: 190-206.
- Hirschl, B./Hoffmann, E./Wetzig, F. (2004): Erneuerbare Energien zwischen Klima- und Naturschutz. In: *Ökologisches Wirtschaften* 5/2004: 10-11.
- Huber, J. (2004): *New Technologies and Environmental Innovations*. Cheltenham, Northampton.
- Huber, J. (2005): *Technological Environmental Innovations*. In: *Der Hallesche Graureiher 2005 – 1*. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Institut für Soziologie.
- Hübner, K./Nill, J. (2001): *Nachhaltigkeit als Innovationsmotor. Herausforderungen für das deutsche Innovationssystem*. Berlin.
- IÖW (2001): *Politische Strategien für eine nachhaltige Dynamik sozialökologischer Transformationen. Sondierungsstudie 07SOE35 im Rahmen des Förderschwerpunkts „Sozialökologische Forschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Schlussbericht. Vorgelegt vom Institut für Ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)*. Berlin.
- Jacobsson, S./Andersson, B.A./Bangens, L. (2002): *Transforming the energy system – the evolution of the German technological system for solar cells*. In: *Electronic Working Paper Series. Paper No. 84. SPRU – Science and Technology Policy Research. University of Sussex. Falmer, Brighton*.
- Jacobsson, S./Lauber, V. (2006): *The politics and policy of energy system transformation – explaining the German diffusion of renewable energy technology*. In: *Energy Policy* 34 (2006): 256-276.
- Jänicke, M. (2001): *Ökologische Modernisierung als Innovation und Diffusion in Politik und Technik: Möglichkeiten und Grenzen eines Konzepts*. FFU-report 00-01. Forschungsstelle für Umweltpolitik. Freie Universität Berlin.
- Janzing, B. (2004): *Grüne Wiese, rotes Tuch. Die Solarbranche fürchtet Widerstände gegen Freilandanlagen – und müht sich um öffentliche Zustimmung*. In: *DIE ZEIT* 25/2004: 27.
- Kowol, U./Krohn, W. (1995): *Innovationsnetzwerke. Ein Modell der Technikgenese*. In: *Technik und Gesellschaft, Jahrbuch 8: Theoriebausteine der Techniksoziologie*. Frankfurt/M., New York: 77-105.
- Krohn, W. (1997): *Rekursive Lernprozesse. Experimentelle Praktiken in der Gesellschaft*. In: *Technik und Gesellschaft, Jahrbuch 9: Innovation – Prozesse, Produkte, Politik*. Frankfurt/M., New York: 65-89.
- Leprich, U./Bauknecht, D./Gaßner, H./ Schrader, K. (2005): *Dezentrale Energiesysteme und Aktive Netzbetreiber (DENSAN). Endbericht. Studie im Auftrag der Stadtwerke Aachen AG (STAWAG), Stadtwerke Flensburg GmbH, Stadtwerke Jena-Pößneck GmbH, Stadtwerke Karlsruhe GmbH, Stadtwerke Leipzig GmbH, MVV Energie AG Mannheim, Stadtwerke Schwäbisch Hall GmbH*.
- Linscheidt, B. (1999): *Nachhaltiger technologischer Wandel aus Sicht der Evolutorischen Ökonomik*. In: *Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln (Hrsg.), Umweltökonomische Diskussionsbeiträge Nr. 99 – 1*.
- Lönker, O. (2005): *Ausgeträumt*. In: *neue energie* 06/2005: 12.
- Lönker, O. (2006): *Kein bisschen virtuell*. In: *neue energie* 06/2006: 30-32.
- Lucke, I. (2002): *Biogas. Die regenerative Energie der Zukunft? Diplomarbeit*. Oldenburg.
- Markard, J./Truffer, B. (2006): *Innovation processes in large technical systems: Market liberalization as a driver for radical change? In: Research Policy* 35 (2006): 609-625.
- Mautz, R./Byzio, A./Rosenbaum, W. (2005): *Die soziale Dynamik der regenerativen Energien – am Beispiel der Fotovoltaik, der Biogasverstromung und der Windenergie. Zwischenbericht zum DFG-Projekt RO 465/8-1*. Göttingen.
- Musiol, F. (2004): *Fischhäckselanlagen und Vogelschreddermaschinen. Streit über Erneuerbare Energien bei den Umweltverbänden*. In: *Ökologisches Wirtschaften* 5/2004: 15-16.
- Nitsch, J./Staiß, F./Wenzel, B./Fischedick, M. (2005): *Ausbau Erneuerbarer Energien im Stromsektor bis zum Jahr 2020. Vergütungszahlungen und Differenzkosten durch das Erneuerbare-Energien-Gesetz. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit*. Stuttgart, Wuppertal.
- Pries, P.D. (2006): *Die Advokaten des Windes*. In: *neue energie* 07/2006: 102-103.
- Reiche, D. (2004): *Rahmenbedingungen für erneuerbare Energien in Deutschland. Möglichkeiten und Grenzen einer Vorreiterpolitik*. Frankfurt/M., Berlin usw.
- Reiche, D./Bechberger, M. (2006a): *Ökologische Transformation der Energiewirtschaft – Einführung und Übersicht*. In: *Reiche, Danyel/Bechberger, Mischa (Hrsg.), Ökologische Transformation der Energie*

- wirtschaft. Erfolgsbedingungen und Restriktionen. Berlin: 1-22.
- Reiche, D./Bechberger, M. (2006b): Diffusion von Einspeisevergütungsmodellen in der EU-25 als instrumenteller Beitrag zur Verbreitung erneuerbarer Energien. In: Reiche, Danyel/Bechberger, Mischa (Hrsg.), *Ökologische Transformation der Energiewirtschaft. Erfolgsbedingungen und Restriktionen*. Berlin: 199-217.
- Rentzing, S. (2005a): Flaute auf der Fläche. In: *neue energie* 05/2005: 50-53.
- Rentzing, S. (2005b): Drang auf die Dächer. In: *neue energie* 07/2005: 56-59.
- Rentzing, S. (2006): Boykott der Bauern. In: *neue energie* 09/2006: 45-47.
- Rogers, E.M. (1983): *Diffusion of Innovations*. Third Edition. New York, London.
- Schäfermeier, A. (2006): Klare Spielregeln im Netz. In: *neue energie* 04/2006: 104-105.
- Schwarz, M. (2003): Von der Vogelperspektive der Leitbildsteuerung zur organisationalen Bodenhaftung. Anforderungen an eine anwendungsbezogene Nachhaltigkeitsforschung. In: Linne, Gudrun/Schwarz, Michael (Hrsg.), *Handbuch Nachhaltige Entwicklung. Wie ist nachhaltiges Wirtschaften machbar?* Opladen: 603-614.
- Smith, A./Stirling, A./Berkhout, F. (2005): The governance of sustainable socio-technical transitions. In: *Research Policy* 34 (2005): 1491-1510.
- Umbach-Daniel, A. (2002): Biogaseinsparungsanlagen in der deutschen Landwirtschaft. Sozio-ökonomische und kulturelle Hemmnisse und Fördermöglichkeiten einer erneuerbaren Energietechnik. Kassel (Entwicklungsperspektiven Nr. 76).
- Weinhold, N. (2006): Suche nach Erkenntnis. In: *neue energie* 09/2006: 25-31.
- Zimmermann, H./Otter, N./Stahl, D./Wohltmann, M. (1998): *Innovation jenseits des Marktes*. Berlin.

IT-Arbeitsverhältnisse unter Bedingungen globaler Wirtschaftsintegration. Eindrücke von Veränderungen des indischen Gesellschafts- und Produktionsmodells

Nicole Mayer-Ahuja

1. „Varieties of Capitalism“ & der Rest der Welt

Haben wir es derzeit mit einer Diffusion der Gesellschafts- und Produktionsmodelle, die wir als „Varieties of Capitalism“ diskutieren, über den gesamten Globus zu tun? Diese Frage im Call for Papers¹ ist insofern irritierend, als sie die Vorstellung nahe legt, dass solche Modelle in Europa oder Nordamerika geformt, dann global verteilt und dabei mehr oder minder stark an lokale Gegebenheiten angepasst werden. Die institutionellen Settings im „Rest der Welt“ erscheinen so als weitgehend stabile Unterlage, in die zum Beispiel transnational operierende Konzerne ihren Stempel eindrücken. Das Unbehagen verstärkt sich, wenn man recherchiert, welche Rolle ein Land wie Indien, das immerhin seit britischer Kolonialherrschaft in „westliche“ Wirtschaftsstrukturen und -beziehungen eingebunden ist, in diesen Debatten spielt. Die Antwort lautet: keine. Vielleicht findet sich letztlich doch der eine oder andere Beitrag, aber das Gesamtbild ist klar: Die Diskussionen über „Varieties of Capitalism“ haben sich an der Frage entzündet, ob es eine Alternative zur globalen Konvergenz in Richtung der „Liberal Market Economy“ (LME) US-amerikanischer Prägung gebe, und als Alternative wurden die „Coordinated Market Economies“ (CMEs) in

Teilen Westeuropas oder Japan ausgemacht. Die Welt außerhalb der „developed countries“ hingegen soll zwar im Prinzip mit dem Ansatz von Hall und Soskice (2001: 2) analysierbar sein, und teilweise wird auch diskutiert, ob man solchen Ländern eine Entwicklung zur LME oder zur CME empfehlen solle (siehe etwa Kydd/Dorward 2002). Die Frage hingegen, wie sich Gesellschafts- und Produktionsmodelle außerhalb der kapitalistischen Zentren konkret gestalten und wie sie sich unter Bedingungen zunehmend globaler Wirtschaftsintegration verändern, wird selten gestellt.

Diese Forschungslücke ist schwer zu füllen. Das vor wenigen Monaten angelaufene SOFI-Projekt zu IT-Offshoring² wird hoffentlich dazu beitragen, indem es der „doppelten Einbettung“ von IT-Offshoring in Strukturen transnational operierender Unternehmen und in das deutsche bzw. indische Produktions- und Reproduktionsregime nachgeht. An dieser Stelle werden allerdings nur erste Verdachtsmomente angesprochen, inwiefern sich die indische IT-Branche als Fokus für Entwicklungen im indischen Gesellschafts- und Produktionsmodell eignet und worin prägnante Veränderungstendenzen in beiden Bereichen bestehen könnten. Dabei geht es um Tendenzen, die durch den Boom des IT-Sektors ausgelöst oder beschleunigt werden, und die gleichzeitig die künftige

1 Dieser Beitrag wurde für die arbeitssoziologische Sektionsveranstaltung „Varieties of Capitalism? Zur globalen Diffusion von Gesellschafts- und Produktionsmodellen“, DGS-Kongress Kassel, 10.10.2006, verfasst und erscheint auch im Rahmen der Kongressdokumentation auf CD-Rom.

2 Das Projekt „Einbettung des ‚Offshoring‘. Zur Bedeutung der Qualität von Arbeitsverhältnissen in transnationalen IT-Unternehmen“ wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert, von Volker Wittke geleitet und von Nicole Mayer-Ahuja und Patrick Feuerstein bearbeitet.

Entwicklung der betreffenden Unternehmen beeinflussen.

2. Indische IT-Branche: Fokus für Veränderung von Gesellschafts- und Produktionsmodell

Die Verbreitung des marktförmigen Kapitalismus, die Internationalisierung der Wirtschaft und die Entstehung eines Weltmarktes für Arbeitskraft werden häufig als „Transmissionsriemen“ für die Diffusion von Gesellschafts- und Produktionsmodellen ausgemacht. Richtet man nun (wie etwa Hall und Soskice) den Fokus auf den Zusammenhang zwischen der institutionellen Struktur eines Landes und der Art, wie Unternehmen organisiert sind bzw. strategisch agieren, so ist zu klären, a) wie weit diese drei Entwicklungstendenzen in einem bestimmten nationalstaatlichen Setting (hier: dem indischen) fortgeschritten sind und b) in welchem Zusammenhang dies mit der Organisation von Arbeit und Unternehmen in einer bestimmten Branche (hier: der IT-Industrie) steht. Diese Fragen stehen im Zentrum unseres empirischen Forschungsinteresses, und sie dienen zugleich als erster Schritt hin zu einer Verortung des „indischen Falles“ im weiten Spektrum zwischen LME und CME, der bislang weder von Indienexpert/innen noch von den Protagonist/innen des „Varieties of Capitalism“-Ansatzes getan worden ist.

Beginnen wir mit der ersten Entwicklungstendenz, der Verbreitung des „marktförmigen Kapitalismus“: Nach der indischen Unabhängigkeit 1947 wurde in Indien zunächst eine vor Weltmarktkonkurrenz weitgehend geschützte postkoloniale Ökonomie etabliert. Sie war geprägt durch hohe Importzölle, Subventionen, Restriktionen für ausländische Direktinvestitionen und die Etablierung eines starken staatlichen Wirtschaftssektors. Seit 1991 hingegen wird eine Politik der wirtschaftlichen „Liberalisierung“, Privatisierung und „Weltmarktöffnung“ betrieben. Die damit verbundenen erweiterten Möglichkeiten für Direktinvestitionen, Einkommenssteuer-Befreiung für ausländische Investoren und auch

die Einrichtung von „Special Economic Zones“ und „Software Technology Parks“ trugen maßgeblich zur Ansiedelung ausländischer Konzerne (auch im IT-Bereich) bei (Kumar 2001; Heitzman 1999; Vijayabaskar/Krishnaswamy 2003: 192; Kumar/Joseph 2004; Parthasarathy 2005). Zur Herstellung eines „marktförmigen Kapitalismus“ wurde also auch in Indien die „unsichtbare Hand des Marktes“ von der aus neoklassischer Perspektive gerne übersehenen Hand des Staates geführt.

Dieselbe staatliche Politik trieb die *Internationalisierung* der indischen Wirtschaft voran. Im IT-Sektor etwa war die Etablierung einer eigenen, international konkurrenzfähigen Hard- und Softwareproduktion bis 1991 Nebenprodukt des Versuchs, einen eigenständigen wissenschaftlich-industriellen Komplex in Indien zu etablieren (Balakrishnan 2006: 3866). Im Technik- und IT-Bereich wurde staatliche Ausbildungsförderung betrieben (etwa durch Gründung der Indian Institutes of Technology oder staatliche Unterstützung einkommensschwacher Studenten) und Regierungsstäbe (wie das Department of Electronics; 1970) eingerichtet (Lateef 1997, ch. 3.1.; Balakrishnan 2006). Mit der Computer- und Software-Policy von 1984 und 1986 fielen dann viele Import-Restriktionen weg, und auch die Beschränkung von FDI, die Ende der 1970er Jahre IBM außer Landes getrieben hatte, wurde aufgeweicht: 1986 durfte sich erstmals wieder eine ausländische, rein exportorientierte Unternehmung (Texas Instruments) in Bombay ansiedeln. Nach 1991 wurde die indische, fast völlig exportorientierte IT-Wirtschaft (und auch die ausländische IT-Produktion in Indien) dann auch direkt staatlich gefördert, etwa durch Gründung der erwähnten „Software Technology Parks“, durch die man das indische Arbeitsrecht und Infrastrukturprobleme (Stromversorgung; Kommunikationsnetze) umgehen konnte. Hinzu kamen Steuerbefreiungen und öffentlich finanzierte Ausbildungsinstitute (Balakrishnan 2006: 3871). Entsprechend explodierten die Offshore-Aufträge, die Branche boomte. Wie weit die Internationalisierung der Wirtschaft speziell im IT-Bereich inzwischen fortgeschritten ist, zeigt sich allein schon daran, dass mittler-

weile (dem IT-Branchenverband Nasscom zufolge) 44 % des globalen Outsourcing-Marktes auf Indien entfallen; bei Einbeziehung von IT-Enabling Services und Business-Process-Outsourcing steigt der Anteil auf 55 % (Chandrasekhar 2005).³

Wie steht es schließlich um die Entstehung eines *Weltmarktes für Arbeitskraft* in der IT-Branche? Einerseits lässt die Immaterialität von IT-Produkten vermuten, dass virtuelle, wahrhaft transnationale Projekt- und Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen, auch wenn darüber nach wie vor mehr spekuliert als geforscht wird. Auf jeden Fall aber hat die IT-Branche der weltweiten *Migration* von Arbeitskräften Vorschub geleistet: Silicon Valley war früh von indischen IT-Emigranten geprägt, und nicht zuletzt dank deren Vermittlung spielte noch früher als „Offshoring“ nach Indien das sog. „Bodyshopping“ eine große Rolle, also der zeitlich begrenzte „Ankauf“ bzw. „Verleih“ indischer IT-Spezialisten zum Vor-Ort-Einsatz bei vorwiegend US-amerikanischen Firmen. Im Jahre 1990 zum Beispiel waren 95 % aller indischen Softwarefirmen mit dieser Form der „IT-Leiharbeit“ befasst, und die *Mehrheit* der indischen Programmierer im Software-Export-Sektor war im Ausland eingesetzt (Lateef 1997, ch. 2.4.). Andererseits kann man trotzdem vor allem insofern von einem Weltmarkt für Arbeitskräfte sprechen, als Unternehmen transnational operieren und dabei auf unterschiedliche nationale Arbeitsmärkte zugreifen. Arbeitsmigration hingegen wird auch in der IT-Branche stark reglementiert: Dass Offshoring nach Indien das Bodyshopping ablöste, war nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die USA 1989 und 1993 die Visabestimmungen für indische Programmierer verschärfen und verfügten, dass diese nach amerikanischen Standards entlohnt und besteuert werden sollten (Rao Biradavolu 1999). Auch in Deutschland erleben indische IT-Firmen die komplizierten Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen als Nachteil für ihre Ge-

schäftsaktivitäten, etwa weil sie eine dauerhafte Betreuung deutscher Kunden durch indische Fachkräfte kaum sicherstellen können.

Mit der Tendenz zur Etablierung eines marktförmigen Kapitalismus, zur Internationalisierung der Wirtschaft und zur Entstehung eines Weltmarktes für Arbeitskräfte finden sich demnach alle Trends, die zur Diffusion westlicher Produktions- und Gesellschaftsmodelle beitragen sollen, in der indischen IT-Industrie. Das legt die Frage nahe, inwiefern sich dadurch oder konkreter: durch die dadurch erleichterte Zunahme von IT-Offshoring die Organisation von Arbeit und Unternehmen und letztlich das indische Gesellschafts- und Produktionsmodell verändern.

3. Veränderung des indischen Gesellschafts- und Produktionsmodells durch IT-Offshoring?

Damit betreten wir einen bisher kaum erforschten Bereich, und entsprechend werden hier nur einige vorläufige Befunde aus Literatur und ersten Interviews geschildert.

3.1 Die IT-Branche ist nicht Indien

Dies musste auch die hindu-chauvinistische BJP-Regierung erfahren: Sie wurde 2004 nicht zuletzt deshalb abgewählt, weil ihr Wahlkampfslogan „India shining“ zwar dem Lebensgefühl in den Glaspalästen internationaler Gewerbegebiete entsprach, aber von der Mehrheit der indischen Bevölkerung als Zynismus verstanden wurde. Warum? Das indische Wirtschaftswachstum, das in den letzten Jahren bei 7 bis 8 % lag, wird vor allem durch Dienstleistungen (speziell IT bzw. Business Process Outsourcing) und Industrie (insbesondere Automobil, Pharma und Stahl) gespeist. Die IT-Industrie ist ein samer Spitzenreiter: die Software Exporte aus Indien z.B. stiegen im Finanzjahr 2004/05 auf 12 Mrd. US-Dollar – gegenüber dem Vorjahr war das eine Steige-

3 Unter „IT-Enabling Services“ (IT-unterstützende Dienstleistungen) versteht man üblicherweise die Bereitstellung oder Wartung von Servern, Telekommunikationsinfrastruktur etc. „Business Process Outsourcing“ (also die Auslagerung von Geschäftsprozessen) beinhaltet demgegenüber (hier) IT-basierte, aber nicht IT-zentrierte Dienstleistungen, etwa im Bereich Buchhaltung oder Callcenter-Dienste.

rung um 30 % (Balakrishnan 2006: 3865). Offizielle Statistiken zeigen aber auch die Ungleichmäßigkeit der Entwicklung: Das Wachstum in der Landwirtschaft, von der rund 60 % der Erwerbstätigen leben, ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen – inzwischen wird vom Beginn einer schweren Agrarkrise gesprochen, und die Selbstmorde verschuldeter Bauern in manchen Regionen sind nur die Spitze des Eisbergs. Der Wachstumsschub der Gesamtwirtschaft ist hingegen weitgehend auf die Städte begrenzt, wo weniger als 30 % der indischen Bevölkerung leben, und selbst hier nimmt soziale Ungleichheit zu: Die alten Großindustrien mit ihrer arbeitsrechtlich geschützten, regelmäßigen und relativ hoch entlohnten Arbeit wurden im Zuge der „Liberalisierung“ umstrukturiert, Werke geschlossen und Aufgaben an Subunternehmer delegiert, die in kleineren, vom Arbeitsrecht nicht erfassten Betriebseinheiten produzieren. Die schnell expandierenden Industrien (vor allem im IT-Bereich) hingegen sind eher technologieals arbeitskraftintensiv, und ihre Wachstumsraten gehen von sehr geringen Ausgangswerten aus. Entsprechend findet in Indien „netto“ allenfalls „jobless growth“ statt (vgl. etwa Chandrasekhar 2004).

Zudem hat nur ein kleiner Teil der indischen Bevölkerung überhaupt Zugang zu dem expandierenden IT-Arbeitsmarkt und speziell zu höher qualifizierten Arbeitsplätzen: In der IT-Branche (einschließlich der IT-Enabling Services und Business Process Outsourcing) arbeiten laut Nasscom-Angaben im Finanzjahr 2006 gut eine Million Personen, während in Indien insgesamt 1,1 Mrd. Menschen leben. Diese IT-Professionals stammen meist aus den indischen Mittelschichten, haben überdurchschnittlich oft Eltern mit Highschool-Abschluss und kommen eher aus Städten als aus Dörfern. Trotz aller Tendenzen von IT-Unternehmen, angesichts des Arbeitskräftemangels ihren Rekrutierungsradius auszuweiten, arbeitet dort nach wie vor nur „a tiny fraction of the country’s talent“ (Krishna/Brihmadeseam 2006: 3313).

Solche Zahlen relativieren die Rolle, welche die indische IT-Industrie beim Wandel des indischen Produktions- und Gesellschaftsmodells überhaupt nur spielen

kann. Damit stoßen wir auf das altbekannte Problem des Varieties-of-Capitalism-Ansatzes, von einer Branche oder von einem imaginären Branchendurchschnitt auf die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft eines Staates zu schließen – auch für Deutschland kann man letztlich unterschiedliche, parallel existierende Produktionsmodelle ausmachen, wenn man verschiedene Branchen betrachtet.

Entscheidet man sich aber für eine Branchenperspektive, so ist der indische IT-Sektor keine schlechte Wahl, weil er nach Ansicht vieler Beobachter einen Kernbereich von Wirtschaftsboom und sozialem Wandel darstellt. Laut Hall und Soskice (2001: 6-7) wäre die Veränderung von Wirtschafts- und Gesellschaftsmodellen nun an verschiedenen Sphären abzulesen, in denen Unternehmen Koordinationsprobleme lösen müssen, darunter Industrielle Beziehungen; Aus- und Weiterbildung; Corporate Governance; Beziehungen zu anderen Unternehmen und Einbindung von bzw. Zugriff auf Arbeitskräfte.

Im Folgenden soll es hier vor allem um *IT-Arbeitsverhältnisse* gehen, die auch im Mittelpunkt unseres Projektes stehen. Wir gehen davon aus, dass Arbeitsverhältnisse nicht nur (auf individueller Ebene) als Bindeglied zwischen Produktions- und Reproduktionssphäre des Einzelnen, sondern in vieler Hinsicht auch (auf institutioneller Ebene) als Schamier zwischen dem Produktions- und Reproduktionsmodell eines Landes fungieren, weil in ihnen soziale, betriebliche und staatliche Regulierung wie in einem Brennpunkt aufeinander trifft. Indem man diesen Fokus wählt, geraten mehrere, wenn auch nicht alle der von Hall und Soskice identifizierten Sphären in den Blick.

3.2 Produktionsmodell: IT-Arbeit zwischen Industrialisierung und Upgrading

Das „Revival des industriegesellschaftlichen Modells“ außerhalb der kapitalistischen Zentren wird u.a. als Indiz dafür angeführt, dass die Tertiarisierung dieser Zentren sich nicht unbedingt weltweit vollziehen müsse. Die IT-Industrie ist hier insofern interessant, als ihre Gestalt

selbst Ausdruck von Tertiärisierungsprozessen ist: Noch vor wenigen Jahrzehnten dominierte die großbetriebliche Hardwarefertigung, und Software war Teil des Produkts, während die IT-Branche heute weltweit als Hort hochqualifizierter Dienstleistungsarbeit gilt und das weiter stattfindende Löten und Schrauben kaum noch beachtet wird. Inwiefern nun z.B. Softwareprogrammierung in Indien „industrielle Züge“ aufweist, ist umstritten: Auf der einen Seite wird die hohe Qualifikation der Absolventen von Elite-Instituten gelobt und der Trend zu Upgrading, also zur Steigerung der Komplexität von nach Indien verlagerten Arbeiten hervorgehoben. Auf der anderen Seite heißen viele indische IT-Produktionsstätten bezeichnenderweise „Software-Factories“. Die Zuordnung der Arbeit erfolgt nicht nach inhaltlicher Anforderung, sondern nach Zeitkapazitäten, und einzelne Beschäftigte sind leicht ersetzbar. Zudem betonen Experten, dass die „Zertifizierungswut“ indischer IT-Unternehmen und selbst der Verweis auf „CMM Level 5“⁴ letztlich auf 08/15-Programmierung schließen lasse: Dabei gehe es um Standards des „Software Process Engineering“, das kaum mehr beinhalte als eine weitgehende Standardisierung und Modularisierung von Arbeitspaketen. Tatsächlich deutet vieles darauf hin, dass man als indisches IT-Unternehmen eher solide als kreative Arbeit vorweisen muss, um in Europa oder den USA Kunden zu gewinnen. Inwieweit Standardisierung und Modularisierung jedoch Ziel oder bereits Praxis sind, werden wir in unserem laufenden „IT-Offshoring“-Projekt genauer untersuchen müssen.⁵

An zwei Punkten ist aber auf jeden Fall Skepsis gegenüber der These eines „industriegesellschaftlichen Revival“ in der indischen IT-Peripherie angebracht: Zum einen ist die IT-Branche seit der Krise um 2000/01 auch in den Zentren durch zunehmende Arbeitsteilung, Stan-

dardisierung und Hierarchisierung geprägt, auch wenn dies nicht recht zu Konzepten selbstverantwortlicher „Wissensarbeit“ passt. Dies ist für „ehemals fordistische Großbetriebe“ der IT-Branche sowie für Internetdienstleister nachgewiesen worden (Boes/Trinks 2006; Mayer-Ahuja/Wolf 2005). Zum anderen haben wir es in der indischen IT-Industrie zumindest im Hinblick auf soziale Sicherung ausdrücklich *nicht* mit einem Revival indischer Industriestandards zu tun: Kurz gesagt, ist die IT-Arbeit meist höher qualifiziert, aber weniger rechtlich abgesichert. Während Großbetriebe des produzierenden Sektors (und damit im Prinzip auch IT-Unternehmen) in Indien trotz „Liberalisierung“ unter die sog. „Factory Acts“ fallen, die zumindest rudimentäre Vorgaben zu Beschäftigungsbedingungen, Gesundheits- und Arbeitsschutz machen, sind immer mehr IT-Unternehmen heute von derlei Vorgaben ausgenommen (Balakrishnan 2006: 3869): In den Software Technology Parks, die solche Unternehmen anziehen, hat das indische Arbeitsrecht keine Gültigkeit, und in West-Bengalen wurde IT-Professionals jüngst das Streikrecht aberkannt. Wir haben es also weder mit der Diffusion westlicher Standards noch mit einer „pfadabhängigen“ Fortschreibung indischer Standards zu tun, sondern mit einem Phänomen, das die autoritären Aspekte indischer Arbeitsregulation so weitgehend verschärft, dass durchaus von einer neuen Qualität der Regulierung auszugehen ist.

Auch die betriebliche Einbindung von IT-Professionals spricht eher nicht für eine schleichende Anpassung an westliche Produktionsmodelle: Ganz anders als z.B. in der deutschen IT-Industrie, die letztlich durch relativ stabile „Normalarbeitsverhältnisse“ geprägt ist, trifft man in Indien auf sehr junge Belegschaften mit enorm hohen Fluktuationsraten. Dies wird zum einen auf die Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte speziell in IT-Schwerpunkten wie Bangalore zurückgeführt. Zum anderen heißt es aber auch, dass IT-Professionals leicht wechseln, weil sie außer einem guten Gehalt wenig in einem bestimmten Unternehmen hält: Die Arbeit sei speziell in ausländischen Konzernen wenig anspruchsvoll, weil nach wie vor eher einfache Programmierarbei-

4 „CMM“ steht für „Capability Maturity Model“ (wörtlich: Modell der Reifung von Fähigkeiten). Es wurde von der Carnegie Mellon Universität in Pittsburgh in den 1980er Jahren eingeführt und bezeichnet ein Prozessmodell, das ursprünglich die Entwicklung und Verbesserung von Software-Entwicklungsprozessen zum Ziel hatte und inzwischen breiter angewendet wird. „Level 5“ ist derzeit die höchste erreichbare Zertifizierungsebene.

5 Zudem wird sich die Promotion von Patrick Feuerstein mit Fragen der Arbeitsgestaltung und -kontrolle in den Untersuchungsbetrieben befassen.

ten anfielen. Weiterbildung finde kaum statt, und Aufstiegswege seien im technischen Bereich selten. Junge, arbeitswütige, schnell wechselnde Belegschaften – dieser Befund erinnert durchaus an die Boomphase im deutschen oder angelsächsischen IT-Bereich. Inzwischen ist jedoch deutlich geworden, dass in dieser Branche kein neues Produktionsmodell entstanden ist, sondern es sich um eine kurze Ausnahmesituation u.a. im Gefolge der technischen Innovation „Internet“ handelte. In Indien geht es nun weniger um neue Technik als um die Entdeckung des Subkontinents durch europäische und US-amerikanische IT-Unternehmen und Kunden. Trotzdem ist man gut beraten, erst einmal abzuwarten, inwiefern sich aus diesem Hype längerfristige Veränderungen oder gar neue branchenspezifische Produktionsmodelle ergeben, die für *das* indische Produktionsmodell von Bedeutung sein könnten.

3.3 Reproduktionsmodell: IT-Arbeit zwischen familiärer, staatlicher und betrieblicher Absicherung

Die Frage, was das Gesellschaftsmodell eines Landes ausmacht und in welchem Verhältnis es zum jeweiligen Produktionsmodell steht, ist umstritten. Die Besonderheit des „Varieties of Capitalism“-Ansatzes besteht nun darin, dass der Sozialstaat hier als unterstützender Faktor bei der Herausbildung verschiedener, nationalstaatlich geprägter ökonomischer Strategien betrachtet wird: Produktionsregime und „Wohlfahrtsproduktionsregime“ erscheinen so als komplementär und bringen z.B. unternehmensspezifische oder aber übertragbare Qualifikationsprofile hervor, die in eine jeweils spezifische Mischung von Klassen- und Geschlechterungleichheit eingehen (McCall/Orlov 2005: 162). Wenn wir in unserem Projekt von *Produktions- und Reproduktionsregimen* sprechen, meinen wir etwas Ähnliches: Zwei sich überlappende Sphären der gesellschaftlichen Regulierung von Arbeit, die zusammenwirken, aber unterschiedlichen Logiken folgen und unterschiedlich viel Durchsetzungskraft haben. Das Reproduktionsregime eines Landes speist sich in unserem Verständnis einerseits aus

dem jeweils spezifischen Mischungsverhältnis zwischen betrieblicher, staatlicher und familiärer Absicherung von Erwerbsarbeit und andererseits aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Geschlechtern, Generationen und sozialen Schichten.

Was also bedeutet die Zunahme von „IT-Offshoring“ für das indische Gesellschaftsmodell, Wohlfahrtsproduktionsregime oder Reproduktionsregime? Die Beantwortung dieser Frage wird viel empirische Forschung und theoretische Reflexion erfordern, doch ein erster Anhaltspunkt mag darin bestehen, dass IT-Arbeit in transnational operierenden Konzernen z.B. mit indischen Familienstrukturen kollidiert: Arbeitszeiten sind lang und finden oft spät abends oder nachts statt – also zu Zeiten, in denen indische Familien zusammen kommen. Viele der jungen und überwiegend unverheirateten IT-Professionals müssen regelmäßig längere Auslandsreisen unternehmen, was speziell bei Frauen oft zu familiären Konflikten führt. Zudem wird von ungewöhnlich vielen Paare innerhalb indischer IT-Belegschaften berichtet; immerhin verbringe man „das ganze Privatleben“ im Unternehmen, wo oft kostenloses Kantinenessen angeboten werde, Fitnessstudios ihre Dienste offerierten und sogar Parties stattfänden. Für die Frage nach der Modelldiffusion ist das in zweierlei Hinsicht interessant: Zum einen scheint diese Form von IT-Arbeit die Tendenz zu stärken, sich den Partner eher selbst zu wählen als eine „arranged marriage“ zu akzeptieren – das klingt nach Modernisierung und „goldenem Westen“. Zum anderen aber markiert dies gerade *keine* Annäherung an die Standards von IT-Arbeit z.B. in Deutschland, wo weniger Frauen arbeiten als in Indien und das männliche Haupt- oder Alleinverdienermodell unangefochten gilt: Deutsche IT-Professionals sind entweder allein stehend oder haben eine Ehefrau, die Reproduktionsaufgaben übernimmt.

Damit sind wir bei dem spannenden Punkt angekommen, dass IT-Arbeit unter Offshoring-Bedingungen eben *nicht nur* mit dem indischen Reproduktionsregime kollidiert, was langfristig zu dessen Annäherung an westliche Gesellschaftsmodelle beitragen könnte. Viel-

mehr setzt IT-Offshoring dieses Reproduktionsregime explizit voraus – Veränderung heißt in diesem Fall, dass bestimmte Aspekte wegfallen, andere aber nutzbar gemacht oder noch zugespitzt werden.

So sind etwa lange und flexible Arbeitszeiten oder auch Familiengründungen unter IT-Professionals in Indien nicht zuletzt deshalb leichter handhabbar als in Europa oder den USA, weil Haushalt und Kinderbetreuung durch Dienstboten erledigt werden, die für einen Bruchteil indischer IT-Gehälter und ohne klar geregelte Arbeitszeiten oder Urlaubsansprüche oft im Privathaushalt leben. Auch die massenhafte Zufuhr hochqualifizierter Arbeitskräfte, von der IT-Firmen profitieren, wurzelt im indischen Reproduktionsregime: Das Studium (oft im Ausland) wird im Rahmen des in indischen Mittelschichten praktizierten Generationenvertrags durch die Eltern finanziert und die Ausbildung an staatlichen Instituten mit öffentlichen Geldern subventioniert, während gleichzeitig Dorfschulen fehlen und die Analphabetenraten nach wie vor hoch sind. Dies ist nur möglich, weil das indische Reproduktionsregime auf der Persistenz enormer sozialer Ungleichheit beruht. Selbst die Lohnkostenvorteile, die als wichtigster Vorteil des „Offshoring“-Standortes Indien gelten, haben ihre Gründe hier: Zum einen werden niedrige Löhne durch geringe Lebenshaltungskosten ermöglicht; letztlich sorgen indische Arbeiter/innen, Dienstboten und Bauern durch billige Produkte und Dienstleistungen dafür, dass IT-Löhne vergleichsweise gering bleiben können. Auch das ist kein Beharren auf „indischen Pfaden“, denn Landwirtschaftskrise und der Ausbau des informellen Sektors, die geringe Preise garantieren, sind Folgen der zunehmenden Weltmarktintegration Indiens und beinhalten weniger die Festschreibung als die Radikalisierung von Aspekten des „indischen Modells“ in einem grundlegend veränderten Kontext. Zum anderen zahlen Unternehmen in Indien kaum Sozialabgaben, weil die Absicherung im Alter, bei Krankheit oder Arbeitslosigkeit weitgehend privatisiert ist, also von der Familie übernommen wird, auch wenn etwa das zunehmende Interesse an privater Krankenversicherung speziell unter IT-Beschäftigten auf Veränderungstendenzen hindeutet.

Ein letzter Punkt betrifft schließlich die lokale bzw. regionale Einbettung von IT-Offshoring und damit das Phänomen, dass IT-Cluster wie Bangalore durch die örtliche Wirtschaft und Gesellschaft subventioniert werden: Die Unternehmen der internationalen Gewerbegebiete haben enorme Infrastrukturbedarfe (von Autobahnen und Flughäfen über Strom- und Wasserversorgung bis hin zu Wohngebieten), sind aber gleichzeitig weitgehend von der Steuerzahlung befreit. Entsprechend werden öffentliche Ausgaben darauf konzentriert, und die Möglichkeiten von Bundesstaats- und Stadtregierungen sinken, durch Sozialpolitik oder Infrastrukturmaßnahmen gegen gesellschaftliche Ungleichheit vorzugehen.

4. Fazit: „Varieties of Capitalism“ und IT-Offshoring im indischen Gesellschafts- und Produktionsmodell

Es ist deutlich geworden, dass die Frage nach Stand und Veränderung des indischen Gesellschafts- und Produktionsmodells unter Bedingungen von IT-Offshoring auf ein weites und bislang wenig erforschtes Terrain verweist. Entsprechend reichen die hier geschilderten Eindrücke nicht annähernd aus, dieses Terrain zu markieren, geschweige denn, es zu kartographieren. Dennoch sind vor allem vier Punkte im Auge zu behalten, die über den „indischen Fall“ hinaus für künftige Debatten über „Varieties of Capitalism“ nützlich sein könnten:

Erstens vollziehen sich durch zunehmend globale Wirtschaftsintegration offenbar gerade außerhalb der kapitalistischen Zentren massive Veränderungen. Zu klären bleibt jedoch, wie nachhaltig diese Veränderungen wirken und vor allem welche Bedeutung selbst langfristige Veränderungen in *einer* Branche für ein Gesellschafts- und Produktionsmodell haben können.

Zweitens ist es durchaus möglich, die Gesellschafts- und Produktionsmodelle solcher Länder entlang der Kategorien des „Varieties of Capitalism“-Ansatzes zu analysieren. Für den indischen Fall zum Beispiel lassen sich mit Blick auf die IT-Branche zahlreiche Ähnlich-

keiten zur Liberal Market Economy identifizieren, darunter etwa das privatisierte Sozialsystem, das Vorherrschen übertragbarer Qualifikationen oder die Dominanz kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse. Um tatsächlich eine „indische Variante des Kapitalismus“ zu identifizieren, muss man allerdings über solch formale Vergleiche hinausgehen: Weil gesellschaftliche und ökonomische Kontexte zu unterschiedlich sind, hat dasselbe Phänomen oft verschiedene Bedeutungen, und was im Kontext der Zentren keine Rolle spielt, läuft Gefahr, auch für die Peripherie gar nicht erst in den Blick zu geraten, wie etwa das Phänomen der „Live-in Servants“ zeigt.

Drittens ist der Begriff „Diffusion“⁶ allenfalls dann sinnvoll anwendbar, wenn man ihn im Sinne von „gegenseitiger Durchdringung“ oder Wechselwirkung benutzt. Dabei geht es einerseits um Wechselwirkungen zwischen den angeblichen „Inseln der Globalisierung“ und dem Gesellschafts- und Produktionsmodell eines Landes. Dies wendet sich explizit gegen die Annahme, dass internationale Gewerbegebiete der Peripherie weitgehend von räumlichen und sozialen Kontextbedingungen isoliert werden könnten, wie unter Verweis auf Whitley's „segmented business systems“ argumentiert worden ist (vgl. etwa Wood/Frynas 2006). Andererseits müssen auch Wechselwirkungen *zwischen* verschiedenen Gesellschafts- und Produktionsmodellen in den Blick genommen werden, die sich stets in Anpassung und Abstoßung entwickeln und die durch Aktivitäten transnational operierender Konzerne in immer engere Beziehung zueinander geraten.

Der letzte Punkt betrifft schließlich die seit langem kontrovers diskutierte Frage nach Konvergenz oder Divergenz von Gesellschafts- und Produktionsmodellen. Sie ist insofern nicht zu entscheiden, als die Geschichte des Kapitalismus gerade durch ein Nebeneinander von Vereinheitlichung und Differenzierung geprägt ist. Sie beinhaltet immer zugleich Annäherung und Polarisierung *zwischen* Weltregionen und Staaten sowie Polarisierung *innerhalb* von Staaten. Auch durch IT-Offshoring nach Indien geraten soziale Beziehungen in Bewegung, etwa

wenn Dienstboten ausgerechnet in Bangalore beginnen, kollektiv für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen einzutreten. Der Begriff „Diffusion“ führt daher nicht zuletzt deshalb in die Irre, weil er sich ursprünglich auf unbewusste chemische oder physikalische Prozesse bezieht. Dabei dürfte gerade das bewusste, potentiell konflikthafte Handeln gesellschaftlicher Akteure mit unterschiedlichen Machtressourcen, das in Debatten über „Varieties of Capitalism“ so oft ausgeblendet wird (zur Kritik siehe Jackson/Deeg 2006), jenseits von Pfaden und Sachzwängen über die künftige Gestalt von Produktions- und Gesellschaftsmodellen entscheiden.

Literatur

- Balakrishnan, P. (2006): Benign Neglect or Strategic Intent? Contested Lineage of Indian Software Industry, in: Economic and Political Weekly, September 9, 3865-3872.
- Boes, A./Trinks, K. (2006): „Theoretisch bin ich frei!“. Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin.
- Chandrasekhar, C.P. (2004): Is Indian Industry Shining? 21.2.2004.
http://www.macrosan.org/cur/feb04/cur210204_Indian_Industry_Shining.htm
- Chandrasekhar, C.P. (2005): IT-Services as Locomotive, in: Frontline, Vol. 22, Issue 13 (June 04-17).
- Chandrasekhar, C.P./Ghosh, J. (2006): Agriculture's role in contemporary development. 23.5.2006.
<http://www.macrosan.org/the/food/may06/fod230506Agriculture.htm>
- Hall, P.A./Soskice, D. (eds.) (2001): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford.
- Heitzman, J. (1999): Corporate Strategy and Planning in the Science City: Bangalore as 'Silicon Valley', in: Economic and Political Weekly (30.01.1999).
- Jackson, G./Deeg, R. (2006): How many Varieties of Capitalism? Comparing the Comparative Institutional Analyses of Capitalist Diversity. MPIfG Discussion Paper 06/2, Köln.
- Krishna, A./Brihmadessam, V. (2006): What does it take to become a Software Professional? In: Economic and Political Weekly, July 29, 3307-3314.
- Kumar, N. (2001): National Innovation Systems and the Indian Software Industry Development. A Background Paper for World Industrial Development Report 2001, UNIDO, Revised Version of 20/02/2001.

6 Siehe Veranstaltungstitel (Fußnote 1).

- Kumar, N./Joseph, K.J. (2004): National Innovation Systems and India's IT-Capability, RIS-Discussion Papers 72.
- Kydd, J./Dorward, A./Poulton, C. (2002): Institutional Dimensions of Trade Liberalisation and Poverty. Paper presented at OECD Global Forum on Agriculture, Paris (May).
- Lateef, A. (1997): Linking up with the global economy: A case study of the Bangalore software industry. www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1997/dp96/
- Mayer-Ahuja, N./Wolf, H. (2005): Arbeit am Netz. Formen der Selbst- und Fremdbindung bei Internetdienstleistern, in: dies. (Hg.): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin (Edition Sigma), 61-108.
- McCall, L./Orloff, A. (2005): Introduction to Special Issue of „Social Politics“: „Gender, Class and Capitalism“, Summer 2005, 159-169.
- Parthasarathy, B. (2005): The Political Economy of the Computer Software Industry in Bangalore, India. In: Saith, Ashwani; Vijayabaskar, M. (eds.): ICTs and Indian Economic Development – Economy, Work, Regulation. London (Sage).
- Rao Biradavolu, M. (1999): Uneven Globalization? Organizational Networks and India's Niche in the Global Software Industry, Paper presented at the Comparative and Historical Graduate Student Training Retreat, UCLA, May 8-9.
- Vijayabaskar, M./Krishnaswamy, G. (2003): Understanding Growth Dynamism and its Constraints in High Technology Clusters in Developing Countries: A Study of Bangalore, Southern India, in: Mani, Sunil; Romijn, Henny (eds.): Innovation, Learning and Technological Dynamism in Developing Countries, Tokyo, 178-201.
- Wood, G./Frynas, J.G. (2006): The institutional basis of economic failure: anatomy of the segmented business system, in: Socio-Economic Review 5, 239-277.

Zwischen Prekarisierung und Akademisierung: Frauenerwerbstätigkeit in der Automobilindustrie

Constanze Kurz

Keine Frage: Die Automobilindustrie ist eine „Männerbranche“, die von der zunehmenden Integration von Frauen in das Erwerbssystem bislang recht unbeeindruckt geblieben zu sein scheint. Insbesondere bei den Endherstellern¹, die im Folgenden im Zentrum der Betrachtung stehen, bewegt sich der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an der Gesamtbeschäftigung mit leichten Schwankungen seit 20 Jahren um die 11 %-Marke und rangiert damit noch hinter den Frauenanteilen im Maschinenbau mit 17,7 % oder Baugewerbe mit 13 % (vgl. Bothfeld u.a. 2005). Das selbst im innerindustriellen Vergleich hohe Ausmaß quantitativer Geschlechterasymmetrie in der Automobilindustrie ist unterlegt von einer männlichen Imprägnierung der Firmenkulturen, Denk- und Spielregeln, Arbeitsweisen, Konstruktionsstile und nicht zuletzt Marketingstrategien. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass in der Presse in jüngster Zeit verstärkt und mit Blick auf die steigende Anzahl weiblicher Autokäuferinnen besorgt die Frage gestellt wird, ob Männer, die die Autos bauen, wirklich wissen können, was Frauen fahren wollen (vgl. Spiegel 10.12.2005; TAZ 27.04.2006). Ich möchte diese Frage hier nicht weiter verfolgen. Aber ohne Zweifel beginnen die spezifischen Käuferinteressen und Vorlieben von Frauen, sei es als Kundin, Mitentscheiderin oder Autofan, mehr und mehr ins Rampenlicht der Marken- und Absatzstrategien zu rücken (vgl. Heyder 2005: 310).

Als Produzentinnen verschwinden die Frauen im langen Schatten der Dominanz der Männer in der Automobilindustrie. Anders formuliert: Die Beiträge, die die weiblichen Arbeitskräfte in Produktion, Entwicklung, Konstruktion und Vertrieb erbringen, ihre Beschäftigungs- und Arbeitssituation und die Geschlechterverhältnisse in einem der Kernsektoren des deutschen Wirtschafts- und Innovationsgeschehens sind kein Thema. Die rund 45.000 weiblichen Beschäftigten werden als eine „quantité négligeable“ behandelt, als randständige Erscheinung abgewertet, unsichtbar gemacht. Dieser einseitigen öffentlichen Wahrnehmung entspricht eine geschlechtsindifferente Perspektive der einschlägigen Forschergemeinschaft (vgl. Aulenbacher 2005). Zwar räumt sie der Automobilindustrie seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert als Untersuchungsfeld ein, spart in ihren Diagnosen die Strukturkategorie Geschlecht aber weitgehend aus. Dies ist nicht ohne negative Folgen für ihre Diagnosefähigkeit, da so wichtige Entwicklungsdynamiken in den Beschäftigungs- und Arbeitsstrukturen und – damit verbunden – in den Geschlechterverhältnissen unterbelichtet bleiben müssen.

Diese Entwicklungsdynamiken transparenter und präsenter zu machen, ist Anliegen des Artikels.² Die These lautet, dass seit den 1990er Jahren in den Unternehmen

¹ Audi; BMW, DaimlerChrysler, Ford, Opel, Porsche, Volkswagen.

² Empirische Grundlage sind neben meiner Dissertation (vgl. Kurz 1999: 2002a) einschlägige Sekundärmaterialien sowie Informationen, die weibliche Betriebsratsmitglieder aus der Automobilindustrie zur Verfügung gestellt haben, denen mein herzlicher Dank gebührt.

der Automobilindustrie ein erheblicher Wandel des Produktions- und Innovationssystems zu verzeichnen ist, der die Modi der Integration und Desintegration für weibliche (und männliche) Beschäftigte verändert hat. Von daher ist die quantitative Entwicklung industrieller Erwerbsarbeit neu zu vermessen, sind Trennungslinien, Öffnungs- und Schließungsprozesse für Arbeiterinnen und weibliche Angestellte neu zu bestimmen. All dies bedeutet nicht, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine ganz andere geworden ist. Ein hohes Ausmaß an vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation (der unterschiedlich hohe Frauen- bzw. Männeranteil nach Berufen, Tätigkeitsfeldern und hierarchischer Positionierung) wird für die industriellen Männerdomänen noch auf lange Zeit charakteristisch sein. Im Zeichen verstärkter struktureller Umbrüche in Organisation, Produkt und Prozess und nicht zuletzt einer sich einspielenden Praxis der Frauenförderung hat Segregation freilich auch in einer von Testosteron strotzenden Branche wie der Automobilindustrie ihr Gesicht verändert.

Eine Branche im Wandel

Galt die deutsche Automobilindustrie zu Beginn der 1990er Jahre vielen als Sorgenkind (vgl. Womack u.a. 1991), besteht heute große Einigkeit darin, dass die Branche einen beachtlichen strukturellen Wandel in Produktion und Produktentstehung durchlaufen hat, der ihr unerwartet hohe und im Durchschnitt betrachtet beständig steigende Um- und Absatzerfolge brachte (vgl. VDA div. Jg.). Ob und wie weit sich diese Entwicklung auch in Zukunft wird fortschreiben lassen, kann gegenwärtig niemand verlässlich abschätzen. Weltweite Überkapazitäten, ein überaus harter Preiswettbewerb, volatile Märkte sowie globale Konzentrationstendenzen schüren gegenwärtig eher skeptische als optimistische Prognosen. In jedem Fall hält der Restrukturierungsdruck in der Automobilindustrie an. Mit Blick darauf, welche Beschäftigungsfolgen sich bereits jetzt infolge der bisherigen Umbrüche zeigen, sind für die Argumentation insbesondere vier Entwicklungen von Interesse.

Globalisierung

Waren zu Beginn der 1990er Jahre mit Daimler Benz und BMW zwei der deutschen „Big Three“ noch nationale Autohersteller und Exporteure, haben sie sich bis heute zu global operierenden, transnationalen Konzernen entwickelt; und hat der traditionell internationalisierter VW-Konzern seine globale Präsenz weiter steigern können (vgl. Pries 2005). Mittlerweile macht der Anteil der Auslandsfertigung an der Gesamtproduktion deutscher Hersteller mit 4,8 Mio. Fahrzeugen (1993: 2 Mio.) knapp die Hälfte der Gesamtproduktion aus (vgl. VDA 2005). Obwohl in Deutschland weiterhin die Herzstücke von Forschung und Entwicklung lokalisiert sind, haben die Endhersteller an den ausländischen Standorten im Süden der USA, Mexiko oder Mittel- und Osteuropa nicht nur Produktions-, sondern auch Entwicklungskapazitäten aufgebaut und auf dieser Basis Neuanläufe realisiert (Mercedes M-Klasse, BMW Z3; VW New Beetle). Traten dabei zu Beginn teilweise noch erhebliche Probleme in puncto Qualität auf, konnten diese in relativ kurzer Zeit behoben und unter gänzlich anderen institutionellen Bedingungen anspruchsvolle Produkt- und Produktionskonzepte im Ausland etabliert werden. Mit dieser globalen Infrastruktur hat sich für die Unternehmen der Möglichkeitsraum für die Neu- oder Relokalisierung von Fertigungs- wie Entwicklungskapazitäten erheblich erweitert. Im deutlichen Unterschied zum unternehmensinternen Arbeitsteilungsmuster aus der Frühphase der Internationalisierung (Montage von Standardprodukten im Ausland; hoch- und neuwertige Montagen/Fertigungen im Inland) ist (Premium-)Produktion zu Niedriglohnbedingungen möglich geworden, was nicht ohne Folgen für die Beschäftigten im Inland geblieben ist.

Da die Erschließung von Produktionskapazitäten strategisch auf die Bedienung ausländischer Märkte zielt, hat der Zuwachs der Auslandsfertigung bislang nicht zu einem nennenswerten Rückgang der Inlandsfertigung geführt. Dennoch sind Substitutionseffekte für die heimischen Fertigungen nicht generell auszuschließen. Der wesentliche Effekt, den die neue Form der Arbeitstei-

lung für die heimischen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bislang erzeugt hat, ist indes darin zu sehen, dass der interne Wettbewerb zwischen den Standorten um Fertigungs- und Arbeitskapazitäten erheblich verschärft wurde. Im Rahmen weltweiter Produktivitäts- und Leistungsvergleiche stehen die heimischen Arbeits-, Leistungs- und Sozialstandards unter beständig zunehmendem Druck (vgl. Nunnenkamp 2005). In dieser Konstellation sind Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung ohne Zugeständnisse hinsichtlich Arbeitszeit und Leistungsbedingungen schwerlich auszuhandeln und haben (neo)tayloristisch inspirierte Formen der Arbeitsgestaltung Konjunktur.

Outsourcing

Die Automobilhersteller haben ihre Zulieferbeziehungen radikal reorganisiert und massiv Wertschöpfungskomponenten, teils aus Kostengründen, teils um Spezialisierungsvorteile zu nutzen, ausgelagert. Outsourcing schließt dabei eine Neukonfiguration der Produktarchitekturen (Modularisierung), Logistik- und Materialsysteme, Schaffung von Industrieparks vor den Werkstoren bis zu vernetzten, interaktiven Formen der gemeinsamen Wissensproduktion ein. Im Branchendurchschnitt hat sich die Fertigungstiefe zwischen 1994, wo sie bei 37 % lag, auf etwa 25 % im Jahr 2005 verringert. Standen zu Beginn in erster Linie Produktionsfunktionen im Blickpunkt (Teilerstellung, Vormontage von Modulen und Systemen), sind mittlerweile in wachsendem Umfang auch höherwertige Entwicklungsfunktionen von Outsourcing betroffen. Dieser Trend wird in Zukunft anhalten und demzufolge die Automobilindustrie verstärkt im Bereich der Automobilzulieferer wachsen. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf das Wertschöpfungs-, sondern auch im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen (vgl. Management Consulting 2003).³

3 Die Mercer-Fast-Studie prognostiziert bei einem Wachstum des Wertschöpfungsvolumens von insgesamt 40 % im Zeitraum von 2002 bis 2015 eine Abnahme des Wertschöpfungsanteils bei den Endherstellern um durchschnittlich 11 %, der eine Zunahme bei den Zulieferern um durchschnittlich 68 % gegenübersteht.

Bis heute hat die Auslagerung von Teilen, Baugruppen und Systemen zu teilweise erheblichen Beschäftigungseinbußen bei den Endherstellern geführt. Zudem ist eine starke Zunahme bei der Nutzung externer Ingenieurkompetenz zu verzeichnen, die von einer Ausweitung von Ingenieurdienstleistungsfirmen flankiert wird. Mittelfristig ist laut Mercer und im globalen Maßstab betrachtet für die Zulieferindustrie bis zum Jahr 2015 mit einem erheblichen Beschäftigungsgewinn in Höhe von 1,2 Mio., für die Endhersteller hingegen mit einem Verlust von 18.000 Arbeitsplätzen zu rechnen.⁴

Innovationen

Betrachten wir die Innovationsaktivitäten der deutschen Automobilhersteller für die vergangene Dekade genauer, zeigt sich, dass neben dem „Wie“ (Optimierung der Herstellungsverfahren und Prozesse)⁵ zunehmend das „Was“ (Optimierung und Neuentwicklung von Produkten) in den Fokus gerückt ist. Konnte man zu Beginn der 1990er Jahre noch vergleichsweise deutlich zwischen Massenherstellern auf der einen und Luxusherstellern auf der anderen Seite unterscheiden, zielen heute alle Automobilhersteller auf die Ausweitung und Differenzierung ihrer Produktportfolios (Mehrmarkenstrategie, Markentrennung und Neugruppierung), während sich parallel dazu die Modellzyklen und die Zeiträume von der Entwicklung bis zur Markteinführung verkürzen. Neue Produktarchitekturen (Module, Systeme), markenübergreifende Plattform- und Gleichteilestrategien, die Verwendung neuer Werkstoffe sowie der teilweise Ersatz der Mechanik durch die Elektronik geben für diese Neuausrichtung der Produktpalette die konstruktive Grundlage ab (vgl. Kurz 1999).

Indes greifen Spektrum und Horizont der Produktinnovationen deutlich über inkrementelle Neuerungen in

4 Differenziert nach Baugruppen wird lediglich für Elektronik/Elektrik Module ein Zuwachs von 146.000 Arbeitsplätzen bei den Endherstellern (466.000 bei den Zulieferern) erwartet.

5 Unter dem Stichwort „neue Produktionssysteme“ konzentrieren sich Prozessinnovationen auf die Einführung neuer Logistik-, Material-, Qualitäts- und Instandhaltungskonzepte zur Optimierung und besseren Absicherung der Gesamtabläufe.

Produktsortiment und Produktionssystemen hinaus. Dies zeigt sich nicht zuletzt in massiv steigenden FuE-Aufwendungen, die von 1995, wo sie bei 6,7 Mrd. Euro lagen, auf 14,5 Mrd. Euro im Jahr 2004 anstiegen und damit 35,7 % der industriellen FuE-Aufwendungen in Deutschland insgesamt ausmachen. Technologische Basisinnovationen, insbesondere die zunehmende Durchdringung des Automobils mit elektronischen Informations- und Kommunikationstechniken, markieren die Eckpunkte für eine Intensivierung und damit verbunden Neuausrichtung des Innovationsgeschehens, das die Autohersteller zu Systemanbietern für Mobilität und Multimedia machen soll.⁶ Die Entwicklungsperspektive läuft in eine umfassende Systemintegration der verschiedenen Regelungs- und Steuerungskreisläufe im Automobil (Formen der Fahrerunterstützung wie aktive und passive Sicherheitssysteme, Fahrerassistenzsysteme, Abstandsradar bis hin zum Autopiloten) sowie auf den Aufbau von Kompetenzen im Bereich integrierter Verkehrssysteme in Kooperation mit anderen Verkehrs- und Mobilitätsanbietern hinaus. Für eine nachhaltige Automobilität der Zukunft von großer Bedeutung sind darüber hinaus verstärkt zunehmende Entwicklungsaktivitäten im Bereich nachwachsender Treibstoffe und ökologisch verantwortbarer Antriebsarten wie Hybridfahrzeuge, Wasserstoffmotoren, Brennstoffzellen, Gas- und Biodieselaggregate sowie verfeinerte Direkteinspritzungstechniken. Eine unangefochtene Spitzenposition im europäischen Markt nimmt die deutsche Automobilindustrie im Bereich der Entwicklung und Vermarktung von Dieselfahrzeugen ein (vgl. Jürgens/Meißner 2005). Die Zunahme der Innovationsaktivitäten spiegelt sich in einer erheblichen Steigerung des FuE-Personals in der Automobilindustrie wider, das im Zeitraum von 1993 bis 2003 um 53 % auf rund 80.000 Personen wuchs. Dabei zeichnen sich deutliche Verschiebungen im Hinblick auf die Ausstattung und Nutzung von Kompetenzen ab.

6 Nahezu alle Basisinnovationen der nächsten fünf bis zehn Jahre im Fahrzeugbau werden in diesem Bereich stattfinden. Bei den Neuentwicklungen liegen die Anteile der Softwareentwicklung schon heute bei bis zu 80 % (vgl. Jürgens/Meißner 2005).

Arbeitspolitik: Einen Schritt vor, zwei zurück

Unter dem Eindruck der MIT-Studie (Womack u.a. 1991) schien zu Beginn der 1990er Jahre vieles für einen Aufschwung innovativer Gruppenarbeitskonzepte und damit für eine umfassende arbeitspolitische Reform in den beschäftigungsintensiven Handarbeitsbereichen der Montage zu sprechen. Innovative Gruppenarbeitskonzepte wenden sich gegen eine ausschließlich auf Stückzahlen ausgerichtete Leistungsorientierung, aber auch gegen eine mangelnde Bereitschaft der Beschäftigten, sich aktiv an Verbesserungsprozessen zu beteiligen. Innovative Arbeitspolitik zielt darauf ab, die Beschäftigten verstärkt in Prozesse der Planung und Innovation einzubeziehen, erweitert die Spielräume zur Selbstorganisation und erreicht auf diese Weise Arbeitsverbesserungen im Tausch gegen mehr Effizienz und Wirtschaftlichkeit (vgl. Schumann/Gerst 1997).

Indes zeigen die vorliegenden Untersuchungsbefunde, dass innovative Ansätze der Gruppenarbeit auch in den Unternehmen, wo sie einen vergleichsweise hohen Ausbreitungsgrad erreicht haben, wieder auf dem Rückzug sind (vgl. Kurz 1999). Obwohl der innovative Zugriff deutliche Verbesserungen gegenüber der traditionellen Arbeitsgestaltung erreicht, gelten der Übergang zu wertbasierten Steuerungsformen und damit verbunden der zunehmende Zwang, Rationalisierungs- und Kostenziele kurzfristig zu realisieren, als Hauptgründe für den Rollback qualifizierungsaufwendiger Partizipationsansätze. Vielfach handelt es sich dabei nicht um eine schlichte Rückkehr zum klassischen Taylorismus.

Zunehmende Verbreitung finden modifizierte Taylorismus-Konzepte, die zwar Wert auf Teambildung und hohe Einsatzflexibilität legen, aber unter dem Primat rigider Standardisierung der Arbeitsabläufe nur minimale Funktions- und Aufgabenerweiterungen bei hoher Leistungsintensität für die Beschäftigten vorsehen (vgl. Springer 1999). Von daher weisen Formen des „harten“ wie des „weichen“ Taylorismus in den Montagebereichen eine andauernd hohe Stabilität auf. Damit bleiben routinehafte, standardisierte, durch horizontale und ver-

tikale Spezialisierungsmuster bestimmte Aufgabenschnitte für das Gros der Beschäftigten in der Produktion dominant (vgl. Kurz 1999). Dieser suboptimale Arbeitseinsatz, der ohne Zweifel Qualifizierungskosten und Aufwendungen für die Entwicklung des Humankapitals spart, mag kurzfristig helfen, Renditevorgaben einzulösen (vgl. Schumann 2003). Für die Bewältigung der steigenden Anforderungen, die eine ebenso komplexer wie wissensintensiver werdende Produktion stellt – und in Zukunft insbesondere mit Blick auf die skizzierten Innovationsentwicklungen auch im Produktionsbereich verstärkt stellen wird –, ist damit freilich keine nachhaltige Entwicklungsperspektive benannt.

Festzuhalten ist: Die Automobilindustrie von heute ist eine global aufgestellte High-Tech-Branche mit hoher Innovationsdynamik in Produkt und Prozess, die sowohl ihre internen wie unternehmensübergreifenden Industrie-, Zuliefer- und Standortstrukturen neu justiert hat. Wie bereits angedeutet, hat dieser Wandel für die Beschäftigungsentwicklung erhebliche Auswirkungen gehabt und vielfach neue Bedingungen geschaffen.

Quantitative Entwicklung der Frauenbeschäftigung

Nach der Absatzkrise 1992/93, die mit einem starken Beschäftigungseinbruch verbunden war, konnte die Automobilproduktion im weiteren Verlauf der 1990er Jahre deutlich stärker als die Industrieproduktion insgesamt expandieren und seit 1997/98 wieder Beschäftigung aufbauen.⁷ Vom Beschäftigungshöchststand des Jahres 1991 bis zum Jahr 2004 betrachtet, zeigt sich, dass die Zulieferer eindeutig die Gewinner des Strukturwandels sind.⁸ Sie hatten in diesem Zeitraum einen Zu-

wachs von über 50.000 Arbeitsplätzen zu verzeichnen (1991: 278.000; 2004: 329.000 Beschäftigte), die Automobilhersteller einen Verlust von mehr als 83.000 Beschäftigten zu beklagen (1991: 491.348; 2004: 407.700). Anders formuliert: Die Automobilindustrie hat seit dem Tiefpunkt der Beschäftigung, der bei den Endherstellern im Jahr 1997 (372.500) und bei den Zulieferern im Jahr 1995 (251.000) lag, mit circa 110.000 Arbeitsplätzen einen erheblichen Beschäftigungszuwachs erreicht, aber gegenüber 1991 ein Saldo von 50.000 Arbeitsplätzen zu verbuchen.

Differenziert nach Unternehmen zeigen sich unterschiedlich starke Zuwächse bzw. Verluste. Während Audi und BMW eine positive Beschäftigungsbilanz vorlegen und über den Beschäftigungshöchststand zu Beginn der 1990er Jahre hinaus haben zulegen können, weisen DaimlerChrysler, VW sowie Opel – unterschiedlich hohe – Verluste aus. Da VW und DaimlerChrysler die beiden beschäftigungsstärksten Unternehmen in Deutschland sind, schlagen ihre Verluste in der Gesamtbilanz auch deutlich stärker negativ zu Buche. Aus der Perspektive der weiblichen Beschäftigten, die in den Unternehmen der Endhersteller arbeiten, liest sich die Entwicklung, insbesondere für den Zeitraum von 1991 bis 2000 alles andere als positiv.⁹ Beim Vergleich der Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung der in Deutschland operierenden Endhersteller zeigte sich 1990 zunächst eine vergleichsweise starke Spreizung.¹⁰ Spitzenreiter war zu diesem Zeitpunkt Ford mit 13,1 %, gefolgt von VW und Mercedes Benz mit jeweils 12,9 %, BMW (12,5 %), Porsche (10,3 %), Opel (7,9 %) sowie Audi mit 5,6 % als niedrigstem Wert. Der durchschnittliche Anteilswert im Jahr 1990 betrug 11,5 % und fiel in den folgenden Jahren bis 2000 um einen Prozentpunkt auf circa 10,5 % ab. Diese ent-

7 Im Jahr 2000 lag die Beschäftigtenzahl um fast 9 % über dem Krisentiefpunkt im Jahr 1993, während in der gesamten Metallverarbeitung und im Gegensatz hierzu das Beschäftigungsniveau von 1993 um fast 14 % unterschritten wurde (vgl. IG Metall).

8 Bezogen auf die Zulieferindustrie sind hier nur die Unternehmen berücksichtigt, die im Wirtschaftszweig „Herstellung von KFZ- und Motorenteilen“ des statistischen Bundesamtes ausgewiesen sind. Ein erheblicher Teil der Zulieferer, insbesondere in den Vorleistungsbranchen, ist dabei nicht enthalten.

9 Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung kann hier aufgrund einer nach wie vor mangelhaften Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in den einschlägigen Statistiken (VDA, Statistisches Bundesamt) nicht für das Gesamt der Endhersteller, immerhin aber in Grundtendenzen exemplarisch rekonstruiert werden. Dies ist nicht zuletzt dem Aufbau eines regelmäßigen Reporting im Rahmen betrieblicher Gleichstellungsaktivitäten zu verdanken.

10 Diese Angaben sind der IG Metall Datenberichterstattung entnommen.

spricht in etwa einem Verlust von 13.000 weiblichen Beschäftigten und einer relativen Abnahme von circa 23 %. Im Unterschied dazu haben die Männer mit 13 % (58.000 Arbeitsplätze) im selben Zeitraum relativ gesehen bedeutend weniger stark als die Frauen verloren bzw. vom 1997/98 wieder einsetzenden Beschäftigungsaufbau stärker als die Frauen profitieren können. Besonders hohe Arbeitsplatzverluste hatten die weiblichen Beschäftigten in den beiden Großunternehmen Daimler Chrysler und VW. Lediglich bei zwei Endherstellern, die eine positive Beschäftigungsbilanz aufwiesen, konnten die Frauen ihr Beschäftigungsniveau über den Stand von 1990 hinaus steigern und ihre Anteile in den Unternehmen bis 2000 erhöhen (zum Beispiel bei Audi, wo der Frauenanteil von 5,6 % in 1990 auf 10,6 % in 2000 zunahm). Die Steigerung des Frauenanteils verlief im Zeitraum von 1998 bis 2000 weit weniger dynamisch als der Wiederaufbau der Männerbeschäftigung. Anders formuliert: Auch im Rahmen einer expansiven Beschäftigungsentwicklung haben die Frauen gegenüber den männlichen Kollegen keine überproportionalen Steigerungsraten zu verzeichnen. Sie konnten gewinnen, aber sie konnten weniger als die männlichen Kollegen zulegen.

Betrachtet man die Gewinn- und Verlustrechnungen für DaimlerChrysler und VW differenziert nach Gewerblichen und Angestellten, zeigt sich: Die weiblichen Beschäftigten mussten überdurchschnittlich starke Beschäftigungseinbußen vor allem im Produktionsbereich hinnehmen. Hier ist die Frauenbeschäftigung anteilig und absolut zurückgegangen und lag im Jahr 2000 bei DaimlerChrysler bei 5,5 % (1990: 6,7 %) bzw. bei Volkswagen bei 10,2 % (1990: 12,2 %) an allen Gewerblichen. Es sind dies zugleich die Unternehmen, die den höchsten und den niedrigsten Frauenanteil an den Produktionsbeschäftigten aufweisen. In den anderen Automobilunternehmen beträgt er im Durchschnitt etwa 8 %. Der Beschäftigungsschwund der Arbeiterinnen hat sich indes in den folgenden Jahren nicht fortgesetzt. So nahm ihr Anteil im Zeitraum von 2000 bis 2005 bei DaimlerChrysler nur noch leicht auf 5,4 % ab. Bei VW nahm der Anteil der Arbeiterinnen an allen Gewerbli-

chen sogar wieder etwas zu und beträgt etwa 11 % im Jahr 2005.¹¹

Deutlich besser als im Bereich der Gewerblichen war und ist die Präsenz der Frauen in der Automobilindustrie im Angestelltenbereich. Traditionell ist hier Daimler Chrysler Spitzenreiter, im Jahr 1990 betrug der Frauenanteil dort 26,8 %, sank in den folgenden Jahren auf circa 23 % und ist in den letzten Jahren wieder auf 24,4 % im Jahr 2005 angestiegen, was in absoluten Zahlen 13.648 weiblichen Erwerbstätigen entspricht. Einen vergleichsweise hohen, beständig steigenden Anteil weiblicher Angestellter weist BMW auf, der im Jahr 2005 die 20 %-Marke erreicht hat. In den übrigen Unternehmen liegt der Angestelltenanteil gegenwärtig um 17 % (und dabei mit 14,6 % bei Ford am niedrigsten). Zwar waren auch im Angestelltenbereich in einigen Unternehmen (leichte) Beschäftigungsverluste in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zu beklagen. Alles in allem haben die Frauen das Beschäftigungsniveau dieses Zeitraums wieder erreichen, in Unternehmen mit einer expansiven Beschäftigungsentwicklung teilweise sogar erheblich steigern können. Insgesamt sind damit die Frauenanteile an den Angestellten auf einem relativ konstanten Niveau geblieben. Die weiblichen Angestellten haben seit Ende der 1990er Jahre Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen, deren Steigerungsraten allerdings in keinem Fall über denen der Männer liegen.

Bezogen auf die Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft gibt die jüngste Entwicklung, die insbesondere bei den beiden großen Endherstellern zu beobachten ist, Anlass zu vorsichtigem Optimismus. Volkswagen hatte im Jahr 2003 mit 13,1 % wieder den Stand zu Beginn der 1990er Jahre erreicht und diesen auf 13,9 % im Jahr 2005 erhöht. Auch für Daimler Chrysler gilt, dass die Belegschaftsstruktur sich zu Gunsten der Frauen verändert hat. Der Frauenanteil nahm zwischen 2000, wo er bei 11,5 % lag, auf 12,5 % im Jahr 2005 zu. Eine außerordentlich hohe Steigerung

11 Abgesehen von VW und DaimlerChrysler weisen im Jahr 2005 Audi mit 8,9 % und BMW mit 7,2 % den höchsten Bestand an Arbeiterinnen, Porsche mit 5,8 % und Ford mit 5,1 % den niedrigsten auf.

des Frauenanteils hat Audi (von 5,6 % auf 11,3 %) zu verzeichnen. Bei BMW und Porsche (wie auch bei Opel) ist der Frauenanteil relativ konstant geblieben, bei Ford hingegen von 13,1 % auf 7,3 % massiv zurückgegangen.

Alles in allem lassen sich bei der Analyse der internen Struktur der Frauenbeschäftigung erhebliche Verschiebungen zu Gunsten der Angestellten feststellen. Lag der Anteil weiblicher Angestellter an der Frauenbeschäftigung 1990 im Schnitt noch bei 42 %, war er bis 2000 auf etwa 50 % angestiegen. Dies ist eine Tendenz, die in den letzten Jahren nicht mit Sieben-Meilen-Stiefeln, aber doch beständig weiter fortgeschritten ist. Obwohl in absoluten Zahlen gesehen einige Unternehmen immer noch mehr Arbeiterinnen als weibliche Angestellte beschäftigen, geht der Trend eindeutig in Richtung interner Tertiarisierung, das heißt, eines steigenden Anteils der Frauen im Bereich der unternehmensinternen Dienstleistungen. Auf einem ungleich höheren Niveau und bei einzelnen Unternehmen mit deutlich höheren Steigerungsraten ist diese Entwicklung auch für die Männerbeschäftigung zu verzeichnen. Gerade in den Unternehmen mit einer insgesamt rückläufigen Beschäftigung ist das Beschäftigungsniveau deutlich zu Lasten der Gewerblichen abgesenkt worden und verlief der Wiederaufbau von Beschäftigung eindeutig zu Gunsten der Angestellten. Dem entspricht eine Zunahme des Angestelltenanteils bei den Endherstellern, der von 1980, wo er bei 21,3 % lag, auf über 30 % im Jahr 2002 gestiegen ist. Welche qualitativen Entwicklungen verbinden sich nun mit diesen quantitativen Trendbestimmungen?

Stand und Perspektiven der Produktionsarbeit

Montageprozesse

Die weiblichen Beschäftigten sind in der Produktion nicht nur in einer absoluten Minderheitenposition, sondern es gibt eine ziemlich genaue Trennung der Tätigkeitsfelder und Aufgaben von Frauen und Männern.

Einen Schwerpunkt des Einsatzes von Frauen in den Werken der Endhersteller, der a priori Vorstellungen wachruft, die man sich vom Platz der Frau in der Automobilindustrie macht, stellen Küche und Kantine dar. Obwohl diese Arbeitsplätze am unteren Ende der betrieblichen Status- und Qualifikationshierarchie liegen, sind die tariflichen Konditionen und Arbeitsbedingungen immer noch ungleich besser als bei den externen Dienstleistern, die bei einigen Herstellern bereits das Zepter in der Küche übernommen haben. Wo dies noch nicht der Fall ist, gehört zumindest die Androhung, diese Tätigkeiten auszulagern, zum täglichen Brot des Küchen- und Kantinenpersonals. Ein anderer Schwerpunkt des Einsatzes weiblicher Arbeitskräfte liegt in den Vormontagen. In ungleich geringerem Maße arbeiten Frauen in der Endmontage, in den automatisierten Fertigungsabschnitten (Presswerk, Mechanische Fertigung, Rohbau, Lackierung) sowie im Werkzeugbau oder der Instandhaltung.

Zu den Vormontagen sind beispielsweise Kabelstrangfertigungen, Nähereien sowie die Sitze- und Textfertigung zu zählen. Diese Segmente der Automobilproduktion sind stark feminisiert. Sie weisen Frauenanteile um 90 % - vielfach An- und Ungelernte – auf und sind hinsichtlich des Arbeits- und Aufgabenzuschnitts durch eine rigide tayloristische Arbeitsgestaltung geprägt. Von den Beschäftigten wird erwartet, einige wenige, häufig unter einer Minute liegende Montagezyklen zu beherrschen und Qualitätsmängel zu erkennen. Kenntnisse über die Produkte und Produktionsprozesse sind in der Regel nicht gefragt, eine Beteiligung der Beschäftigten an Planungs- und Innovationsprozessen ist nicht vorgesehen.

Genau die Vormontagetätigkeiten (einschließlich der so genannten einfachen Teilefertigungen) waren im letzten Jahrzehnt zentraler Zielpunkt der ersten Outsourcingwelle und sind von den Zulieferern weitgehend übernommen worden. Wo Vormontagen zumindest in Restbeständen noch erhalten geblieben sind, stehen sie als „Kann-Fertigungen“ permanent unter hohem Auslagerungsdruck. Von daher sind die erheblichen Verluste,

die die weiblichen Erwerbstätigen im Produktionsbereich zu verzeichnen haben, im Wesentlichen auf die Herausbildung neuer Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung zurückzuführen. Dies bedeutet nicht, dass die Produktionsausgliederung sich auf die feminisierten Bereiche beschränkt. Die Härte liegt vielmehr darin, dass diese Produktionssegmente Geschäfts-, Arbeitsprozesse und nicht zuletzt Arbeitskräfte markieren, die aus Unternehmenssicht und unter Effizienzgesichtspunkten keine weiteren Investitionen mehr lohnen. Für die weiblichen Arbeitskräfte heißt dies, dass sie so gut wie keine Chance auf den Einsatz in einem anderen Tätigkeitsfeld haben und ihnen Qualifizierungs- und Lernchancen von vornherein nicht zu gebilligt werden, was die Minderbewertung von so genannten „Frauenarbeit“ besonders krass verdeutlicht.

Von Auslagerung ist keineswegs mehr nur die Vormontage-, sondern verstärkt auch die Karosserie- und Endmontage betroffen. Die Endhersteller zielen darauf ab, komplexere Module und Systeme in Fremdvergabe fertigen und montieren zu lassen. Dabei bleiben Karosserie- und Endmontage – oder besser gesagt das, was im Zuge der beständigen Neukonfiguration von Produkt und Prozess gerade als ihr „Kern“ gilt – in der Hand des Endherstellers. Sie werden im deutlichen Unterschied zu den Vormontagen somit nicht von den betrieblichen Innovationsaktivitäten abgekoppelt, stehen im Zusammenspiel mit der neuartigen Einbindung der Auslandsstandorte aber nun beständig in der Gefahr, Aufträge zu verlieren und Personalkapazitäten zurückfahren zu müssen. Im Ergebnis ist das Risiko von Beschäftigungsverlusten größer und nicht kleiner geworden sowie mit zunehmend härter werdenden Verteilungskonflikten verbunden. In Folge hiervon haben sich die Arbeits- und Leistungsbedingungen für Männer wie Frauen verschlechtert.

Von dieser Entwicklung sind freilich weitaus weniger weibliche als männliche Arbeitskräfte tangiert, da die Frauenanteile in der Endmontage vielfach kaum 5 %, punktuell auch bis zu 10 %, betragen können. Obwohl die Arbeitsanforderungen in der Montage relativ homo-

gen sind und im Schnitt auf Angelerntenniveau liegen (standardisierte, kurzzyklische Repetitivarbeit), sind Arbeitseinsatz sowie die Verteilung der Arbeitsaufgaben in hohem Maße geschlechterbezogen organisiert und durch eine entsprechende Rangordnung in statushöhere und statusniedrigere Tätigkeiten geprägt: Männer montieren Aggregate, Frauen den Innenraum, Frauen montieren die kleinen „leichten“, Männer die großen „schweren“ Teile, Frauen verlegen Kabel, Männer bauen Sitze ein, Frauen reinigen und polieren im Produktfinish, Männer beheben die Fehler. Dabei stellt die Körperlichkeit der Arbeit (immer noch) einen sehr wirkungsmächtigen Orientierungs- wie konkreten Bezugspunkt der Eingruppierung dar. Zwar ist es im Rahmen von Personalrekrutierung und Arbeitsplanung üblich, körperliche Merkmale eines Beschäftigten und reale Aufgabenanforderungen aufeinander abzustimmen (ein großer Mensch tut sich außerordentlich schwer, im Innenraum einer Karosserie zu montieren, ein kleiner Mensch hat Probleme bei der Überkopfarbeit, zwei absolut unterschiedlich hoch gewachsene Menschen werden nur unter größten Schwierigkeiten gemeinsam montieren können). Es ist aber bislang absolut unüblich, diesen Prozess unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit zu adressieren und dabei Ungleichheiten in der Leistungsentlohnung billigend in Kauf zu nehmen.

All dies hat dazu geführt, dass zunehmend und teilweise in hohem Maße feminisierte Tätigkeiten aus der Kernfabrik verschwunden sind und in Regie der Zulieferer weitergeführt werden. Die eingeschriebenen Muster der Arbeitsteilung in Frauen- und Männerarbeit lässt dieser Verlagerungsprozess unberührt. Es sind in den Zulieferfirmen wiederum Frauen, deren „feine Hand“ für die „Nebenaufgaben“ aktiviert wird. In dieser unternehmensübergreifend wirksamen Form und Reproduktion geschlechterbezogener Arbeitsteilung dürfte ein wichtiger Grund dafür zu suchen sein, dass in den Zulieferfirmen die Frauenanteile in der Produktion teilweise wesentlich höher als in den Kernfabriken der Endhersteller liegen.¹² Werden im Zuge des Outsourcing zum einen

12 Für den Fahrzeugbau insgesamt, d.h. unter Einschluss der Zulieferindustrie, gibt der WSI Datenreport bei 1,2 Mio. Beschäftig-

tradierte Arbeitsteilungsmuster perpetuiert, nehmen zum anderen die Differenzen in der Bewertung dieser Arbeit aufgrund schlechterer tariflicher Konditionen in der heimischen Zulieferindustrie weiter zu. Das Lohnkostendifferenzial, die schlechten Arbeitsbedingungen und die Entwertung weiblicher Arbeitskraft verstärken sich einmal mehr im Maßstab global organisierter Produktionsketten.

Automatisierte Produktion und Instandhaltung

Eine ziemlich genaue Trennung in „Frauen- und Männerarbeit“ findet sich auch in den stärker technisierten Bereichen der Automobilarbeit, im Presswerk, in der mechanischen Fertigung, im Rohbau und der Lackierung. Insbesondere da, wo so genannte Mechanisierungslücken und Formen der manuellen Arbeit sowie der einfachen Maschinenbedienung geblieben sind, treffen wir auf weibliche Beschäftigte. Dies gilt für die Lackierung, wo sie mit Abdeck-, Verpackungs- und Klebearbeiten beschäftigt sind, hingegen Männern die Überwachungs- und Regulierungsarbeit in den automatisierten Teilabschnitten der Fertigung und nicht zuletzt die „fachmännische“ Beseitigung von Fehlern (Lackspengler; Nacharbeit) obliegt. In diesem Zusammenhang markiert das unterschiedliche Technisierungsniveau eine harte Segregations- und Hierarchielinie der Geschlechter, die über Jahrzehnte mit entsprechenden Ausschließungsmechanismen für die Frauen an qualifizierter Arbeit verbunden war. Ihre Ursprünge liegen darin begründet, dass weibliche Erwerbstätige vielfach nicht über die in der Automobilindustrie als einschlägig geltenden Facharbeiterabschlüsse (Kraftfahrzeugmechaniker, Industriemechaniker, Elektroniker) verfügten. Indes ist dies eine Quelle der Ungleichbehandlung, die in den letzten Jahren unter dem Einfluss der Frauenförderung zumindest ein klein wenig an Geltung verloren hat.

Denn häufiger als noch vor zehn Jahren finden sich in den Automationsbereichen und Werkstätten Arbeiterinnen, die mit einem einschlägigen Facharbeiterabschluss der gewerblich-technischen Ausbildungsgänge ausgestattet sind, Instandhaltungs- und/oder Regulierungstätigkeiten ausüben und beispielhaft für Frauen in Männerberufen und männlichen Einsatzfeldern stehen. Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklung sich in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Denn insbesondere weiblichen Betriebsratsmitgliedern ist es gelungen, die Rekrutierung und Besetzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes mit weiblichen Bewerberinnen als ein wichtiges und erfolgreiches Handlungsfeld der betrieblichen Frauen- und Gleichstellungspolitik zu etablieren. Bei Volkswagen sind beispielsweise neben orientierenden Maßnahmen zur Berufswahl Quotierungen beim Zugang in die technisch-gewerbliche betriebliche Erstausbildung Praxis (Frauenanteil bei den Auszubildenden von 20 %). Bei DaimlerChrysler wurde eine Erhöhung des Frauenanteils an der technischen Berufsausbildung bis Ende 2010 auf 11 % bzw. 14 % vereinbart.

Durch diese Förderung konnten die Zugangsschwellen in die Einsatzfelder qualifizierter Produktionsarbeit deutlich abgesenkt werden. Damit sind geschlechterspezifische Zuschreibungen und Differenzen im Arbeitseinsatz ebenso wenig ausgeschlossen wie ein Arbeitsplatz in Kernarbeitsbereichen garantiert ist. Das weiterhin mühsame Unterfangen, junge Frauen für eine Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen zu gewinnen, wird nicht gerade erleichtert, wenn es dann letztlich doch bei Repetitivarbeit bleibt oder gar Arbeitslosigkeit droht. In jedem Fall ist der qualifikationsadäquate Einsatz von Facharbeiterinnen auf die Unterstützung durch Bereichsleitungen, direkte Vorgesetzte und Kollegen angewiesen. Hierin zeigt sich zugleich, dass es notwendig, allein aber nicht hinreichend ist, Gleichbehandlungsgrundsätze und Maßnahmen zur Frauenförderung in die Personalentwicklungsplanung aufzunehmen. Es bedarf darüber hinaus der Einbettung dieser Maßnahmen in die Arbeitsgestaltung auf dem shop floor und damit einer noch sehr viel engeren Verzahnung von

ten einen Frauenanteil von 17,5 % an (vgl. Bothfeld u.a. 2005: 168).

Gleichstellungs- und Arbeitspolitik im Produktionsbereich (vgl. Schumm 2000).

Ein konkreter Ansatzpunkt hierfür könnte die innovative Gruppenarbeit sein, in die Frauen aufgrund ihrer geringen Repräsentanz im Produktionsbereich bislang nur sehr spärlich integriert worden sind (vgl. Kurz 2002).¹³ Betriebliche Einzelfallanalysen belegen, dass unter der Voraussetzung hoher Mitwirkungsmöglichkeiten, umfassender Rotationsregelungen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Lohn- und Leistungsgerechtigkeit nicht nur Arbeitsverbesserungen zu erreichen sind, sondern auch Bewegung in die verfestigten Strukturen horizontaler und vertikaler Segregation kommen und ein höheres Maß an Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann (vgl. Kuhlmann u.a. 2004; Kutzner 2003). Dass dieses Potenzial innovativer Gestaltungsansätze bislang weitgehend unausgeschöpft geblieben ist, ist darauf zurückzuführen, dass die Gruppen entlang der gegebenen Personalstrukturen konstituiert werden. Zudem ist bislang kein Fall aus der Automobilindustrie bekannt, in dem die Umsetzung innovativer Gruppenarbeit explizit und verbindlich mit Forderungen zur Gleichstellung verbunden worden ist, sei es in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils, sei es in Bezug auf die Abschwächung geschlechterbezogener Arbeitsteilungsmuster. Gewiss: Die innovative Arbeitspolitik ist gegenwärtig nicht sehr populär in den Betrieben und für die betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik bislang ein nahezu unbekanntes Terrain. Dennoch könnte sie ein neues Handlungsfeld für die Realisierung von Chancengleichheit sein, das sowohl den Interessen von Montage- als auch von Facharbeiterinnen Rechnung tragen könnte.

Der Angestelltenbereich

Die Intensivierung der Innovationsaktivitäten ist ein gewichtiger Grund dafür, dass der Angestelltenanteil –

und hier insbesondere das Personal in Forschung und Entwicklung – in der Automobilindustrie in der Vergangenheit gewachsen ist und weiter wachsen wird. Damit einhergehend hat die Bedeutung hoch qualifizierter Ingenieurarbeit bei den Endherstellern überproportional zugenommen und ist eindeutig ein Trend zur Akademisierung der Belegschaftsstrukturen festzustellen (vgl. Jürgens/Meißner 2005: 67). Parallel dazu und in einer bislang wenig beachteten Entwicklung ist die Zeit- und Leiharbeit in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der Endhersteller zu einer festen Größe geworden, um Auftragsspitzen oder auch Projekte mit Sondierungscharakter abzuwickeln. Das heißt, die Endhersteller sind bestrebt, nur die Kapazitäten und Kompetenzen in den Kernbetrieben zu internalisieren, die sie zur Sicherstellung ihrer Innovations- und Marktposition für unabdingbar halten. Dementsprechend schließt das Wachstum qualifizierter Arbeit die Flexibilisierung von Arbeitseinsatz und Arbeitsverhältnissen der Angestellten ein, was nicht ohne Folgen sowohl für die internen Regulierungsmöglichkeiten als auch die Organisationsfähigkeit der Angestellten bleiben dürfte. Die Umbrüche, die in der Innovations- und Produktionsorganisation zu beobachten sind, implizieren eine sozial differenziertere Entwicklung der Belegschaftsstrukturen sowie der Belegschaftsinteressen. Dies gilt auch und gerade im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation der Frauen.

Nach wie vor ist ein Teil der weiblichen Beschäftigten, die im Angestelltenbereich arbeiten, in traditionellen Frauendomänen (Sekretariate, Sachbearbeitung, Assistenz) und typischen Frauenberufen (kaufmännische Ausbildung) anzutreffen. Oftmals handelt es sich dabei um Sackgassenpositionen, die, gerade was die Sekretariate und einfachen Angestelltentätigkeiten betrifft, bereits von Personalabbau erfasst oder hierdurch massiv bedroht sind. Er erklärt sich aus dem betrieblichen Reorganisationsprozess (Abflachung der Hierarchien, Zusammenlegung von Sekretariaten, Auslagerung von administrativen Tätigkeiten), in dessen Verlauf die einfachen Tätigkeiten mehr und mehr rationalisiert werden.

¹³ Mehrheitlich arbeiten in den etwa 100 vom SOFI untersuchten Gruppen keine Frauen, in einigen Untersuchungsfällen eine bis höchstens vier Frauen. Höhere Frauenanteile sind ausschließlich für die Untersuchungsfälle in der Zulieferindustrie zu verzeichnen.

Andauernd liegen die Frauenanteile in den unternehmenseigenen kaufmännischen Ausbildungsberufen um die 50 % (je nach Hersteller auch höher). Ein solcher Berufsabschluss ist indes allein kaum noch hinreichend, um übernommen zu werden bzw. sich auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt dauerhaft behaupten zu können. Ein exemplarischer Blick auf die unbefristeten Neueinstellungen bestätigt: Zunehmend mehr weibliche Beschäftigte, die in den expandierenden höherwertigen Funktionen, in Finanzen & Controlling, müssen (und können) als Einstellungsvoraussetzung einen Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft oder einer ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtung vorweisen. Der Frauenanteil an allen Neueinstellungen liegt im kaufmännischen Bereich bei knapp über 30 %, im technischen Bereich immerhin bei deutlich über 20 %. Evident ist: In den Arbeits- und Berufsfeldern, in denen geforscht, entwickelt, beraten, informiert, vernetzt, recherchiert und organisiert wird, sind neue Zugangs- und Einsatzmöglichkeiten für weibliche Hochqualifizierte entstanden. Dieser Öffnungsprozess korrespondiert mit einem Schließungsprozess, der insbesondere gering bis mittelqualifizierte Tätigkeiten in Administration und Verwaltung betrifft und neue Differenzierungslinien zwischen den Frauen entstehen lässt. Insgesamt verschieben sich die Arbeits- und Qualifikationsstrukturen und damit die quantitativen Anteile innerhalb des Segments weiblicher Angestellter zu Gunsten der Hochqualifizierten.

Ob die verbesserten Inklusionsmöglichkeiten weiblicher Hochqualifizierter eine Nivellierung bestehender oder die Entstehung neuer Formen geschlechtlicher Arbeitsteilung in Form der „einschließenden Ausschließung“ (vgl. Wetterer 1999) befördern, ist in Ermangelung entsprechender Untersuchungen nicht zuverlässig abzuschätzen. In diesem Zusammenhang dürfte im Sinne der verstärkten Integration weiblicher Beschäftigter von Interesse sein, dass sich in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen seit einiger Zeit ein Wandel der Arbeits- und Qualifikationsstrukturen abzeichnet. Mit der Diffusion der Mikroelektronik in Produkte und Prozesse gewinnen bislang in der Automobilindustrie nur

schwach vertretene Berufsgruppen wie Elektroingenieure, Softwareingenieure, IT-Fachleute sowie Hybridkombinationen von mechanik- und softwareorientiertem Know-how an Bedeutung. In Folge dieses Wandlungsprozesses könnten sich die Eintrittsbarrieren für (einschlägig qualifizierte) Frauen verringern, die veränderte Fach- und Arbeitskultur möglicherweise die Integration in die Männerdomänen erleichtern, vielleicht sogar die Chance auf eine dauerhafte Verankerung in den Kernen des Innovationsgeschehens bieten. Dies wird die Zukunft zeigen müssen und noch genauer zu beobachten sein.

Fest steht, dass die Automobilhersteller angesichts der angespannten Rekrutierungssituation, die bei einschlägigen Fachkräften herrscht, verstärkt darum bemüht sind, Frauen mit akademisch-technischen (akademisch-wirtschaftlichen) Qualifikationen für die neu entstandenen Einsatzfelder zu rekrutieren und auch rekrutieren zu können. Zwar ist weiblicher Ingenieur Nachwuchs immer noch ein rares Gut. Gleichwohl ist die Zahl der Absolventinnen der Ingenieurwissenschaften in den letzten 30 Jahren insgesamt kontinuierlich gestiegen, von etwa 7 % im Jahr 1975 auf knapp 21 % im Jahr 2004 (vgl. VDI 2006). Dass Frauen im Ingenieurberuf keine Ausnahmeerscheinung mehr sind, unterstreicht ein Blick auf die Frauenanteile in einzelnen Studiengängen, die für die Qualifikationsversorgung der Automobilhersteller derzeit von besonderem Belang sind. In der Elektrotechnik lag der Frauenanteil im Jahr 2004 mit 8 % zwar immer noch sehr niedrig, in der Informatik und damit in einem von der Automobilindustrie verstärkt nachgefragten Qualifikationssegment aber schon bei 15,5 % und im Maschinenbau bei 17 % (vgl. ebd.). Die Nachfrage der Unternehmen stößt somit auf ein größer werdendes Angebot an Absolventinnen, auf die es von Unternehmensseite aus zuzugehen und die es für das Bauen von Autos zu interessieren gilt. In dieser Perspektive rücken Gestaltungsmaßnahmen sowohl zur besseren Integration der Frauen als auch Veränderungsmöglichkeiten der horizontalen und vertikalen Segregation in den Blickpunkt der Personalpolitik.

In einigen Automobilkonzernen wurden im Rahmen von Betriebsvereinbarungen Zielkorridore nicht nur zur generellen Erhöhung des Frauenanteils, sondern (neben den bereits genannten Aktivitäten zur Berufsausbildung) auch speziell für den Führungskräftebereich ausgehandelt. Hier ist der Nachholbedarf in puncto Chancengleichheit immens: Die Frauen haben Anteilswerte an den Führungskräften der Automobilhersteller, die deutlich unter 10 % und im Schnitt bei circa 7 % liegen. Je höher man die betriebliche Hierarchie hinauf schaut, desto kleiner wird ihr Anteil. Im obersten Führungskräftekreis sind Frauen eine absolute Einzelerscheinung. Als ergänzende Fördermaßnahme kommen Mentoring-Programme hinzu, die darauf abzielen, weibliche Beschäftigte, die neu im Unternehmen sind, zu vernetzen, sie auf ihrem Karriereweg durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterstützen und als Potenzial auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Obwohl sich Vorstandmitglieder auf Podien bisweilen gerne mit einer „frauenfreundlichen“ Unternehmenspolitik zu schmücken pflegen, wären diese Aktivitäten – genauer gesagt die Betriebsvereinbarungen, auf denen sie vielfach basieren – mit Sicherheit nicht zustande gekommen, wenn nicht aus dem Kreis weiblicher Betriebsratsmitglieder entsprechende Initiativen gestartet¹⁴, hartnäckig verfolgt und immer wieder eingeklagt worden wären; und bis heute auch immer noch eingeklagt werden müssen. Freilich sind die Limitierungen und Restriktionen, denen sich die betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik gegenüber sieht, unverkennbar: An der zu geringen Repräsentanz von Frauen in den akademischen Ausbildungsgängen vermag die Beteiligung am Girl's Day oder ein Tag der offenen Tür zunächst wenig zu ändern. Vor allem bleiben die neuen Möglichkeitsstrukturen und beruflichen Karrierechancen gerade für die weiblichen Hochqualifizierten an die – in der Zeit- und Belastungsdimension in den letzten Jahren noch einmal deutlich verschärften Kondi-

tionen – des Normalarbeitsverhältnisses gebunden. Karriere mit Teilzeit ist die absolute Ausnahme gerade in der Automobilindustrie. Daran ist mit einer Vielzahl von Projekten, welche die weiblichen Betriebsratsmitglieder zu Work Life Balance ins Leben gerufen haben, nicht zu rütteln. Aber zumindest bieten sie modellhafte Lösungen, konkrete Hilfestellungen (nicht zuletzt in der alltäglichen Beratungspraxis), können eine starke Meinungsbildungsfunktion haben und insgesamt dazu beitragen, im Unternehmen für das Chancengleichheitsthema zu sensibilisieren.

Durch den betrieblichen Wandel sind im Zusammenspiel mit frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen die Teilhabemöglichkeiten an fachlich interessanter Arbeit und beruflichen Entfaltungschancen für Frauen gerade im Angestelltensegment der Automobilindustrie gestiegen. Diese Entwicklung privilegiert vor allem junge Frauen bzw. Berufseinsteigerinnen, die einen akademischen Abschluss haben. Ungewiss und abzuwarten bleibt, ob und wie weit ihnen die Integration in männlich dominierte Kernarbeitsfelder und Hierarchien gelingen wird. Hierfür können betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen eine Unterstützung, aber kein Bollwerk gegen tief verwurzelte geschlechtsdiskriminierende Personal- und Arbeitspolitik sein.

Resümee

Segregation, so die Ausgangsthese, hat in der Automobilindustrie infolge des betrieblichen Strukturwandels ihr Gesicht verändert. Diese Entwicklung manifestiert sich sowohl in Form von erhöhten Ausschlussrisiken und Gefährdungen als auch in neuen Zugangs- und Entfaltungschancen für Frauen. Mit dem durch die Neuausrichtung der Innovationsaktivitäten ausgelösten internen Tertiarisierungsprozess ist es zu einer verstärkten Integration weiblicher Erwerbsarbeit gekommen, in der sich eine quantitative und qualitative Chancenerweiterung für Frauenerwerbsarbeit in der Automobilindustrie in erster Linie für Akademikerinnen andeutet. Welche neuen Formen horizontaler und vertikaler Segregation

14 Bei VW wurde bereits 1990 eine Betriebsvereinbarung zu „Grundsätzen der Frauenförderung“ abgeschlossen. Bei Daimler Chrysler trat 2001 eine Betriebsvereinbarung zur „Frauenförderung“ in Kraft, die am 01.07.2006 verlängert wurde.

sich unter der Voraussetzung hegemonialer Männlichkeit ausbilden und/oder, ob die bestehenden zementiert werden, ist gegenwärtig nicht zuverlässig abzuschätzen. Mit diesem neuen Integrationsmodus vertieft sich zugleich die Spaltung und Polarisierung zwischen den weiblichen Beschäftigten. An dem einen Pol ist eine bislang noch sehr dünne, wenngleich wachsende Schicht von akademisch ausgebildeten Wissensarbeiterinnen versammelt, die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen und weiter entwickeln können. Letzteres gilt auch für die weitaus geringere Anzahl von Facharbeiterinnen, deren qualifikationsadäquater Einsatz im High-Tech-Bereich bislang erst punktuell erfolgt ist. An dem anderen Pol dominiert die Tendenz zur Desintegration, die insbesondere Angestellte mit niedrigen Qualifikationen und einfachen Tätigkeiten sowie an- und ungelernete Arbeiterinnen trifft. Lern- und Qualifizierungschancen haben sie so gut wie keine. Darin gleichen sie nicht zuletzt den mittelqualifizierten weiblichen Angestellten, die zunehmend unter Druck geraten und vom Personalabbau betroffen sind.

Für diese Beschäftigtengruppen werden die Chancen, in Erwerbsarbeit bleiben zu können, immer schlechter. Insbesondere entlang der Zugehörigkeit zu einem „Kann- oder Kernprozess“ ist eine neue Trennungs- und Abschlusslinie am Ende des geschlechtshierarchischen Gefalles entstanden, die durch Arbeitsplatzabbau verbunden mit der Verweigerung von Qualifizierungs- und Lernmöglichkeiten, die Minderbewertung der als frauentypisch konnotierten Tätigkeiten und Ausbildungsberufe deutlich zum Ausdruck bringt. Dieser Verdrängungsprozess hat eine geschlechtliche Substruktur, die in ihrer Ungleichheit produzierenden Wirkung mit dem Verweis auf den Bedeutungsverlust einfacher Tätigkeiten unzureichend erfasst ist. Denn wie gezeigt, bleiben bedeutsame Anteile restriktiver Arbeit gerade in der Montage weiterhin bestehen. Es geht also keineswegs darum, dass die Produktionsarbeiterinnen aus den Kernfabriken verschwinden, weil die Tätigkeiten auf niedrigem Anforderungsniveau verschwinden. Es geht vielmehr darum, dass die Arbeitsteilung anhaltend im engen Korsett bestehender Geschlechterstereotypen und

–hierarchien steckt und beständig reproduziert wird. Innovative Gruppenarbeit könnte diese Ungleichheiten abmildern, ihr expliziter Auftrag aber ist dies nicht. Hierzu müsste die Arbeitspolitik mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik verzahnt werden, was unter den gegenwärtigen Bedingungen zwar ein Kraftakt wäre, über den sich aber allemal nachzudenken lohnt.

Die Maßnahmen, die zur Verbesserung beruflicher Chancengleichheit eingeleitet worden sind, beginnen auch in einem industriellen Feld, das wie die Automobilindustrie einen sehr niedrigen Frauenanteil aufweist, zu greifen und die Geschlechterverhältnisse – mit Flankenschutz des Strukturwandels – in Bewegung zu bringen. In jedem Fall ist damit ein ebenso schwieriges wie konflikträchtiges interessen- und gleichstellungspolitisches Gelände bezeichnet. Es verlangt den Betriebsräten den Spagat zwischen Schutz- und Gestaltungspolitik, zwischen Beschäftigungssicherung für die Verliererinnen und der Durchsetzung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für die Gewinnerinnen ab.

Auch bleibt es eine beständige Herausforderung, Betriebsvereinbarungen im Sinne der Frauen- und Gleichstellungspolitik auszuhandeln, existierende Regelungen mit Leben zu erfüllen, institutionell abzusichern, in die Personalpolitik der Unternehmen sowie in die Arbeit des Betriebsrats einzubinden und Erfolgskontrollen durchzuführen. Dieser Prozess ist bei den Endherstellern unterschiedlich weit fortgeschritten, aber mittlerweile in jedem Unternehmen in Gang gekommen. Zudem haben sich die weiblichen Betriebsratsmitglieder aller Endhersteller bei den Betriebsratswahlen im Jahr 2006 eine angemessene (über dem durchschnittlichen Frauenanteil liegende) Repräsentanz in den Betriebsratsgremien sichern können, was gleichstellungspolitischen Aktivitäten weiteren Auftrieb geben dürfte.

Fraglos sind die hier skizzierten Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen ein Thema, das beide Geschlechter betrifft und von hohem Interesse für die Institution Betriebsrat wie die Gewerkschaft ist. Die Entwicklung, welche die Frauenbeschäftigung bei den

Endherstellern genommen hat, verdeutlicht gleichsam im Brennglas strukturelle Veränderungen in der sozialen Zusammensetzung der Belegschaften, ihrer zunehmenden Ausdifferenzierung (nach Geschlecht, Beruf, Qualifikation, Tätigkeit, Beschäftigungsstatus) sowie ihrer Polarisierung in Kerne und Ränder. Wie unter diesen Bedingungen neue Formen der Mitgliederrekrutierung, der Interessenarbeit und der Interessenorganisation insbesondere von Hochqualifizierten aussehen könnten, welche alten Zöpfe abgeschnitten werden müssten und was an ihre Stelle treten sollte, davon wissen die Betriebsrätinnen der Automobilindustrie eine Menge zu erzählen. Man(n) müsste sie nur fragen.

Literatur

- Aulenbacher, B. (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden
- Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, Ch./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A. (2005): WSI FrauenDatenReport, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin
- Heyder, T. (2005): Die Automobilindustrie auf dem Weg in ihr zweites Jahrhundert. In: Gert Schmid/Holger Brungsche/Thilo Heyder/Matthias Klemm (Hrsg.): Und es fährt und fährt ... Automobilindustrie und Automobilkultur am Beginn des 21. Jahrhunderts. Berlin, S. 299-311
- IG Metall diverse Jahrgänge: Daten aus der Automobilindustrie.
- Jürgens, U./Meißner, H.-R. (2005): Arbeiten am Auto der Zukunft. Produktinnovationen und Perspektiven der Beschäftigten. Berlin
- Kuhlmann, M./Sperling, H.J./Balzert, S. (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie. Berlin
- Kurz, C. (1999): Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin
- Kurz, C. (2002): Frauenbeschäftigung und Strukturierungsprozesse der Erwerbsarbeit in der Automobil- und Elektroindustrie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 161-189.
- Kutzner, E. (2003): Die Un-Ordnung der Geschlechter. Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München und Merzig
- Mercer Management Consulting (2003): <http://mercermc.de/index.html?http://www.mercermc.de/plain.php3?content=content/pressemedlungen/index&id=69&navlink=63>
- Nunnenkamp, P. (2005): Der Automobilstandort Deutschland unter Wettbewerbsdruck. In: Ludger Pries/Markus Hertwig (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel. Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin, S. 39-58
- Pries, L. (2005): Renaissance oder Agonie der Automobilindustrie? In: Ludger Pries/Markus Hertwig (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel. Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin, S. 15-37
- Schumann, M./Gerst, D. (1997): Produktionsarbeit – Bleiben die Entwicklungstrends stabil? In: IFS-Frankfurt, INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, S. 131-167
- Schumann, M. (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Hamburg
- Schumm, W. (2000): Geschlechterpolitik im Unternehmen. Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik. Frankfurt /New York
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt /New York
- VDA diverse Jahrgänge: Jahresbericht Auto: <http://www.vda.de/de/service/jahresbericht/index.html>
- VDI (2006): Monitor-Ing.: <http://www.vdi.de/vdi/organisation/schnellauswahl/hauptgruppe/berufspolitik/08866/index.php>
- Wetterer, A. (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. In: Aylâ Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten, Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/ New York, S. 223-253
- Womack, J.R./Jones, D.T./Roos, D. (1991) 2. Auflage: Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Frankfurt /New York

Wozu sozioökonomische Berichterstattung? – eine Kontroverse

Peter Bartelheimer

In den Jahren 1999 bis 2004 förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem sozialwissenschaftlichen Verbundvorhaben die Entwicklung eines sozioökonomischen Berichtsansatzes für die Bundesrepublik Deutschland. Zum Verbund gehörten das Soziologische Forschungsinstitut, Göttingen (SOFI), das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg (IAB), das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF) und das Internationale Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen (INIFES); die Projektleitung lag beim SOFI.

Ergebnis des Projekts war der erste Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands - Arbeit und Lebensweisen („soeb 1“), der am 18. Februar 2004 in einer ersten Fassung auf einer Fachtagung in Berlin (Bartelheimer 2004) vorgestellt und im Sommer 2005 in einer erneut überarbeiteten Buchfassung veröffentlicht wurde (SOFI u.a. 2005, vgl. Baethge/Bartelheimer 2005).

Im Herbst 2005 nahm der Projektverbund in veränderter Zusammensetzung die Arbeit an einem zweiten Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands („soeb 2“) auf, der wieder vom BMBF gefördert wird und Ende 2008 vorliegen soll. Neben drei Instituten des ersten Verbunds - SOFI, ISF, INIFES - werden am zweiten Bericht das ostdeutsche Thünen-Institut für Regionalentwicklung, Bollewick, die Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforchung GmbH, Osnabrück (GWS) und weitere Sozialwissenschaftler/innen mitar-

beiten. Auch „soeb 2“ wird unter der Projektleitung des SOFI entstehen.

In einer Reihe von fünf Werkstatt-Gesprächen, an denen im ersten Halbjahr 2006 etwa 140 externe Expert/inn/en teilnahmen, erörterte der Forschungsverbund konzeptionelle und thematische Anforderungen an „soeb 2“. Die Ergebnisse dieser fachöffentlichen Beratung sind in einem ausführlichen Zwischenbericht dokumentiert (Bartelheimer u.a. 2006), vgl. die Website des Verbunds (www.soeb.de). Auf dieser Grundlage erarbeitete der Verbund im Herbst 2006 ein Berichtskonzept und ein Arbeitsprogramm, dessen Umsetzung Anfang 2007 beginnt.

Heinz-Herbert Noll, Leiter der Abteilung Soziale Indikatoren des Zentrums für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (ZUMA) und Sprecher der Sektion Sozialindikatoren der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), setzte sich in einem Beitrag auf dem ersten Werkstatt-Gespräch am 21./22. Februar 2006 in Göttingen kritisch mit dem sozioökonomischen Berichtsansatz auseinander. Sein Beitrag wird im Folgenden in einer vom Referenten durchgesehenen Zusammenfassung wiedergegeben.

Peter Bartelheimer, Projektleiter des Verbunds, plädiert in seiner Antwort auf die Kritik Heinz-Herbert Nolls für weitere „Anstrengung des Begriffs“ in der nichtamtlichen wissenschaftlichen Sozialberichterstattung und erläutert, wie die Arbeitsplanung für „soeb 2“ den kon-

zeptionellen und „handwerklichen“ Problemen des sozioökonomischen Berichtsansatzes Rechnung tragen soll.

Heinz-Herbert Noll

„Wozu diesen konzeptionellen Rahmen?“

Heinz-Herbert Noll stellt zunächst die Plausibilität des Konzepts der sozioökonomischen Entwicklung und der Umbruchhypothese in Frage und bezweifelt, dass sie sich als Bezugsrahmen für eine systematische kontinuierliche Berichterstattung eignen. Die besondere Leistungsfähigkeit und Kohärenz des Produktions- und Sozialmodells der Nachkriegszeit werde in der Retrospektive „grandios vereinfachend und modellhaft“ betrachtet, und die Umbruchhypothese „überzeichnet“ die Entwicklung. Noll fragt: Wie würden wir die Periode der Nachkriegszeit sehen, wenn wir sie mit demselben Instrumentarium betrachten würden, das uns heute zur Verfügung steht, insbesondere mit Verlaufsanalysen auf Paneldatenbasis. Dann wäre z. B. die für die Umbruchsphase als charakteristisch angesehene Diskontinuität von Erwerbsverläufen vielleicht auch in den 1950er Jahren schon deutlich zum Ausdruck gekommen. Das ist ein Punkt, warum er die Plausibilität des Ansatzes in Frage stelle.

Die These, dass es einen Umbruch gegeben hat, sollte nicht Grundlage der Berichterstattung, sondern kann gegebenenfalls Ergebnis der empirischen Beobachtung sein. Erst wenn wir ein Beobachtungsraster haben, mit dem wir gesellschaftliche oder sozioökonomische Entwicklungen kontinuierlich beobachten, kann man (muss man natürlich nicht) zu dem Ergebnis kommen, dass es in einer bestimmten Periode einen Umbruch gegeben hat. Und wie lange kann ein Umbruch eigentlich dauern? Dem Ansatz der sozioökonomischen Berichterstattung zufolge dauert der Umbruch bereits deutlich länger als das Modell der Nachkriegszeit, das als Referenz verwendet wurde, und das wirft seines Erachtens für das Konzept durchaus ein weiteres Problem auf.

Nun hatte, so Noll, die Umbruchsthese keine sehr große Bedeutung für die einzelnen Kapitel des vorliegenden Berichts. Er zitiert Jürgen Kocka, der bei einer Präsentation des Berichts kommentierte, es sei eine kluge Entscheidung gewesen, die Umbruchshypothese für den Bericht nicht zu ernst zu nehmen. „Allerdings muss man dann natürlich fragen: wozu benötigt man diesen konzeptionellen Rahmen?“

Zweifel äußert Heinz-Herbert Noll auch an der internationalen Anschlussfähigkeit dieses Ansatzes. Vielen Beobachtern scheint das Modell der Nachkriegszeit schon als Bezugspunkt für die Beobachtung der deutschen Entwicklung als zu exzeptionell. Muss man für einen Vergleich mit Portugal und Irland oder gar mit Slowenien und Litauen nicht ganz andere Referenzpunkte verwenden? Das europäische Sozialmodell und die Lissabon-Strategie erscheinen ihm als „Hilfskonstruktion“, die jedoch nicht trägt. „Man sollte entweder den konzeptionellen Ansatz aufgeben oder auf den internationalen Vergleich verzichten.“

Der erste Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung entspricht, so Noll weiter, nicht dem Anspruch eines „comprehensive reporting“. Welche Logik liegt hinter der Auswahl von Themenfeldern und Berichtsgegenständen? Warum kommt das Thema Wohlfahrtsstaat und soziale Sicherung überhaupt nicht vor? Innerhalb der einzelnen Kapitel kann man „kaum auch nur den Versuch erkennen, Produktion und Lebensweise wirklich im Zusammenhang zu analysieren“. Die große Bedeutung, die der Umbruchsthese beigemessen wird, hätte sich im Zeithorizont der Beobachtung niederschlagen müssen. Tatsächlich geht der Beobachtungszeitraum ganz selten hinter die 1980er Jahre zurück.

An diese kritische Kommentierung des vorliegenden Berichts zur sozioökonomischen Entwicklung schließt Heinz-Herbert Noll ein Plädoyer an, sich an Grundprinzipien der Sozialberichterstattung zu orientieren. Der Schwerpunkt liegt darauf, Wohlfahrt zu messen und über Wohlfahrt in einer Gesellschaft zu informieren. Was dies für Definitionen und Konzepte bedeutet, illus-

triert er am Beispiel des Social Report New Zealand (2001 ff.), bei dem wegen der räumlichen Entfernung nicht so leicht der Verdacht aufkommt, dieser sei stark von der „Zapf-Schule“ beeinflusst.

Der Social Report New Zealand „provides information on the social health and well-being of New Zealand society. Indicators are used to measure levels of well-being, to monitor trends over time, and to make comparisons with other countries.“ „Wellbeing“, in the context of this report, means those aspects of life that society collectively agrees are important for a person's happiness, quality of life and welfare. Dazu gehören Informationen über „New Zealander's living standards, health, knowledge and skills, our sense of identity and belonging; the quality and sustainability of our natural environment; the human rights that we enjoy; our ability to access meaningful and rewarding work; and our freedom from crime and violence“. Der neuseeländische Bericht

- “assesses how well we are performing over time, how different groups within the community are faring and how our performance compares with other OECD nations,
- enables us to think about the direction in which we are heading and to consider where concerted effort and investment may be required,
- is based on a set of key outcomes and indicators that captures the characteristics of a good society”.

Dieser Anspruch über Wohlfahrtsniveaus, Ungleichheit und internationale Wohlfahrtsvergleiche zu informieren und sich an Charakteristiken einer guten Gesellschaft zu orientieren, erscheint Heinz-Herbert Noll „paradigmatisch für das, was man im Allgemeinen unter Sozialberichterstattung versteht“. Sozialberichterstattung muss sich auch beschränken. Die Outputorientierung ist beispielsweise eine dieser Beschränkungen. Natürlich kann man leicht fordern, man müsse immer alles in seinen Zusammenhang betrachten: Inputs und Outputs, Wirtschaft und Gesellschaft. An dieser Forderung ist sicherlich an der einen oder anderen Stelle etwas richtig, und man sollte nicht generell bei Beschreibungen stehen

bleiben. Man tut jedoch der Sozialberichterstattung keinen Gefallen, wenn man ihr „die ganze Last aufbürdet“ anstatt ihr eine spezifische Funktion der Bereitstellung von Daten und Analysen zuzuschreiben. Sie kann und soll die „vielen anderweitigen wichtigen Beiträge der empirischen Sozialforschung“ und der Politikberatung nicht ersetzen.

Als Beispiel dafür, wie man konzeptgeleitet zu einem Beobachtungsraster kommt und wie man aus der potenziell unendlichen Fülle von Möglichkeiten eine sinnvolle Auswahl von Beobachtungsdimensionen und Indikatoren treffen kann, stellt Heinz-Herbert Noll seine Arbeiten an einem europäischen Indikatorensystem¹ vor. Das Konzept unterscheidet zwischen zwei Perspektiven, der Wohlfahrtsmessung und der Beobachtung ausgewählter Aspekte des sozialen Wandels, und zwei Beobachtungsebenen, einer individuellen Ebene und einer gesellschaftlichen Ebene. Wohlfahrtsmessung auf der individuellen Ebene orientiert sich am Konzept der Lebensqualität, wobei als Unterdimensionen objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden unterschieden werden. Um neben Lebensqualität auf der Individualebene auch Aspekte der Qualität von Gesellschaft einzubeziehen, orientiert sich das System zum einen am Konzept der Nachhaltigkeit und zum anderen am Konzept der sozialen Kohäsion. Beides sind Qualitäten, die man nur auf der kollektiven Ebene sinnvoller Weise betrachten kann. Natürlich nicht nur auf der nationalen, sondern auch etwa auf der betrieblichen oder auf anderen Ebenen.

In Anlehnung an den so genannten „Four Capital Approach“ der Weltbank werden zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit operationalisiert: Bestand, Erhaltung und Mehrung von natürlichem Kapital und Humankapital sollen gemessen werden. Die Dimension des sozialen Kapitals wird dagegen durch das Konzept der sozialen Kohäsion abgedeckt, mit den Unterdimensionen Disparitäten, Ungleichheiten und Exklusion einerseits und soziale Beziehungen, Bindungen und Inklusion anderer-

1 European System of Social Indicators – vgl. Foliensatz Heinz Herbert Noll: Kommentar zum Werkstattgespräch.

seits. Diese Dimensionen von Wohlfahrt und sozialem Wandel werden nun auf verschiedene Lebensbereiche („Life Domains“) angewandt. Diese „Systemarchitektur“ organisiert den Prozess der Beobachtung, d.h. sie definiert, welche Indikatoren für die etwa 30 einbezogenen Länder im Beobachtungszeitraum erfasst werden. Heinz-Herbert Noll stellt klar, er wolle mit diesem Beispiel kein Konzept „verkaufen“, sondern nur darauf aufmerksam machen, dass man bei auf längere Frist angelegten, systematischen und kontinuierlichen Berichterstattungen etwas Entsprechendes benötigt: Eine klare Dimensionalisierung dessen, was beobachtet werden soll und eine klare Vorstellung darüber, wie man das organisieren kann.

Peter Bartelheimer

Berichterstattung als experimentelle Forschungspraxis

Der nun folgende Versuch, auf die Einwände von Heinz-Herbert Noll zu antworten, dient der Selbstvergewisserung und der wissenschaftlichen Verständigung.

Das Projekt der sozioökonomischen Berichterstattung, so Heinz-Herbert Nolls Kritik, stützt sich auf kein sinnvolles und praktikables Konzept und hat im 2005 veröffentlichten ersten Bericht den eigenen Anspruch einer theoriegeleiteten und konzeptionell integrierten Sozialberichterstattung bei weitem verfehlt. Drei seiner Argumente sind von allgemeiner Bedeutung:

- Es gebe einen im Wesentlichen gültigen Kanon dessen, „was man im Allgemeinen unter Sozialberichterstattung versteht“, und folglich für eine neuerliche „Anstrengung des Begriffs“, wie sie der sozioökonomische Berichtsansatz unternimmt, keine Existenzberechtigung.
- Die Annahme eines Umbruchs im deutschen Produktions- und Sozialmodell sei weder plausibel noch geeignet, als konzeptioneller Ausgangspunkt der Berichterstattung zu dienen.

- Der Berichtsansatz sei theoretisch und konzeptionell nicht integriert; ihm fehle „eine klare Dimensionierung dessen, was beobachtet werden soll, und eine klare Vorstellung darüber, wie man das organisieren kann“.

1. Sozialberichterstattung – sozioökonomisch erweitert

Sozialberichterstattung als eine wissenschaftliche Praxis, die über amtliche Statistik hinausgeht, wurde für die Bundesrepublik Deutschland in den 1970er Jahren auf Initiative von Wolfgang Zapf im Rahmen des Projekts SPES (Sozialpolitisches Entscheidungs- und Indikatoren-system) begründet und später im Sonderforschungsbereich 3 („Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik“) der Deutschen Forschungsgemeinschaft an den Universitäten Mannheim und Frankfurt am Main weiter konzipiert. Bis heute bauen viele Ansätze der Sozialberichterstattung - vom „Datenreport“ (zuletzt: Statistisches Bundesamt 2006) bis zur Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung (2005) - auf dieser Grundlage auf. Heinz-Herbert Noll hat diese Forschungsrichtung mit entwickelt, und seine Abteilung Soziale Indikatoren am ZUMA steht heute zusammen mit der Service-Einrichtung Zentrales Datenmanagement am WZB (Roland Habich) für die Forschungsinfrastruktur der nichtamtlichen, sozialwissenschaftlichen Sozialberichterstattung in Deutschland.

Dagegen wird der Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung von Instituten getragen, die dieses Praxisfeld spät betreten haben und deren Arbeitsschwerpunkt in der Industrie- und Arbeitssoziologie lag. 1997 regte das Bundesministerium für Bildung und Forschung an, der damalige Forschungsverbund Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung solle Arbeitsforschung stärker an den Erfordernissen einer regelmäßigen und konsistenten Dauerbeobachtung ausrichten. Der Suche nach Anschluss an Sozialberichterstattung widmete der Verbund am 5. und 6. November 1997 in Ladenburg seinen Workshop „Gesellschaftliche Organi-

sation von Arbeit - Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung und integrierte Sozialberichterstattung“ (im Folgenden: Ladenburger Workshop, dokumentiert in ISF u.a. 1998), der im Rückblick als „Gründungsversammlung“ des sozioökonomischen Berichtsvorhabens gelten kann.

Schon der Titel des Workshops zeigt, dass es dabei nicht mehr nur um den Versuch ging, das „Beobachtungsfeld Arbeit“ (ebd.) als „ein neues Element ... hinein(zu)bringen in etwas, was bereits existiert“ (Ziegler 1998: 303f.). Denn die Diskussion über das Verhältnis von Arbeitsforschung und Sozialberichterstattung fiel zusammen mit dem politisch formulierten Bedarf nach einem Berichtsansatz, der die „sozioökonomische Wissensbasis“ insbesondere für die Strategieentwicklung der Europäischen Union erweitern sollte. Was darunter zu verstehen sei, formulierte Hansvolker Ziegler (BMBF) in Ladenburg mit Verweis auf das Programm „Improving the socioeconomic knowledge base“ im 5. EU-Forschungsrahmenprogramm so: Wissenschaftsgetragene Berichtssysteme sollten sich „möglichst nicht mit einzelnen Faktoren wie Arbeit, Sozialsystem oder Migration“ befassen, sondern „mit deren Zusammenspiel“ und mit der Erarbeitung von Modellen „darüber, wie wir uns die europäische Gesellschaft vorstellen wollen, (...) einschließlich dessen, was man wissen müsste, um Wechselwirkungen und Konsequenzen von einzelnen Schritten in diese Richtung zu analysieren“ (ebd.: 307).

Beide Fragestellungen - die nach „Arbeit in der Sozialberichterstattung“ und die nach der sozioökonomischen Wissensbasis - haben den Forschungsverbund über den Rahmen einer auf Wohlfahrtsmessung ausgerichteten Sozialberichterstattung hinausgeführt, wie sie Wolfgang Zapf und andere in den 1970er Jahren formuliert haben (Zapf Hg, 1978, Zapf 1984). In der Kontroverse mit Heinz-Herbert Noll geht es darum, ob Sozialberichterstattung einer solchen thematischen und konzeptionellen Erweiterung bedarf und ob der sozioökonomische Berichtsansatz dazu beitragen kann.

1.1 Pluralismus und Entwicklung statt kanonischer Gewissheit

Der Ladenburger Workshop begann mit einem Überblicksbeitrag Heinz-Herbert Nolls über eben jene „Grundprinzipien der Sozialberichterstattung“, die er dem Verbund heute in seiner Kritik abermals in Erinnerung rufen will. Einige dieser Prinzipien - empirisch-quantitative Ausrichtung, Repräsentativität, Priorität von Surveydaten, zeitliche Kontinuität, Anschaulichkeit und Verständlichkeit (Noll 1998: 30 f.) - waren damals nicht strittig und sind es bis heute nicht. Drei der für Noll „charakteristischen Merkmale“ von Sozialberichterstattung dagegen stehen in Frage - und zwar so sehr, dass es heute „grandios vereinfachend“ erscheinen muss, noch so etwas wie eine Orthodoxie der Sozialberichterstattung anzurufen:

- Individuenorientierung: „Was die Sozialberichterstattung von anderen Beobachtungsperspektiven unterscheidet, ist zunächst einmal eine ganz explizite Fokussierung auf Individuen bzw. private Haushalte als Beobachtungs- und Analyseeinheiten. Die Perspektive ist dagegen nicht in erster Linie auf das Gesellschaftssystem als Ganzes, nicht auf Institutionen und nicht auf Organisationen ausgerichtet“ (Noll 1998: 29).
- Output- oder Outcomeorientierung: „Im Rahmen der Sozialberichterstattung geht es vor allem darum, die *Outputs* oder Resultate und Erträge von sozialen, ökonomischen und politischen Aktivitäten - bzw. ganz allgemein von gesellschaftlichen Prozessen - zu erfassen und zu beobachten. Die Sozialberichterstattung ist dagegen weniger daran interessiert, Aufwände oder *Inputs* zu messen. So steht z.B. für die Sozialberichterstattung weniger im Vordergrund, darüber zu berichten, wie viel Geld in das Gesundheitssystem investiert wird, wie es organisiert ist und durch welche institutionellen Vorgaben es gestaltet wird, sondern welche Leistungen - quantitativ und qualitativ - es für die Bevölkerung bietet“ (ebd.: 29. f.).

- Wohlfahrtsmessung (Lebensqualität): Für die – unstrittige - normative Orientierung von Sozialberichterstattung bildet nach Noll das Konzept der Lebensqualität, gemessen an objektiven Lebensbedingungen und subjektivem Wohlbefinden, weiterhin „den Maßstab, an dem die Entwicklung der Gesellschaft zu messen ist“ (ebd. 29 f.).

Schon für eine spezialisiertere „Arbeits- oder Arbeitsweltberichterstattung“, wie sie in Ladenburg noch zur Debatte stand, wäre dieser Rahmen zu eng gewesen. Gleich ob man sich für die Entwicklung von Erwerbsformen oder für Bedingungen des Arbeitseinsatzes interessiert, man kann über die Qualität von Arbeit nicht berichten, ohne deren kollektive gesellschaftliche Organisation - als Regulierung des Arbeitsmarkts, als betriebliche Personalpolitik und Arbeitsgestaltung, als Geschlechterarrangement im Haushalt - zu berücksichtigen. Man erfährt weder über die Nachfrage nach Erwerbsarbeit noch über das Angebot genug, wenn man von den verschiedenen Regulierungsinstanzen absieht, die diese Outcomes beeinflussen. Und schließlich ist Arbeit (Erwerbsarbeit wie Eigenarbeit) selbst ein „Input“, der wieder über „Outcomes“ in anderen Dimensionen von Lebensqualität (vom Einkommen bis zur sozialen Integration) entscheidet.

Erst recht musste der Rahmen dieser „Grundprinzipien“ gesprengt werden, sollte Sozialberichterstattung die „sozioökonomische Wissensbasis“ erweitern. Denn Ende des 20. Jahrhunderts häuften sich die Fragezeichen hinter einer Definition von Lebensqualität, wie sie sich noch 1997 in einem verbreiteten Fachlexikon fand: als „Synonym für den Gebrauch all jener Errungenschaften, die uns eine funktionierende Wirtschaft bereit hält für ein menschenwürdiges Leben in der Industriegesellschaft“ (Reinhold 1997: 400). Funktioniert die Wirtschaft? Wo bleiben die Wohlfahrtserträge? Leben wir noch in einer Industriegesellschaft? Die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998) beschäftigte sich Ende der 1990er Jahre mit der Frage, wie ein neues Entwicklungsmodell aussehen könnte, das wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialen Zusammenhalt und

ökologische Nachhaltigkeit „stimmig und robust“ miteinander verbindet. Die EU-Kommission setzte sich 2000 mit der „Lissabon-Strategie“ die „Modernisierung und Verbesserung des europäischen Gesellschaftsmodells“ zum Ziel. Wenn es solcherart um das „Gesellschaftssystem als Ganzes“ geht, kann Sozialberichterstattung das Thema vermeiden?

Noll selbst räumte drei Jahre nach Ladenburg in einer Erörterung „neuer“ Wohlfahrtskonzepte rückblickend ein, „die empirische Lebensqualität- bzw. Wohlfahrtsforschung (sei) in der Regel einem engeren und stärker individuenzentrierten Lebensqualitätsverständnis gefolgt, als es das Konzept ursprünglich nahe legte“². In einer „zeitgemäßen Variante“ sei das Konzept der Lebensqualität daher um „Dimensionen einer ‚good society‘, d.h. vor allem auch um kollektive Werte und Systemmerkmale, zu ergänzen“ (Noll 2000: 12, 25). In dem von ihm maßgeblich entwickelten Europäischen System Sozialer Indikatoren (EUSI³, vgl. Berger-Schmitt/Noll 2000, Noll 2002) sind die Indikatoren zu den individuellen Zieldimensionen objektiver Lebensbedingungen und subjektiven Wohlbefindens inzwischen denn auch konzeptionell in die Minderheit geraten gegenüber Indikatoren, die Qualitäten der Gesellschaft messen sollen: nämlich in den Zieldimensionen des sozialen Zusammenhalts (worunter EUSI zum einen „reduction of disparities, inequalities and social exclusion“, zum anderen „strengthening (of) social connections and ties“ versteht) und der Nachhaltigkeit (bei ihm definiert als Erhaltung von „Humankapital“ und „natürlichem Kapital“), sowie weiteren gesamtgesellschaftlichen Indikatoren für die „allgemeinen Dimensionen sozialen Wandels“: demografische und sozioökonomische Strukturen, Werten und Einstellungen.

Peter Flora führte es 1999 gerade auf Abstinenz gegenüber den ökonomischen und institutionellen „Inputs“

2 Tatsächlich hätte es in der Logik von Wolfgang Zapfs Theorie der Wohlfahrtsproduktion (1984) gelegen, das Zusammenwirken der Wohlfahrtsproduzenten – Staat, Markt, öffentliche und private Assoziationen sowie Haushalte bzw. Familien – als Wohlfahrtsregime und damit als Systemzusammenhang zu untersuchen.

3 Vgl. URL: http://www.gesis.org/en/social_monitoring/social_indicators/data/EUSI/index.htm.

zurück, dass „Sozialberichterstattung bis heute eigenartig blutleer geblieben“ sei. „Gesellschaften stellen sich in ihr dar als Verteilungen individueller Ressourcen, individueller Wohlfahrt, oder allgemeiner, individueller Merkmale; was diese Verteilungen produziert, reproduziert oder verändert, bleibt weitgehend offen. Die Grundorientierung der Sozialberichterstattung behindert geradezu eine Strukturanalyse unserer Gesellschaften, vor allem ihrer institutionellen und organisatorischen Strukturen. Eine solche Orientierung erscheint so lange relativ sinnvoll, als sich die Sozialberichterstattung auf ein Land und eine Periode institutioneller Stabilität beschränkt. In Zeiten institutioneller Instabilität und im Vergleich verschiedener Gesellschaften verliert sie jedoch viel von ihrer Plausibilität“ (Flora 1999: 30). Aus Sozialberichten, meint Flora, wolle man künftig auch erfahren, wie Lebenschancen institutionell strukturiert werden und welche „institutionelle Konfigurationen“ etwa den „europäischen Wohlfahrtsstaat“ ausmachen. Flora nimmt an, in Europa sei derzeit „eine neue Konfiguration ... im Entstehen, die die Strukturierung der Lebenschancen weitgehend verändert“, und sieht daher „systematisch-empirische Institutionenbeobachtung“, insbesondere „dauerhafte und systematische Sozialstaatsbeobachtung als eine wesentliche Aufgabe der Sozialberichterstattung“ an. Dabei sei nicht nur die „Verteilung sozialer Leistungen auf soziale Kategorien“ zu beobachten, sondern auch die „Konstituierung dieser Kategorien durch die sozialstaatlichen Institutionen selbst“ (ebd.: 34 f.).

So unterscheiden sich die Ansätze der Sozialberichterstattung, die in den letzten Jahren neu entstanden, etwa Armuts- und Reichtumsberichterstattung (Bundesregierung 2005), WSI-FrauenDatenReport (Bothfeld u.a. 2005), Gender-Datenreport (Cornelißen 2005), Siebter Familienbericht, erster nationaler Bildungsbericht, in ihrer Observanz der Prinzipien Individuen- und Outputorientierung erheblich. Die Armuts- und Reichtumsberichterstattung etwa will ausdrücklich die Politik des Bundes in Bezug zur analysierten Einkommens- und Verteilungsentwicklung setzen, und das zuständige Sozialministerium ließ 2003 in einer Expertise untersu-

chen, wie Ergebnisse wirkungsorientierter Evaluation in die Berichterstattung einbezogen werden können (Bewyl u.a. 2004). Der 7. Familienbericht will Veränderungen in der sozialen Konstruktion von Familie auf drei Ebenen beobachten: im Verhältnis von Individuen untereinander, im Verhältnis von Individuen zu externen Strukturen, und im Zusammenspiel der Institution Familie mit anderen Institutionen und staatlichen Ordnungspolitiken (Sachverständigenkommission 2005: 22 f.). Der Bildungsbericht will „den Weg des Individuums durch das institutionelle Gefüge des deutschen Bildungswesens“ indikatorengestützt nachzeichnen und so „das Wissen über die Leistungsfähigkeit des Bildungswesens erhöhen“ (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: 2 f.). Dass die gleichzeitige Beobachtung von institutionellen Kontexten, Inputs und Outcomes das Geschäft der Berichterstattung schwieriger macht und dass nicht alle methodischen Probleme, die sich hierbei stellen, bereits gelöst sind, dürfte unter den beteiligten Wissenschaftler/innen kaum strittig sein. Aber man wird künftig auch in umfassenden, bereichsübergreifenden Berichtsansätzen kaum auf den Versuch verzichten können, ohne dass die politikberatende und aufklärende Wirkung von Sozialberichterstattung Schaden nähme.

Schließlich haben sich die Konzepte der Wohlfahrtsmessung gerade in den letzten zehn Jahren als außerordentlich instabil erwiesen. Die „Rückkehr der Ungleichheit in die moderne Gesellschaft“ (Veenhoven 2002) wurde zum zentralen Thema der Sozialberichterstattung und dabei fand ein „Paradigmenwechsel“ (Böhnke 2006) statt: ging es zunächst um die Beobachtung von Ressourcenmangel, orientieren sich die Berichtsansätze heute konzeptionell eher an Teilhabedefiziten. Als wesentliche Stationen in der Entwicklung der Beobachtungskonzepte lassen sich unterscheiden:

- Armut und Reichtum als Kategorien, die von der beobachteten ungleichen Ressourcenverteilung indirekt auf ungleiche Teilhabechancen schließen (Hauser 1996),

- der Lebenslagenansatz, der über die Beobachtung des tatsächlichen Lebensstandards, der Versorgungssituation und des Handlungsspielraums realisierte Teilhabe direkt messen will (Voges u.a. 2003; Andreß u.a. 2004),
- Ausgrenzung als Kategorie der Gesellschaftsanalyse mit Blick auf soziale Beziehungen, die von angemessener Teilhabe ausschließen (Kronauer 2002),
- das Konzept der Verwirklichungschancen nach A. Sen, das Teilhabefähigkeiten und Handlungsspielräume vergleichen und messen soll (Arndt/Volkert 2006).

Die Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung hat diesen Wechsel der Begriffe von 2001 bis 2005 im Zeitraffer nachvollzogen. Sah sich der erste Bericht (2001) noch dem Armuts- und Lebenslagenkonzept verpflichtet, beruft sich der zweite Bericht bereits auf das Konzept der Verwirklichungschancen von Sen: „Einkommensarmut, benachteiligte Lebenslagen und Ausgrenzung stellen verschiedene, einander ergänzende Diagnosekonzepte dar, die kombiniert und auf die Integration der Handlungsmöglichkeiten und Chancenangebote des aktivierenden Sozialstaats hin geöffnet werden müssen. (...) Das Konzept der Teilhabe- und Verwirklichungschancen bildet (...) in Verbindung mit dem Lebenslagenansatz die Grundlage für die Armuts- und Reichtumsberichterstattung des Bundes“ (Bundesregierung 2005: XVI; 10).

Auch wenn die methodischen Schwierigkeiten dieser verschiedenen Konzepte und das anhaltende Missverhältnis zwischen begrifflicher Anstrengung und empirischer Umsetzung hier nicht näher erörtert werden können, sollte deutlich geworden sein, dass Sozialberichterstattung auch auf dem Feld der Wohlfahrtsmessung von kanonischen Gewissheiten eines verbindlichen „state of the art“ weit entfernt ist. Heinz-Herbert Noll hat denn auch in seiner Beschäftigung mit neuen Wohlfahrtskonzepten selbst eine Reihe von Argumenten dafür ange-

führt, „das mit der Formel der Lebensqualität definierte Zielbündel (...) zu modifizieren, zu ergänzen, anders zu gewichten oder gar weitgehend neu zu bestimmen“ (Noll 2000: 25).

Es zeigt sich: Als der Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung 1999 die Arbeit aufnahm, boten die „Grundprinzipien der Sozialberichterstattung“, wie Heinz-Herbert Noll sie verstanden wissen will, keineswegs einen stabilen Rahmen, an dem sich ein neuer umfassender Berichtsansatz hätte orientieren können.

1.2 Systemebene und Individualebene - Entwicklungsmodell, Teilhabe, Regulierung

In seiner Kritik stellt Heinz-Herbert Noll dem Verbund zwei konzeptionelle Angebote entgegen, um gesellschaftliche Entwicklung zu bewerten: das Konzept der vier Kapitalsorten zur Messung von Nachhaltigkeit, und das - offenbar im neuseeländischen Sozialreport gewählte - Konzept der „social health“. Komplette wären beide Vorschläge jedoch nur mit dem Warnhinweis, dass diese Wahl nicht auf den Königsweg einer wohlgeprobten Lösung führt, sondern auch nur auf - alternative - Problemfelder.

Das statistische Konstrukt der „social health“ beruht - ähnlich wie der „Human Development Index“ der UN - auf der Aggregation einer Vielzahl von Indikatoren zu Lebensverhältnissen auf der Ebene eines Landes. Solche Gesamtindizes sind als Wohlfahrtsmaß nur so gut wie der gesellschaftliche Konsens über die ausgewählten Einzelindikatoren. Sie „integrieren“ die verschiedenen möglichen Bewertungsdimensionen gesellschaftlicher Entwicklung eher mechanisch, indem sie aufaggregieren. Ob der semantische Trick, das statistische Resultat mit einem normativen Begriff wie Gesundheit gleichzusetzen, die Frage nach dem Maßstab für „gute Gesellschaft“ löst, ist eine Geschmacksache, über die man streiten kann. Noll selbst hat das Konstrukt „social health“ an anderer Stelle als „nur rudimentär elaboriert“ und „letztlich eher unbestimmt“ bezeichnet (Noll 2002a:

328). Vor allem aber tragen solche Gesamtindizes nicht mehr zum Verständnis eines konkreten Gesellschaftsmodells bei als die Messung des Bruttoinlandsprodukts zum Verständnis von Wirtschaft: „Es fehlt in der Regel eine Theorie, die den Zusammenhang der einzelnen Komponenten und in einem Index kombinierten Einzelindikatoren expliziert“ (ebd. 330.)

Auch das Weltbank-Konzept der vier Kapitalsorten versteckt das Problem, die verschiedenen Dimensionen und Bewertungsmaßstäbe gesellschaftlicher Entwicklung zu integrieren, hinter einem semantischen Trick - hier der Anwendung des Kapitalbegriffs auf außerökonomische Sachverhalte. Unterschieden werden vier Formen des „Reichtums“: Naturkapital, vom Menschen produziertes ökonomisches Kapital, Humankapital und Sozialkapital (World Bank 1997, Berger-Schmitt/Noll 2000, 23 ff.). Damit beginnen die Probleme aber erst. Geklärt ist lediglich, wie sich aus dem Nachhaltigkeitskonzept Grenzen der Belastung des Naturhaushalts und somit Kriterien und Regeln für das ‚Management‘ von Stoffströmen ableiten lassen. Daraus ergeben sich jedoch nur ökonomische oder soziale Nachhaltigkeitsregeln zweiter Ordnung, nämlich stoffliche Grenzen, die ökonomisches und soziales Handeln künftig beachten muss. Will man Berichterstattung an einem umfassenden, nicht bloß physischen Nachhaltigkeitskonzept ausrichten, so muss man für die ökologische, ökonomische und soziale Dimension jeweils eigene Mess- und Bewertungskonzepte verwenden „und vor allem die Wirkungsbeziehungen (...) zwischen ökologischen, ökonomischen und sozialen Variablen modellhaft abbilden“ (Edler 2005: 5). In der umfangreichen Literatur zu integrierter Nachhaltigkeitsberichterstattung zeigt sich jedoch deutlich, dass vor allem das Konzept sozialer Nachhaltigkeit noch weit davon entfernt ist, „berichtsfähig“ zu werden (Deutscher Bundestag 1998, Empacher/Wehling 2002). Edler (10 f.) benennt die Hauptprobleme:

„Im sozialen Systembereich lässt sich bisher keine dominierende Messeinheit erkennen“.

- „Anders als in der ökologischen und in der ökonomischen Dimension fehlt in der sozialen Dimension eine eindeutige Leitwissenschaft“, Indikatoren des sozialen Systems können sich alternativ an der Messung von Sozialkapital orientieren („wobei sich hier eine eher institutionell orientierte ökonomische Sichtweise und eine sozialwissenschaftliche Sichtweise gegenüberstehen“), an der Messung von Grundbedürfnissen, an etablierten Konzepten sozialer Indikatoren oder an der Erfassung von Zeitverwendung.
- „Die Messung von Kapitalstöcken ist in der ökonomischen Dimension etabliert, ist in der ökologischen Dimension anwendbar und getestet, jedoch in der sozialen Dimension empirisch weitgehend unerprobt.“

Beide Vorschläge Heinz-Herbert Nolls versprechen keine gut begründete Lösung des Problems, wie Sozialberichte Makroindikatoren gesellschaftlicher Entwicklung, Mikroanalysen individueller Merkmale und darüber hinaus Gruppenmerkmale auf der vermittelnden „Mesoebene“ etwa des Betriebs oder der Region berücksichtigen und diese verschiedenen Ebenen in einem Berichtsansatz integrieren können.

Ein trivialer Zusammenhang zwischen der Systemebene und der Individualebene besteht darin, dass Makromerkmale - z.B. Verteilungsmaße - auf aggregierten Mikrodaten beruhen. Jedoch stellt sich bereits für jedes einzelne Beobachtungskonzept die Frage, ob Individualmerkmale oder Kollektivmerkmale gemessen und bewertet werden. Es ist nämlich nicht gleichgültig, ob die Bewertung an gesellschaftlichen Durchschnitten oder an individuellen oder gruppenspezifischen Ausprägungen ansetzt.

Die Strukturindikatoren der EU, oder ausführlicher die „Laeken-Indikatoren“ der EU zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, versuchen, den „Zusammenhalt einer Gesellschaft“ auf der Ebene eines Landes oder einer Region zu messen, und für Länder-

vergleiche sind solche Makroindikatoren unverzichtbar. Dabei zeigen Kennzahlen der Einkommensverteilung wie Armutsrisikoquote und Armutslücke oder Abweichung regionaler Beschäftigungsquoten vom Durchschnitt für Deutschland, dass nach wie vor eine Ost-West-Grenze die alten von den neuen Bundesländern trennt.

Jedoch ist die normative Bewertung der so gemessenen gesamtgesellschaftlichen Merkmale alles andere als einfach. Hier stellt sich eine zweite Frage: Wie könnte ein begründeter normativer Maßstab für die Bewertung gesellschaftlichen Zusammenhalts aussehen?

Die bereits zitierte Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998) suchte Ende der 1990er Jahre nach einem „stimmigen und robusten“ Modell für die Berliner Republik. Diese Formel hilft aber nicht bei der Bewertung gesellschaftlicher Verhältnisse: Was „robust“ ist, muss deshalb nicht gut sein. Gemäß der „Lissabon-Strategie“ der EU-Kommission soll sich das „europäische Gesellschaftsmodell“ durch ein „schlagkräftige(s) Dreieck sich gegenseitig fördernder Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik“ auszeichnen (Kommission 2003). Was aber ist „schlagkräftig“? Ist eher die makroökonomische „Performance“ in der Triade (also im Vergleich mit den USA und Japan) oder etwa die realisierte soziale Sicherheit das „schlagende“ Erfolgskriterium?

Das Projekt „Sozioökonomische Berichterstattung“ war 2000 noch unter dem Titel „Berichterstattung zur sozioökonomischen *Leistungsfähigkeit* Deutschlands“ angetreten, um sich dann aus dem unklaren normativen Bedeutungshof dieses Begriffs auf die deskriptive Ebene der *Entwicklung* zurückzuziehen. Der Forschungsverbund sucht daher nun einen vorrangig analytischen Modellbegriff, der es ermöglichen soll, auf der Makroebene zu berichten, ohne sofort zu bewerten. Mit den Begriffen Produktionsmodell und Sozialmodell wird der sozioökonomische Entwicklungszusammenhang als Ergebnis von Strategien, institutionellen Ordnungen und Regulierungen aufgefasst.

Das Produktionsmodell steht für einen typischen Zusammenhang von markt- bzw. geschäftspolitischen Strategien von Unternehmen, typischen Formen der Betriebsorganisation sowie der sie rahmenden institutionellen Ordnung. Folgende Fragen sind hier zentral: Wie fügt sich das wirtschaftliche Handeln von Unternehmen oder die betriebliche Organisation von Arbeit in ein gesellschaftliches Ganzes ein? Durch welche Institutionen wird die Ökonomie reguliert und gesellschaftlich eingebettet? Die Frage nach dem dominanten Produktionsmodell der Gesellschaft findet ihre mikroanalytische Entsprechung in der Differenzierung und Typisierung von Geschäftsmodellen auf der Ebene des Betriebs oder Unternehmens.

Dagegen bezeichnet Sozialmodell die Gesamtheit der gesellschaftlichen Institutionen und Regulierungen, die eine Gesellschaft in die Lage versetzen, unter Bedingungen einer Marktwirtschaft „als eine durch wechselseitige Abhängigkeitsbeziehungen verbundene Gesamtheit zu existieren“ (Castel 2000: 17). Hier wird gefragt, in welchen Beziehungen und unter welchen institutionellen Bedingungen Haushalte und Individuen ihre gesellschaftliche Zugehörigkeit realisieren, wie sie an der gesellschaftlichen Entwicklung teilhaben. Das Sozialmodell, dem ein weiterer Institutionenbegriff zugrunde liegt, umfasst also viel mehr als eine sozialstaatliche Flankierung wirtschaftlicher Dynamik und flexibilisierter Arbeitsmärkte (wie im EU-Diskurs). Zum Sozialmodell gehören auch nichtstaatliche Institutionen, Haushalts- und Familienformen, Geschlechterarrangements, Zeit- und Lebensverlaufsmuster. Zur mikroanalytischen Fundierung werden Lebenslagen und Teilhabemodi gesellschaftlicher Gruppen differenziert.

Die beiden Begriffe versuchen eine Antwort auf die Frage, was eine Gesellschaft zusammenhält, die auf Arbeitsteilung basiert und deren wirtschaftliche Prozesse im Kern marktförmig organisiert sind. Dabei ist die Unterscheidung von Produktions- und Sozialmodell nur analytisch, d.h. es handelt sich nicht um getrennte Gegenstandsbereiche. So wird das Produktions- wie das

Sozialmodell von den gleichen Normen oder Institutionen gerahmt (z.B. im Arbeitsrecht oder im Bildungssystem). Produktions- und Sozialmodell stehen für verschiedene Akteursperspektiven auf ein gesellschaftliches Ganzes.

Bei der Arbeit an einem solchen Modell sozioökonomischer Entwicklung verzichtet der Forschungsverbund jedoch darauf, auf dieser Systemebene einen Maßstab für „gute“ oder „nachhaltige“ gesellschaftliche Entwicklung zu suchen, der stets Gefahr liefe, gesellschaftlichen Zusammenhalt funktionalistisch - als Systemoptimierung und damit soziologisch inhaltsleer - zu verstehen. Bei der Bewertung gesellschaftlicher Entwicklung hat sich der sozioökonomische Berichtsansatz offenbar von der „Orthodoxie“ der Wohlfahrtsmessung gar nicht so weit entfernt: Er geht nämlich davon aus, dass sich normative Maßstäbe der Berichterstattung erst begründen lassen, wenn man die System- oder Modellebene verlässt und danach fragt, welche Möglichkeiten der Teilhabe einzelne Individuen und Haushalte in einer Gesellschaft haben. Zumindest heute - als Ergebnis der Individualisierung in den Nachkriegsjahrzehnten - kann das Maß der gesellschaftlichen Entwicklung nur sein, was das Produktions- und Sozialmodell einzelnen Haushalten oder Individuen an Teilhabemöglichkeiten bietet.

Auf der Individualebene soll eine sozialwissenschaftliche Fundierung des Teilhabekonzepts zwei Fragen beantworten:

- Wie kann man die Wohlfahrtspositionen von Personen vergleichen?
- Anhand welcher Kriterien lässt sich die wachsende Vielfalt von Lebensweisen unterscheiden von inakzeptabler sozialer Ungleichheit, die gesellschaftlichen Eingriff erfordert? (Denn Vielfalt und Ungleichheit nehmen gleichzeitig zu.)

Der sozioökonomische Berichtsansatz will die verschiedenen Konzepte sozialer Ungleichheit, die derzeit im

politischen wie im wissenschaftlichen Diskurs vorwiegend verwendet werden, für seine Zwecke klären und miteinander verknüpfen: die Konzepte der Lebenslage, der Ausgrenzung und der Teilhabe- und Verwirklichungschancen.

Um das mehrdimensionale Konzept der Teilhabe oder der Verwirklichungschancen an die gesellschaftliche Ebene, an den Teilhabemodus gesellschaftlicher Gruppen zurückzubinden, kann man zunächst Handlungsebenen bzw. gesellschaftliche Beziehungen unterscheiden, in denen Teilhabe gelingt oder misslingt:

- Einbeziehung in die Erwerbsarbeit als wichtigste Form der Teilhabe in der Arbeitsgesellschaft,
- persönliche, gegenseitige Verpflichtung in informellen sozialen Nahbeziehungen, insbesondere informelle Eigenarbeit im Haushaltszusammenhang,
- Teilhabe durch Recht - getrennt nach bürgerlichen und politischen Rechten, die politische Partizipation sichern, sowie sozialen Rechten (Castel spricht von „sozialem Eigentum“), deren Ressourcen und Umwandlungsfaktoren die Verwirklichung von Teilhabe in allen anderen Dimensionen wesentlich beeinflussen,
- Teilhabe durch Kultur und Bildung als gesellschaftliche Einbindung durch den Erwerb von Kompetenzen und Wertorientierungen.

Auch das Modell der Verwirklichungschancen nach Amartya Sen kann auf jede dieser Teilhabeformen angewendet werden. Mittels der vorgeschlagenen Unterscheidung von Teilhabeformen lassen sich sowohl der gesellschaftlich prägende Teilhabemodus als auch verschiedene Zonen gesellschaftlicher Teilhabe und gruppen-spezifische Teilhabemodi mehrdimensional definieren und analysieren.

Für das Berichtskonzept ist das Zusammenwirken verschiedener Teilhabeformen - für einzelne gesellschaftli-

che Zonen oder Gruppen, im Haushalt und in biographischen Verläufen - von entscheidendem Interesse. Eine Teilhabeform kann Kontextbedingung (Umwandlungsfaktor) für eine andere sein. Verschiedene Teilhabeformen können einander kompensieren und so Gefährdungen „abpuffern“. Etwa ermöglichen soziale Nahbeziehungen gemeinsames Wirtschaften, private Transfers (Unterhaltsleistungen) wie informelle Arbeit für andere, und sie sind entscheidende Ressource bei der Stellensuche. Rechte auf Lohnersatzleistungen und auf Arbeitsförderung unterstützen die Arbeitsmarktintegration. Soziale Leistungsansprüche unterstellen private Unterstützung oder Sorgearbeit. Kulturelle Teilhabe kann die Bewältigung sozialer oder beruflicher Gefährdung erleichtern. Jede der Teilhabeformen verlangt bestimmte Ressourcen, und die Gesellschaft muss für sie bestimmte gesellschaftliche Umwandlungsfaktoren sicherstellen. Nach dieser Systematik soll die sozioökonomische Berichterstattung (wieder nach Robert Castel) Zonen sozialer Zugehörigkeit, bestimmte gelingende oder scheiternde Kombinationen von Teilhabeformen mikroanalytisch zu identifizieren suchen. Das Berichtskonzept geht von der Annahme aus, dass die Grenzen und Übergänge zwischen solchen Zonen der Gefährdung und Ausgrenzung für die gegenwärtige Gesellschaft wesentliche Linien aktueller sozialer Ungleichheit bilden.

Auf der Grundlage dieser Unterscheidungen kann der Bericht zum einen nach dem Teilhabemodus fragen, der für eine Gesellschaft in einer gegebenen historischen Situation prägend ist (Systemebene, Sozialmodell): Über welche Teilhabeformen waren Haushalte in der Vergangenheit an die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung angeschlossen? Und welche Konsequenzen hat es, wenn das heute so nicht mehr gelingt? Zum anderen lassen sich Produktions- und Sozialmodelle verschiedener Länder nach charakteristischen Ausprägungen von Teilhabemodi vergleichen.

Teilhabe wird in jeder ihrer Dimensionen gesellschaftlich reguliert. Die Beobachtung von Regulierungen und Institutionen verknüpft daher die Systemebene des Produktions- und Sozialmodells mit der Individualebene.

Für die Berichterstattung besteht das methodische Problem darin, Veränderungen in der institutionellen Ordnung und regulierende Eingriffe, also Ereignisse auf Makro- und Mesoebene, interpretativ auf mittelfristige sozioökonomische Veränderungen zu beziehen, die sich in Zeitreihen von Mikrodaten abbilden. Es liegt auf der Hand, dass kein Bericht die „Gesamtregulierung“ der Gesellschaft in allen Aspekten und Veränderungen rekonstruieren kann und dass kein Modell sozioökonomischer Entwicklung mikroanalytisch gewonnene Befunde zu Teilhabe kausal auf bestimmte institutionelle Veränderungen oder politische Eingriffe zurückführen kann. Hier unterscheidet sich Sozialberichterstattung grundlegend von Evaluation: Aufgrund langer Produktionszeiten und des größeren „Datenhungers“ reichen die beobachteten Daten oft nicht bis zum aktuellen Rand. Zwar bilden sich in den Daten eines Berichts immer auch Effekte politischer Interventionen ab, doch erfassen Sozialberichte eher aggregierte und längerfristige Wirkungen („Outcomes“) sowie deren gesamtgesellschaftlichen „Impact“, d.h. die Gesamtwirkung einer Vielzahl von Programmen. Für die sozioökonomische Lage, über die berichtet wird, kann zudem in der Regel keine „kontrafaktische“ Situation ohne diese Interventionen konstruiert werden. Daher kann Sozialberichterstattung zwar Daten aus Monitoring und Evaluation nutzen, aber in der Regel nicht beanspruchen, die beobachteten Lagekennzahlen kausal auf einzelne Interventionen zurückzuführen.

Im zweiten soeb-Werkstattgespräch („Regulierung des Umbruchs, Umbruch der Regulierung“, vgl. Bartelheimer u.a. 2006: 17 f.) wurde vorgeschlagen, für einzelne Gegenstandsbereiche (Arenen) „Kräftefelder“ der Regulierung in die Berichterstattung einzubeziehen. Dabei sind neben dem Staat z.B. Unternehmen und Haushalte als Regulierungsinstanzen zu berücksichtigen. Verschiedene unterschiedlich wirkungsmächtige und oftmals nicht gleichgerichtete Regulierungsstrukturen und -praktiken wirken bei der Regulierung einer Arena zusammen. Dass diese nicht gleichgerichtet wirken, kann auch darauf zurückgehen, dass in Gesellschaft und Politik uneinheitliche Leitbilder (z.B. Gleichstellung und

Ernährermodell) nebeneinander bestehen. Zu berücksichtigen ist auch, was in einer Arena nicht reguliert wird.

Exemplarisch sollte Regulierung zunächst in einigen Gegenstandsbereichen (Arenen) in die Berichterstattung einbezogen werden, in denen es die Datenlage und der Arbeitsstand erlaubt, eine quantitative, indikatorgestützte Darstellung von Outcomes (Ergebnisindikatoren) mit einer qualitativen Beschreibung des Kräftefelds der Regulierung zu verbinden. Auf dieser Grundlage kann die Berichterstattung Überlegungen zu den Zusammenhängen zwischen Ergebnisindikatoren und Regulierung anstellen, ohne sich dabei zur Formulierung einfacher Ursache-Wirkungs-Relationen verleiten zu lassen.

Eine solche Vorgehensweise benötigt keine Großtheorie gesellschaftlicher Regulierung, sondern gegenstandsbezogene Konzepte des konkreten „Mix“ regulierender Instanzen in einzelnen Gegenstandsbereichen. Der Umbruch müsste sich bei einem solchen Konzept in einem veränderten „Mix“ an Regulierung zeigen: Nur ausnahmsweise dürften einzelne regulierende Instanzen oder Institutionen neu entstehen oder ganz verschwinden; die Regel dürfte vielmehr sein, dass ihr regulierender Einfluss im Kräftefeld einer Politikarena zu- oder abnimmt (z.B. Markt oder Staat, Tarif- oder Betriebsparteien). einschließt.

2. Immer wieder kontrovers - die Umbruchshypothese

Am Anfang des sozioökonomischen Berichtsvorhabens stand der Zweifel, ob sich gesellschaftlicher Wandel innerhalb eines im wesentlichen stabilen Indikatorensystems nachzeichnen lässt oder ob er sich vielmehr „quer“ zu den verwendeten Indikatoren vollzieht, ob also die gesellschaftliche Entwicklung als weitergehende Modernisierung innerhalb eines Systems von Basisinstitutionen zu verstehen ist oder als Entwicklungsbruch, in dem auch das Institutionensystem und die zur „Dauer-

beobachtung“ verwendeten Indikatoren instabil werden (Bartelheimer/Kratzer 1998: 78).

Dass er von einem tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandel ausgeht, ist keine Besonderheit des sozioökonomischen Berichtsansatzes - diese Wahrnehmung bestimmt die meisten aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskurse. Ob aber dieser Wandel als Umbruch im deutschen Produktions- und Sozialmodell gedeutet werden kann, wie es der Verbund tut, war seit Beginn des Projekts immer wieder Gegenstand von Fragen und Kontroversen. Heinz-Herbert Noll formuliert hiergegen drei Einwände:

- Leistungsfähigkeit und Konsistenz des Entwicklungsmodells der Nachkriegsjahrzehnte würden „grandios vereinfachend und modellhaft“ dargestellt. Die Nachkriegszeit sei nicht einmal für Deutschland, noch weniger für andere Ländermodelle der richtige Referenzzeitraum.
- Der Entwicklungsbruch werde überzeichnet, was auch auf statistischen Artefakten beruhe: Heute stehen andere Mikrodatsätze (Paneldaten) zur Verfügung als für die Referenzperiode, man misst mit zweierlei Maßstäben.
- Das Konzept des Produktions- und Sozialmodells sei nicht international anschlussfähig.

Franz-Xaver Kaufmann hat auf dem Ladenburger Workshop 1999 die Bedeutung erkenntnisleitender Ideen („sensitizing concepts“) für die Integration fragmentierter Befunde der Berichterstattung betont. Man müsse die Diskussion über solche Konzepte führen „im Wissen, dass sie nicht abschließbar ist“, und Indikatoren seien gegenüber solchen Konzepten nur „schwache Anhaltspunkte für das, was eigentlich interessiert“ (Kaufmann 1998: 313 ff.).

Nun liegt es in der Natur solcher Konzepte, dass diese theoretisch nicht „neutral“ sind, und wenn Heinz-Herbert Noll einwendet, die „Umbruchsthese“ könne allen-

falls ein empirisches Ergebnis sein, nicht aber eine Leitidee, müsste er evidenzbasierte Berichterstattung als theoriefreien Sonderfall der Forschung konstruieren, der ohne Annahmen und Hypothesen auskommt. Tatsächlich haben seine Vorbehalte gegen die „Umbruchsthese“ auch nicht in erster Linie „handwerkliche“ empirische Gründe. Sie wurzeln in einem theoretischen Streit über die „große Erzählung“ der Sozialberichterstattung.

2.1 Voranschreitende Modernisierung oder Modellwechsel

Die Modernisierungstheorie, die den gemeinsamen Ausgangspunkt von Wolfgang Zapf und Heinz-Herbert Noll bildet, legt die Schwelle für einen Umbruch sehr hoch. „Modernisierung ist eine interne Leistung der in diesem Prozess begriffenen Gesellschaften; die einzelnen Züge der Modernisierung unterstützen sich wechselseitig; die Vorläufer behindern nicht die Nachzügler; Modernisierungsprozesse konvergieren in einem gemeinsamen Ziel“ (Berger 1996: 46). Der Begriff des sozialen Wandels, dessen Dauerbeobachtung Sozialberichterstattung nach Zapf leisten soll, wurzelt in diesem Verständnis gesellschaftlicher Entwicklung: *Plus ça change, plus c'est la même chose*. So deutet Wolfgang Zapf auch die Entwicklung Ostdeutschlands und der osteuropäischen Transformationsgesellschaften als Konvergenz auf ein einheitliches Entwicklungsmodell und als „sich stabilisierende Transformation“ (Zapf 2003: 21 f.). Von einem Umbruch zu sprechen, würde nicht weniger bedeuten als das „Ende der Moderne“.

Die Umbruchsthese des Forschungsverbunds sozioökonomische Berichterstattung beruht auf einem anderen, historisch periodisierenden, regulations- und krisentheoretischen Verständnis gesellschaftlicher Entwicklung. Nur wenn man Gesellschaft als sozioökonomischen Entwicklungszusammenhang betrachtet, der sich von Formation zu Formation weiter entwickelt, kann man zwei „Gangarten“ gesellschaftlicher Entwicklung unterscheiden:

- sozialen Wandel in einem Entwicklungsmodell: Ökonomie, Lebensweise und prägender gesellschaftlicher Teilhabemodus stützen sich wechselseitig;
- Umbruch des Entwicklungsmodells: es kommt zu Spannungen zwischen Ökonomie, Lebensweise und Institutionensystem.

Der Unterschied zwischen Umbruch und sozialem Wandel besteht also nicht im Tempo der Veränderung. Der englische Historiker Eric Hobsbawm (1995) bezeichnet die Nachkriegsjahrzehnte als „goldene“ Jahrzehnte, die sich durch einen stimmigen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungszusammenhang auszeichneten, und er vertritt gleichzeitig die Auffassung, in dieser historischen Periode habe eine „soziale Revolution“ stattgefunden. Charakteristisch für diese Phase gesellschaftlicher Entwicklung war demnach, dass tiefgreifende soziale Veränderungen mit dem sozioökonomischen Grundzusammenhang verträglich waren. Die soziale Dynamik - von der Verallgemeinerung der bürgerlichen Alleinernährerfamilie über die Auflösung des traditionellen ökonomischen Sektors und das Verschwinden der Bauernschaft als eigener Klasse bis hin zur Automobilisierung, zur Bildungsexpansion und zur Verallgemeinerung sozialstaatlicher Sicherung - passte in dieser Zeit zur ökonomischen Dynamik, die auf der wechselseitigen Stützung von Massenproduktion und Massenkonsum beruhte. Etwa konnten die Arbeiter in der Automobilindustrie die Autos, an deren Herstellung sie beteiligt waren, für sich und ihre Familien kaufen, und sie konnten ihre Kinder studieren lassen, da ihre Löhne proportional zur Produktivitätsentwicklung stiegen und Sozialleistungen und Bildungssystem parallel expandierten. Die gesellschaftlich vorherrschenden Teilhaberwartungen und die Ökonomie stützten einander, was sich in vergleichsweise konstanten Trends zeigt. Nur insoweit kann von einem kohärenten Entwicklungsmodell gesprochen werden. In jeder anderen Hinsicht kann der soziale Wandel sehr weit reichen.

Ein solches „fordistisches“ Produktions- und Sozialmodell reduziert sich also nicht auf ein bestimmtes Geschäftsmodell oder Produktionssystem. Tayloristische Fabrikarbeit oder eine hierarchische Betriebsorganisation mit externer Forschung und Entwicklung haben bei seiner Entstehung eine große Rolle gespielt und haben als zum Gesamtzusammenhang passfähige Rationalisierungsstrategien erheblich zu dessen Dynamik beigetragen, aber zu keinem Zeitpunkt waren alle empirisch beobachtbaren Arbeits- und Produktionssysteme „fordistisch“.

Fordismus reduziert sich auch nicht auf ein Wirtschaftsmodell, also nicht allein auf den Zusammenhang von Produktivität, Wachstum und Erwerbseinkommen, sondern schließt historisch bestimmte Lebensweisen der Bevölkerung ein, in denen Arbeitskraft reproduziert und Haushalte über die bestimmte Teilhabeformen an die Wirtschaftsentwicklung gekoppelt sind. Den zentralen Zusammenhang der sozioökonomischen Entwicklung in den Nachkriegsjahrzehnten bildete die Rückkopplung von Massenproduktion und Massenkonsum, die über Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen vermittelt wird. Dies unterscheidet diese gesellschaftliche Entwicklungsperiode zunächst von vorausgegangenen Wirtschaftsmodellen, in denen die Rückkopplung des Wachstums primär über Kapitalgüter vermittelt war (äußere Landnahme) und die Löhne nicht im Maße der Produktivität stiegen. Massenkonsumgüter substituieren Haushaltsarbeit - Lutz (1984) spricht von „innerer Landnahme“ - und begründen Branchenstrukturen, Haushaltsformen und Konsummuster, der traditionelle Sektor löst sich auf usw. Ein solches idealisiertes Entwicklungsmodell lässt aber Spielraum für nationale Entwicklungspfade und insbesondere für unterschiedliche Ausprägungen von Erwerbsarbeit. Etwa folgt das deutsche Verdiennermodell mit zwei geschlechtsspezifisch differenten Typen des Normalarbeitsverhältnisses nicht zwingend aus diesem Grundzusammenhang.

Produktionsweise und Lebensweise, Betrieb und Haushalt erscheinen in diesem Entwicklungsmodell als Sphären mit eigener Logik, sie müssen aber über Erwerbsar-

beit und Konsum vermittelt werden, die beiden Bereichen angehören: durch Arbeitsorganisation und Qualifizierung, durch Konsum und Reproduktion der Arbeitskraft, durch Dienstleistungen, Infrastruktur und Verkehr, durch Zeitmuster und räumliche Ordnung von Arbeit und Leben usw. Nur wenn diese Vermittlungen dynamisch gelingen, also Veränderung und Strukturwandel bewältigen, können Produktionsweise und Lebensweisen sich parallel entwickeln und aneinander anpassen.

Damit lassen sich auch bestimmte Teilhabeformen als kennzeichnend für ein Idealmodell fordistischer Gesellschaftsentwicklung annehmen: Teilhabe an der Entwicklung der Produktivität und am Wandel von Konsumstrukturen durch proportional steigende Löhne, Teilhabe über Mitbestimmung und industrielle Beziehungen in den Betrieben, Teilhabe an Sozialsystemen zur Bewältigung des Einstiegs und des Ausstiegs aus dem Erwerbsleben und zur Überbrückung von Problemen im Erwerbsverlauf sowie Teilhabe an standardisierten staatlichen oder öffentlich finanzierten Leistungen wie Infrastruktur öffentlichen Dienstleistungen, auch an standardisierter Bildung und Kultur. Alle diese Teilhabeformen setzen eine bestimmte Form von Erwerbsarbeit voraus und gewährleisten im Zusammenhang mit den genannten makroökonomischen Bedingungen den für den Fordismus typischen „Fahrstuhleffekt“ (U. Beck), der die sozialen Unterschiede nicht beseitigt, aber (fast) alle nach oben fahren lässt und den Anschein einer nivellierten Mittelstandsgesellschaft erzeugt.

Dagegen ist eine Umbruchssituation, so die Annahme, dadurch gekennzeichnet, dass soziale und ökonomische Dynamik nicht mehr gut zueinander passen: die Einkommensentwicklung nicht zur Produktivitätsentwicklung, die weiter steigende Erwerbsbeteiligung nicht zur stagnierenden Nachfrage nach Lohnarbeit und die Veränderungen der Lebensweise nicht zu den Institutionen sozialer Sicherung. Umbruch bedeutet aus dieser Sicht also Übergang in eine andere Art des wirtschaftlichen und sozialen Wandels, die zu einem Modellwechsel füh-

ren kann. Ein Umbruch muss daher an Trendbrüchen in wichtigen Parametern (Produktivität, Wachstum, Einkommen) erkennbar sein, wobei Inkohärenz auch bedeuten kann, dass es Aufsteiger und Absteiger, Verlierer und Gewinner gibt, soziale Divergenzen wieder zunehmen. Nur in dieser Hinsicht ist „Umbruch“ tiefgreifender oder „radikaler“ als „sozialer Wandel“.

Der Umbruch, der sich nach der Annahme des Verbunds ab den 1970er Jahren abzeichnet, steht in einer Reihe historisch vorangegangener Trendwenden der sozioökonomischen Entwicklung: zu erinnern ist z.B. an das Entstehen neuer Wachstumsindustrien und die ersten Anfänge des Sozialstaats nach der großen Depression 1873 bis 1894 oder das Entstehen des fordistischen Modells nach der Weltwirtschaftskrise 1929. Solche Umbrüche überwinden Grenzen und Schranken eines historischen Entwicklungsmodells nicht etwa, indem sie grundlegende Institutionen der modernen bürgerlichen Gesellschaft und der kapitalistischen Wirtschaftsweise beseitigen, sondern indem sie diese revidieren und weiterentwickeln. Allerdings waren diese Revisionen jeweils mehr als kleine Korrekturen: Etwa die Etablierung der Aktiengesellschaften und der Konzerne, die Zulassung von Gewerkschaften und die Etablierung eines durch Beteiligung organisierter Arbeitgeber und Arbeitnehmer politisch regulierten Arbeitsmarktes, das allgemeine Wahlrecht oder gar das Wahlrecht für Frauen, die Sozialversicherung oder gar der Anspruch auf mit der Produktivität steigende Löhne und Sozialtransfers waren aus der Sicht des jeweils alten Modells und seiner Vertreter mehr als bloße „Weiterentwicklung“.

2.2 Noch mehr Diskontinuität: Umbruch und Transformation

Im Unterschied zur Hauptrichtung der Transformationsforschung fasst der Verbund die Entwicklung Ostdeutschlands nicht als Sonderfall auf, sondern stellt sie in Zusammenhang zum Umbruch des westdeutschen Produktions- und Sozialmodells. Demnach sind in Ostdeutschland grundsätzlich die gleichen Umbruchsprob-

leme zu beobachten: Brüche in der Entwicklung der Industriestruktur und der Produktionssysteme, Erosion der fordistischen Erwerbsarbeit, neue soziale Problemlagen. Die Besonderheit des „Umbruchs Ost“ liegt zum einen darin, dass dieser in einem verschärften, zeitlich gerafften und konzentrierten Szenario abläuft, und zum anderen in seiner Vorgeschichte.

Das Wirtschafts- und Sozialmodells der DDR als staatssozialistischer Variante einer fordistischen Entwicklung verlor bereits in den 1970er Jahren seine Dynamik, zehrte „von der Substanz“ und war in den 1980er Jahren in den politischen Zusammenbruch der staatssozialistischen Wirtschafts- und Sozialsysteme in Europa einbezogen. Die Besonderheit der deutschen Konstellation lag in der „Transformation“ durch Beitritt. Die Institutionen und Organisationen des westdeutschen Wirtschafts- und Sozialmodells wurden nach Ostdeutschland transferiert. Damit konnte anders als in den mittelosteuropäischen Transformationsgesellschaften ein politisch komplizierter und langwieriger Prozess der institutionellen Neuverfassung „übersprungen“ werden. Aber die deutsche Vereinigung erfolgte nicht zu Hochzeiten fordistischer Entwicklung, sondern unmittelbar in den Umbruch des westdeutschen Modells hinein. Die Übertragung der Institutionen konnte in den 1990er Jahren keine funktionsfähige Entwicklung nach westdeutschem Vorbild in Gang setzen, insbesondere keine Kopie des Wirtschaftswunders der 1950er und 1960er Jahre installieren. Tatsächlich ging und geht es um die Bewältigung eines Umbruchsszenarios durch die Suche nach neuen Entwicklungspfaden. Manche der ostdeutschen Entwicklungen lassen sich daher auch als Experimente mit neuen wirtschaftlichen und sozioökonomischen Strukturen verstehen.

2.3 „Fordismus“ als erkenntnisleitende Stilisierung

Wie theoretisch voraussetzungsvoll ist die Umbruchsthese? Auch wenn sie von vielen Autoren regulationstheoretisch, d.h. in der Auseinandersetzung mit dem

„fordistischen“ Akkumulationsregime und der Regulationsweise der Nachkriegsjahrzehnte in den USA und Westeuropa, begründet wird, muss man nicht dieser ihrerseits sehr pluralistischen „Schule“ (Boyer/Saillard 2002) angehören, um die These anregend zu finden. Auch die Bezeichnung „Fordismus“ steht nicht für eine bestimmte Theorie gesellschaftlicher Entwicklung: Der Begriff ging bereits in den 1920er Jahren des vorigen Jahrhunderts in den politischen Diskurs ein und wird sowohl in regulationstheoretischen Beiträgen wie auch in anderen theoretischen Kontexten verwendet. Etwa unterscheiden Karl-Ulrich Mayer und Steffen Hillmert (2003) zwei Perioden in der Entwicklung des deutschen Lebensverlaufsregimes: die beiden Jahrzehnte vor 1980 als „fordistische“ Periode der Standardisierung und die die Jahrzehnte nach 1980 als „postfordistische“ oder „postindustrielle“ Periode der Entstandardisierung.

Auch der Forschungsverbund verfügt nicht über eine ausgearbeitete und konsistente Theorie des „Fordismus“. Die Vorstellung von Gesellschaftsformationen als sozioökonomische Entwicklungszusammenhänge ist aber in historischer (diachroner) Perspektive auf die (west)deutsche Variante eines Entwicklungsmodells entstanden, das in anderen theoretischen oder politischen Diskursen als „rheinischer Kapitalismus“ oder als „Modell Deutschland“ bezeichnet wurde und von dem sich die Gesellschaft aktuell wegbewegt. Die Zusammenhangsannahmen, die für eine konzeptionelle Integration des Berichtsansatzes benötigt werden, können - wenigstens im Augenblick - nicht von einer solchen Rekonstruktion des „alten“ Modells abgelöst werden.

Der Abstand zwischen der „alten“ und der neuen Bundesrepublik wird in dieser Perspektive nicht „überzeichnet“, sondern stilisiert. Die Umbruchthese als „große Erzählung“ bedient sich einer theoriegeleiteten Stilisierung der Vergangenheit, die als Erkenntnismittel legitim ist, um Trendbrüche festzustellen. Die Entwicklungen des Umbruchs werden diachron mit vorangegangenen Entwicklungen verglichen und dabei an einem idealtypischen Produktions- und Sozialmodell - dem „deutschen Fordismus“ - gemessen. Der reale Hintergrund

sind die Trends der 1960er Jahre, aber in einer theoriegeleiteten Rekonstruktion. Übrigens lässt sich auch eine evidenzbasierte Sozialberichterstattung durchaus an einer solchen historischen Perspektive ausrichten. Heinz-Herbert Nolls Argument, für die fordistische Referenzperiode habe man keine vergleichbar guten Daten, gilt nicht für Makroindikatoren - hier gibt es lange Reihen, die Trendbrüche zeigen. Und heutige Paneldatensätze öffnen über den Vergleich von Geburtskohorten ein Fenster auch für Mikroanalysen des Umbruchs.

Jede erkenntnisleitende Stilisierung birgt Risiken; dem Forschungsverbund erschiene es jedoch bedeutend risikoreicher, die letzten Jahrzehnte als voranschreitende Modernisierung zu deuten. Der reale Verlauf ist dennoch weniger eindeutig. Bezieht man sich auf den fordistischen Entwicklungszusammenhang oder auf das „deutsche Modell“ als etwas Vergangenes, so beschreibt man eine idealtypische Struktur, die in perspektivischer Täuschung statisch wirken kann. Wie jedoch oben ausgeführt, handelte es sich bei diesem „Modell“ tatsächlich aber um eine hoch dynamische Entwicklungsweise, die nicht einfach einen einmal erreichten gesellschaftlichen Zustand reproduzierte, sondern Produktivität, Wachstum - und sozialen Wandel generierte. Auch war das fordistische Modell zu keinem Zeitpunkt und an keinem Ort in der Realität ideal und vollständig verwirklicht. In den 1950er Jahren wirken viele Elemente des vorangegangenen Produktions- und Sozialmodells fort, und bereits in den 1960er und 1970er Jahren zeigen sich Anzeichen einer Erosion des fordistischen Modells: neue Produktionskonzepte als Antwort auf eine neue Arbeitersubjektivität, die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die Frauenbewegung, die Umweltbewegung usw. Eine Periode, die ausschließlich und vollständig fordistisch ist, wird sich empirisch nicht aufzeigen lassen. Genauso wenig kann eine scharfe Grenze zwischen der fordistischen Entwicklung und dem Umbruch gezogen werden: Auch in der Umbruchkonstellation wirken Elemente des alten Entwicklungsmodells fort - sie haben aber an Prägekraft verloren.

Die erkenntnisleitende Rekonstruktion des „alten“ Modells darf auch nicht mit einer normativen Aussage verwechselt werden. R. Roth hat im Werkstattgespräch 1 (vgl. Bartelheimer u.a. 2006: 38 ff.) dem Verbund bescheinigt, er zeige in seinen Umbruchsannahmen weniger „Inspiration“ als vielmehr „Trauer über den Verlust“. Es geht aber nicht um Trauerarbeit, sondern darum, Trendbrüche zu dokumentieren und möglichst zu messen. Eine normative Idealisierung des fordistischen Produktions- und Sozialmodells und seines Teilhabe-konzepts ist dem Verbund dabei völlig fremd.

Dass eine historische Umbruchsphase sich von der Entfaltung eines Entwicklungsmodells durch geringere „Kohärenz“ (vgl. oben die Charakterisierung des „Modells Deutschland als „stimmig und robust“) unterscheidet, darf nicht als normatives Argument missverstanden werden. Die Stabilität einer Gesellschaft ist kein Wert an sich. Dass die bundesdeutsche Gesellschaft nach 1968 an sozialem Zusammenhalt verlor, dürfte normativ in vieler Hinsicht als Fortschritt zu bewerten sein.

Ebenso wenig kann es auf der Bewertungsebene individueller Teilhabe darum gehen, die Teilhabevorstellungen des Fordismus normativ-ethisch zum Maßstab der Kritik zu erheben. Denn in der wirklichen Geschichte hat ja gerade die praktische Kritik an den historisch beschränkten Teilhabevorstellungen des alten Modells wesentlich zum Umbruch beigetragen. Es geht vielmehr darum, wie viel individuelle Teilhabe die Umbruchs-konstellation ermöglicht: Nimmt die Gesellschaft im Umbruch des Produktions- und Sozialmodells „alle mit“, kann sie neue Mindeststandards der Teilhabe aller sichern? Erweitern sich die Spielräume von Individuen und Haushalten, unter einer wachsenden Vielfalt von Möglichkeiten die ihnen gemäße Lebensweise wählen zu können, oder werden diese Spielräume zunehmend eingeschränkt? Welche Ressourcen und Bedingungen sind erforderlich, um Menschen zu befähigen, so zu leben, wie sie es heute wollen?

Datiert man den Beginn dieses Umbruchs im sozioökonomischen Entwicklungsmodell auf Mitte der 1970er Jahre, so liegt der Einwand Heinz-Herbert Nolls nahe, dass der Umbruch inzwischen länger dauert als die „fordistische“ Referenzperiode. Viele regulationstheoretische Autoren versuchen denn auch die Grundzüge eines neuen „neoliberalen Finanzmarkt-Kapitalismus“ (Bischoff 2006, Candeias 2004) oder „postfordistischer Wachstumsstrategien“ (Koch 2006) zu identifizieren. Dass der Verbund sich an solchen Herangehensweisen (vorläufig) nicht beteiligt, hat zum einen mit der historischen Erfahrung zu tun, dass Umbruchsphasen lange dauern können und die Zeitgenossen meist erst hinterher sehen, wann diese in ein neues Entwicklungsmodell einmünden. Zum anderen lässt sich ein neues Produktions- und Sozialmodell nicht planen und entwerfen. Es kann nur als „gesellschaftliche Fundsache“, also als Resultat eines historischen Entwicklungsprozesses entstehen - was Streit und Unruhe einschließt. Die Aufgabe der Berichterstattung in diesen Auseinandersetzungen kann nur darin liegen Problemkomplexe von Teilhabe zu identifizieren, die vorrangig bearbeitet werden müssen, und dabei unterscheiden zu helfen zwischen legitimer Vielfalt der Lebensweisen, die immer mehr zunimmt, und illegitimer, politisch zu bekämpfender Ungleichheit der Chancen, an dieser Vielfalt teilzunehmen.

3. Wie integriert man einen Bericht?

Heinz-Herbert Noll hat völlig recht: Der erste Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands („soeb 1“, SOFI u.a. 2005) war in mehrerer Hinsicht nicht gut integriert. Seine fünf Themenfelder (Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung, Flexibilisierung und Subjektivierung der Arbeit, Informelle Arbeit und Lebensweisen, Bildung und soziale Strukturen, Informatisierung) folgten unterschiedlichen Logiken und machten jeweils eigene Theorieangebote. Auch die ausgewählten Berichtsgegenstände sind mehr oder weniger gut auf die Aufgabe des Berichtsansatzes ausgerichtet, eine „dichte Beschreibung“ des deutschen Produktions- und Sozialmodells zu liefern.

Soweit es sich hierbei um typische „handwerkliche“ Probleme eines ersten Berichts handelt, sind diese nicht von allgemeinem Interesse. Doch wie man einen umfassenden Ansatz der Sozialberichterstattung theoretisch und konzeptionell integrieren kann, ist nicht allein eine Frage des „handwerklichen“ Geschicks.

3.1 Die große Erzählung - und ihre Grenzen

Heinz-Herbert Noll verweist auf eine Bemerkung von Jürgen Kocka auf der Fachtagung zu „soeb 1“ im Februar 2004: „Mehr theoretische Konzepte bedeuten auch mehr bestreitbare Positionen. Der Bericht stellt eine Mischung von Handbuch und Interpretation dar. Besonderes Interesse gilt dem Wandel in der Zeit. Trotz erheblicher Koordinationsleistung ist der Bericht kein Werk aus einem Guss. Er verlangt eine entschiedenerere Themenauswahl in Themenfeldern und Berichtsgegenständen, die allerdings in der weiteren Berichterstattung variieren kann. Kontroverse Gegenwartsanalyse mit theoretischem Anspruch für Nichtspezialisten, mit sozialwissenschaftlichem und historisch-sozialwissenschaftlichem Zugriff begründen ein Genre besonderer Art. Für diese strikte Fragestellungsabhängigkeit und den Deutungsanspruch ist ein Preis zu zahlen: Manche Basisinformation wird man vergeblich suchen, und die Daten erhält man nur in aufbereiteter Form.“

Damit ist angesprochen, dass die theoretische Integration eines Sozialberichts Grenzen haben muss. Der sozioökonomische Berichtsansatz soll als Ganzes „eine Geschichte erzählen“, d.h. er soll das deutsche Produktions- und Sozialmodells und seinen Umbruch beschreiben, und er soll konzeptionell integriert sein, d.h. die einzelnen Kapitel sollen nicht wie etwa im „Datenreport“ (Statistisches Bundesamt 2006) nebeneinander stehen, sondern man soll ihren Bezug zu den zentralen Konzepten des Berichtsansatzes erkennen können. Andererseits soll das Produkt ein Bericht bleiben. Es kann also nicht wie eine einzelwissenschaftliche Studie allein darauf ausgerichtet sein, eine bestimmte Theorie oder Hypothese zu prüfen. „Sozialberichterstattung muss

eklektizistisch sein“, sein, forderte Ludger Pries auf dem zweiten soeb-Werkstattgespräch (Bartelheimer u.a. 2006: 95). Ein Bericht muss Daten so darstellen, dass die angebotenen Situationsdeutungen überprüfbar sind, das Datenangebot aber zugleich unabhängig von diesen Deutungen Bestand hat und an möglichst viele vorhandene Konzepte und Deutungsmuster anschlussfähig ist. Mit anderen Worten: Den Bericht soll auch mit Gewinn zur Hand nehmen, wer die leitende Idee (hier die „Umbruchsthese“) nicht teilt.

3.2 Beobachtungsraster - und ihre Grenzen

Heinz-Herbert Noll verweist auf das Europäische System sozialer Indikatoren EUSI als eine alternative „Systemarchitektur“, die Dauerbeobachtung und Ländervergleich organisiert. Die Integrationsleistung eines solchen Beobachtungsrasters steht und fällt mit dem Anspruch auf Vollständigkeit. Wer aber, wie Noll es nahe legt, „comprehensive reporting“ mit „vollständiges Beobachtungsraster“ übersetzt, muss entweder den gesellschaftlichen Gegenstand sicher beherrschen oder erhebliche Abstriche an der Erklärungskraft manches Indikators in Kauf nehmen.

Der sozioökonomische Berichtsansatz ist das Produkt eines Forschungsverbunds. Die Besonderheit dieses Ansatzes besteht darin, dass die empirische Forschung der beteiligten Institute und Wissenschaftler/innen in verschiedenen Gegenstandsbereichen auf ein gemeinsames Berichtsziel ausgerichtet werden soll. Für fast alle Kapitel des Berichts sind sowohl begleitende theoretische Arbeiten als auch eigene empirische Analysen, oft in Mikrodatensätzen, erforderlich. Da ein theoretisch begründetes Modell sozioökonomischer Entwicklung nur in Umrissen vorliegt, kann es nicht das Ziel des sozioökonomischen Berichtsansatzes sein, rasch ein vollständiges Indikatorenmodell aufzubauen. Welchen Befunden Indikatorqualität zukommt, kann nur Schritt um Schritt im Forschungsprozess entschieden werden.

Für einen solchen Berichtsansatz bietet sich das bewährte Prinzip an, eine problemorientierte Auswahl von Gegenständen vorzunehmen. Auf diese Weise entstanden übrigens auch in den 1970er Jahren die ersten Berichte von Wolfgang Zapf und seinen Mitstreitern. Sozialberichterstattung begann in Deutschland 1975 mit einem „Soziologischen Almanach“ (Ballerstedt u.a.), der sich in seiner Gliederung an wahrgenommenen gesellschaftspolitischen Problemen orientierte. Und über die zehn „Zielbereiche“, an denen der Bericht „Lebensbedingungen in der Bundesrepublik“ (Zapf u.a. 1978) ausgerichtet war, schrieb Wolfgang Zapf in der Einleitung, sie seien „aufgrund der Forschungsinteressen der einzelnen Autoren zusammengestellt“: „Insofern war die Auswahl der Zielbereiche kein theoretisches Problem. Wir behaupten, dass alle zehn Bereiche für die Sozialberichterstattung von großer Relevanz sind. Wir behaupten jedoch nicht, dass es sich um die zehn ‚wichtigsten‘ Bereiche handelt oder dass diese Liste in irgendeiner Weise Vollständigkeit beansprucht“ (ebd. 13).

3.3 „soeb 2 - das Experiment geht weiter ...

Die in diesem Beitrag angesprochenen Frage- und Problemstellungen bleiben für den Aufbau des zweiten Berichts zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland nicht folgenlos. Die im ersten Bericht noch vorzufindende Unterteilung von Themenfeldern und Berichtsgegenständen wird zugunsten einer Gliederung nach Abteilungen und Kapiteln aufgegeben. Der Abgrenzung der Berichtsabteilungen liegt die Überlegung zugrunde, eine im Kern stabile Konzeption für die Berichterstattung auf der „Systemebene“ (Abteilung I) mit einer jeweils aktuellen Schwerpunktsetzung bei den stärker mikroanalytisch orientierten Kapiteln (Abteilungen II bis IV) zu verbinden.

Die in Abteilung I vorgesehenen Beiträge beschreiben zentrale Strukturen und Zusammenhänge des deutschen Produktions- und Sozialmodells. Empirisch stützt sich die Darstellung schwerpunktmäßig auf Makrodaten. Die

ersten drei Kapitel dieser Abteilung (Konzepte und Theorien, Ungleiche Bildungsteilhabe, Gender und Genderregime) behandeln konzeptionelle Fragen und klären die entsprechenden im Bericht verwendeten Begriffe. Die folgenden Kapitel mit den Themen Makroindikatoren, Regulierung und soziale Sicherung. Beschreiben sozioökonomische Entwicklung anhand wesentlicher Indikatoren und Befunde, die neben eigener Empirie Sachverhalte und Befunde aus einer Reihe anderer Kapitel integrieren. Einen weiteren eigenständigen Schwerpunkt bildet die besondere Umbruchkonstellation in Ostdeutschland (sowie andere regionale Disparitäten). Daran schließen sich drei weitere Kapitel an. Neben Themen wie regenerativen Energien (als Beispiel für Innovationen im Produktionsmodell) und der Position Deutschlands im europäischen Vergleichsmaßstab werden in „soeb 2“ durch Berichtsergebnisse fundierte, kontrastierende Szenarien sozioökonomischer Entwicklung entwickelt. Sie basieren auf den gesamtwirtschaftlichen und umweltökonomischen Modellen INFORGE/PANTA RHEI der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) Osnabrück .

Mit den Beiträgen in Abteilung II setzt „soeb 2“ einen thematischen Schwerpunkt auf das Konzept des Lebensverlaufsregimes und einen methodischen auf die Analyse von Verlaufsdaten. Der gesamtgesellschaftliche Umbruch spiegelt sich hier in individuellen Biografien. In einem Ankerkapitel wird das Konzept des Lebensverlaufsregimes eingeführt und seine Entwicklung im Umbruch durch Sekundäranalysen mit verfügbaren Daten und Statistiken beschrieben. Daran schließen sich drei Kapitel mit unterschiedlichen empirischen Analyseschwerpunkten zu den drei großen Lebensverlaufsabschnitten an.

Die thematischen Schwerpunkte der Abteilungen III und IV sind das Ergebnis einer notwendigerweise pragmatischen Auswahlentscheidung aufgrund von Befunden und Situationsdeutungen des ersten Berichts; spätere Berichte können (und sollen) andere Schwerpunkte wählen. Beide Abteilungen behandeln in exemplarischer Vertiefung je einen aktuell wesentlichen Problemkom-

plex, der im Umbruch des gesellschaftlich prägenden Teilhabemodus entsteht. In der Analyse dieser Problemkomplexe werden verschiedene Dimensionen individueller Teilhabe zu einander in Beziehung gesetzt.

Im Mittelpunkt der Beiträge zu Abteilung III steht die neue Unsicherheit in der Erwerbsarbeit. Das Sozialmodell der Nachkriegszeit verwandelte Lohnarbeit (abhängige Erwerbsarbeit) aus einem Zustand der Unsicherheit in einen sozialstaatlich gesicherten Status. Heute wird er in eine unsichere Teilhabeform zurückverwandelt, weshalb auch die politische Formel, das beste Mittel gegen Ausgrenzung sei ein Arbeitsplatz, für einen wachsenden Teil der Erwerbsbevölkerung nicht mehr stimmt. Ein Kapitel analysiert Sicherheit und Unsicherheit von Beschäftigung, Einkommen und Qualifikation als sozioökonomische Wirkungen, als „Outcomes“ von Strategien auf Unternehmens- bzw. Betriebsebene. Ein anderes liefert Kennzahlen für die Segmentierung der Erwerbsgesellschaft in Zonen sicherer, unsicherer und scheiternder Erwerbsbeteiligung. Darauf kommt die ungleiche Teilhabequalität von Erwerbsarbeit aus der Perspektive der Nutzung von Arbeitskraft und der Gestaltung von Arbeit in den Blick. Schließlich wird unsichere Erwerbsbeteiligung als eine neue soziale Lage behandelt, die durch eine Kombination von zwei Unsicherheiten entsteht: Prekär ist sowohl die Teilhabe durch den Arbeitsmarkt als auch die Teilhabe durch soziale Sicherung - was sich etwa im „Abstieg“ aus dem Rechtskreis der Arbeitslosenversicherung (des SGB III) in den der „Erwerbsfürsorge“ (des SGB II) widerspiegelt. Diese Zone der „Überzähligen der Erwerbsgesellschaft“ ist auf Zusammenhänge mit Problemlagen in anderen Teilhabedimensionen (z.B. Defizite in sozialen Nahbeziehungen, prekärer Bildungsstand) zu untersuchen.

In Abteilung IV wird schließlich über die Auflösung dominanter Muster der „Passung“ von Erwerbssystem, Einkommens- und Haushaltsstruktur sowie den daraus resultierenden neuen Mustern sozialer Ungleichheit in den Lebensweisen von Haushalten berichtet. Alltägliche Lebensführung in Haushalten vermittelt Teilhabe am gesellschaftlichen System der Arbeitsteilung durch Er-

werbsarbeit mit Teilhabe über persönliche Nahbeziehungen (Hausarbeit und Familienunterhalt). Das alte deutsche Sozialmodell unterstellte, dass das individuelle Erwerbseinkommen eines (männlichen) Verdieners die materielle Teilhabe einer Familie sichert. Im Umbruch verändert sich diese „Passung“ von Erwerbs- und Einkommenssystem sowie der Haushalts- bzw. Familienstrukturen von Seiten der Ökonomie wie der Lebensweise: Paarhaushalte differenzieren sich nach angestrebten und realisierten Verdienersmodellen aus, und aufgrund der wachsenden Lohnspreizung wird das alte Ein-Verdiener-Modell zum Wohlstandsmodell für eine Minderheit und zu einem Einkommensrisiko für die Mehrheit. Die beiden politischen Leitbilder der Regulierung, „Individualisierung“ (Gleichstellung am Arbeitsmarkt) und „Famialisierung“ (Partnerunterhalt und vorrangige Eigenleistungen des Haushalts) stehen in wachsender Spannung zu einander. Diese Umbruchs-konstellation wird in einer Reihe von Beiträgen aus verschiedenen Perspektiven untersucht. Zunächst wird ein Überblick über die empirische Vielfalt von Haushalts- und Familienstrukturen und über die Verdienersmodelle des Haushalts gegeben, die im Umbruch nebeneinander stehen. Daran schließen sich Analysen zum Erwerbseinkommen im Haushaltskontext an, denn Wechselwirkungen zwischen der Regulierung der Lohnfindung am Arbeitsmarkt (bei abnehmender Wirksamkeit von Tarifpolitik) und der sozialpolitischen Regulierung des Existenzminimums im „letzten sozialen Netz“ der Grundsicherung sind längst ins Zentrum der Einkommenspolitik gerückt. Vertiefend wird untersucht, wie sich die Grenzen zwischen privat geleisteter Hausarbeit und Erwerbsarbeit verschieben und wie sich die Zunahme haushaltsnaher Dienstleistungen auf das Erwerbssystem auswirkt. An Zeitstrukturen kann nachvollzogen werden, in welchen Mustern alltäglicher Lebensführung Konflikte zwischen Anforderungen des Erwerbssystems und des persönlichen Nahbereichs bewältigt werden. Zur Ausdifferenzierung von Lebensweisen tragen auch Muster der alltäglichen Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien und ethnische Differenzierung bei.

Heinz Herbert Noll meint zu recht, Sozialberichterstattung müsse sich auch beschränken. Doch leider ist niemand da, auf den sie die „ganze Last“ abwälzen könnte, Gesellschaft zu verstehen. Da Soziologie und Politikwissenschaft ihrem Publikum mehr Unsicherheit zumuten als die Wirtschaftswissenschaften, lässt sich auch der theoretische Entwicklungsaufwand für neue Berichtsansätze nicht abkürzen.

Wenn Ökonomen streiten (was sie heute zu wenig tun), bewegen sie sich dabei immer auf der Grundlage gemeinsamer Begriffe: Angebots- und Nachfragefunktionen, Produktionsfunktionen, Wertschöpfung, Investition. Dagegen suchen sozialwissenschaftliche Disziplinen seit den 1970er Jahren immer wieder neue begriffliche Zugänge zu der Frage, wie man gesellschaftliche Entwicklungsziele beobachtbar machen, „operationalisieren“ kann. Diese Diskussionen sind mühsam, aber keine akademische Übung. Denn Wissenschaft, Statistik und Sozialberichterstattung sind gemeinsam mit der Politik, wenn auch aus unterschiedlichen Logiken, an der sozialen Konstruktion von Ansprüchen auf staatliches Handeln beteiligt. Es geht also immer sowohl um Messung als auch um die politische Tagesordnung. Begriffe zu klären, ist eine Voraussetzung dafür, das Gemeinte zu messen und empirisch fundierter Sozialberichterstattung zugänglich zu machen. Und Berichtskonzepte entscheiden mit darüber, welche Probleme als gesellschaftlich abzusichernde Risiken und damit als Gegenstand politischen Handelns anerkannt werden.

Literatur

- Andreß, H.-J.; Krüger, A.; Sedlacek, B.K. 2004: Armut und Lebensstandard, Zur Entwicklung des notwendigen Lebensstandards der Bevölkerung 1996-2003, Gutachten im Rahmen des Armuts- und Reichtumsberichtes der Bundesregierung, Köln.
- Arndt, Ch.; Volkert, J. 2006: Amartya Sens Capability Approach - Ein neues Konzept der deutschen Armuts- und Reichtumsberichterstattung; in: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 1/2006: 7-26.
- Baethge, M.; Bartelheimer, P. 2005: Deutschland im Umbruch, Ergebnisse und Perspektiven des sozioökonomischen Berichtsansatzes, in: SOFI-Mitteilungen 33/2005: 17-29.
- Ballerstedt, E.; Glatzer, W. 1975: Soziologischer Almanach, Handbuch gesellschaftlicher Daten und Indikatoren (für die Bundesrepublik Deutschland), unter Mitarbeit von Mayer, K.U., Zapf, W., Frankfurt am Main.
- Bartelheimer, P. 2004: Sozio-ökonomische Berichterstattung - Arbeit und Lebensweisen, Ein Forschungs- und Tagungsbericht, in: SOFI-Mitteilungen 32/2004: 141-147.
- Bartelheimer, P.; Boes, A.; Fuchs, T.; Grimm, N.; Hackett, A.; Land, R.; Mayer-Ahuja, N.; Weber, C. 2006: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands - Zweiter Bericht, Zwischenbericht Teil I: Werkstattberichte, Auswertung der Werkstattgespräche zur sozioökonomischen Berichterstattung im ersten Halbjahr 2006, Göttingen.
- Bartelheimer, P.; Kratzer, N. 1998: Bunte Splitter: Sozialberichterstattung in Arbeit - Arbeit in der Sozialberichterstattung; in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin: 65-93.
- Berger, J. 1996: was behauptet die Modernisierungstheorie wirklich - und was wird ihr bloß unterstellt; in: Leviathan 24: 45-77.
- Berger-Schmitt, R.; Noll, H.-H. 2000: Conceptual Framework and Structures of a European System of Social Indicators, EU-Reporting Working paper 9, Mannheim.
- Bewyl, W.; Speer, S.; Kehr, J. 2003: Wirkungsorientierte Evaluation im Rahmen der Armuts- und Reichtumsberichterstattung, Perspektivstudie, Köln.
- Bischoff, J. 2006: Hat der Finanzmarkt-Kapitalismus eine Zukunft? Strukturen, Widersprüche, Alternativen, Hamburg.
- Böhnke, P. 2006: Am Rande der Gesellschaft - Risiken sozialer Ausgrenzung, Opladen.
- Bothfeld, S.; Klammer, U.; Klenner, Ch.; Leiber, S.; Thiel, A.; Ziegler, A. 2005: WSI-FrauenDaten Report, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin.
- Boyer, R.; Saillard, Y. (Hrsg.) 2002: Théorie de la régulation; l'état des savoirs, Paris.
- Bundesregierung 2005: Lebenslagen in Deutschland, Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Candeias, M. 2004: Neoliberalismus, Hochtechnologie, Hegemonie, Grundrisse einer transnationalen kapitalistischen Produktions- und Lebensweise, Eine Kritik, Hamburg.
- Castel, R. 2000: Die Metamorphosen der sozialen Frage, Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Cornelißen, W. (Hrsg.) 2005: Gender-Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und

- Männern in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, München.
- Deutscher Bundestag 1998: Konzept Nachhaltigkeit - vom Leitbild zur Umsetzung, Abschlußbericht der Enquête-Kommission „Schutz des Menschen und der Umwelt“ - Ziele und Rahmenbedingungen einer nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Bundestagsdrucksache 13/11200, Berlin.
- Edler, D. 2005: Integration ökologischer, ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeitskriterien, Beitrag zum 14. Wissenschaftlichen Kolloquium „Neue Wege statistischer Berichterstattung - Mikro- und Makrodaten als Grundlage sozioökonomischer Modellierungen, 28./29. April 2005, Wiebsaden, URL: http://kolloq.destatis.de/2005/kolloq_2005.htm
- Empacher, C.; Wehling, P. 2002: Soziale Dimension der Nachhaltigkeit, Theoretische Grundlagen und Indikatoren, Frankfurt a.M.
- Glatzer, W.; Habich, R./Mayer, K.U. (Hrsg.) 2002: Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Für Wolfgang Zapf, Opladen.
- Hauser, R. 1996: Zur Messung individueller Wohlfahrt und ihrer Verteilung; in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wohlfahrtsmessung - Aufgabe der Statistik im gesellschaftlichen Wandel (Band 29 der Schriftenreihe Forum der Bundesstatistik), Stuttgart: 13-38.
- Hobsbawm, E. 1995: Das Zeitalter der Extreme. Weltgeschichte des 20. Jahrhunderts, München u.a.
- Imbusch, P.; Rucht D. 2005: Integration und Desintegration in modernen Gesellschaften, in: Heitmeyer, W./Imbusch, P. (Hrsg.): Integrationspotenziale moderner Gesellschaften, Analysen zu gesellschaftlicher Integration und Desintegration, Wiesbaden: 13-71.
- Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/Institut für Sozialforschung (IFS)/Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES)/Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI) (Hrsg.) 1998: Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin.
- Kaufmann, F.-X. 1998: „Das fragmentierte Wissen zusammenfügen“ - Versuch einer Zwischenbilanz, in: ISF/INIFES/ISF/SOFI (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin: 313-319.
- Koch, M. 2006: Roads to Post-Fordism, Labour Markets and Social Structures in Europe, Aldershot/Burlington, VT.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2003: Stärkung der sozialen Dimension der Lissabon-Strategie: Straffung der offenen Koordinierung im Bereich Sozialschutz, KOM(2003)261 vom 12.06.2003, Brüssel.
- Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: Bildung in Deutschland, Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration, im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld 2006.
- Kronauer, M. 2002: Exklusion, Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt am Main / New York.
- Lutz, B. 1984: Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Eine Neuinterpretation der industriell-kapitalistischen Entwicklung im Europa des 20. Jahrhunderts, Frankfurt a.M./New York.
- Mayer, K.-U.; Hillmert, S. 2004: New Ways of Life or Old Rigidities; in: Streeck, W./ Kitschelt, H. (eds.): Germany: Beyond the Stable State, London/Portland, OR: 79-100.
- Noll, H.-H. 2002: Towards a European System of Social Indicators: Theoretical Framework and System Architecture; in: Social Indicators Research, Special Issue, 58/2002: 47-84.
- Noll, H.-H. 2002a: Globale Wohlfahrtsmaße als Instrumente der Wohlfahrtsmessung und Sozialberichterstattung: Funktionen, Ansätze und Probleme; in: Glatzer, W./Habich, R./Mayer, K.U. (Hrsg.): Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Für Wolfgang Zapf, Opladen: 317-335.
- Noll, H.-H. 2000: Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und „neue“ Wohlfahrtskonzepte (WZB-Paper P00-505), Berlin.
- Noll, H.-H. 1998: Sozialberichterstattung: Funktionen, Merkmale und Grenzen; in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin: 25-35.
- Pries, L. 2005: Kräftefelder der Strukturierung und Regulierung von Erwerbsarbeit, Überlegungen zu einer entwicklungs- und institutionenorientierten Sozialwissenschaft der Erwerbsarbeit (SOAP Papers 1), Bochum.
- Putnam, R. D.; Goss, K. A. 2001: Einleitung, in: Putnam, R. D. (Hrsg.): Gesellschaft und Gemeinsinn, Sozialkapital im internationalen Vergleich, Gütersloh: 15-43.
- Reinhold, G. 1997: Lebensqualität, in: Reinhold, G./Lamnek, S./ Recker, J. (Hrsg.) 1997: Soziologielexikon (3. Auflage), München.
- Sachverständigenkommission Siebter Familienbericht 2005: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine Lebensverlaufbezogene Familienpolitik, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Soziologisches Forschungsinstitut (SOFI)/ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)/Inter-

- nationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) (Hrsg.) 2005: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeit und Lebensweisen, Erster Bericht, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Datenreport 2006, Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland (in Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen, Mannheim (ZUMA), Bonn.
- Veenhoven, R. 2002: Die Rückkehr der Ungleichheit in die moderne Gesellschaft; in: Glatzer, W./Habich, R./Mayer, K.U. (Hrsg.): Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Für Wolfgang Zapf, Opladen: 273-294.
- Voges, W.; Jürgens, O.; Mauer, A.; Meyer, E. 2003: Methoden und Grundlagen des Lebenslagenansatzes, Endbericht, Bremen.
- Wagner, G.G. 2002: Sozialberichterstattung und Politikberatung; in: Glatzer, W./Habich, R./Mayer, K.U. (Hrsg.): Sozialer Wandel und gesellschaftliche Dauerbeobachtung, Für Wolfgang Zapf, Opladen: 405-420.
- World Bank 1997: Expanding the Measure of Wealth: Indicators of Environmentally Sustainable Development, Environmentally Sustainable Development Studies and Monograph Series, No. 17, Washington D.C.
- Zapf, W. 2003: Modernisierung und Wohlfahrtsentwicklung, WZB-Vorlesung 17. Dezember 2002, Berlin.
- Zapf, W. 1984: Welfare Production: Public vs. Private, in: Social Indicators Research 14/1984: 263-274.
- Zapf, W. (Hrsg.) 1978: Lebensbedingungen in der Bundesrepublik, Sozialer Wandel und Wohlfahrtsentwicklung, Frankfurt am Main/New York.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) 1998: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit, Drei Ziele - ein Weg, Bonn.
- Ziegler, H. 1997: Diskussionsbeitrag, in: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) u.a. (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung, Sonderband Beobachtungsfeld Arbeit, Berlin: 303-309.

Klaus-Peter Buss/Volker Wittke

Die andere Seite industrieller Entwicklung in Ostdeutschland: Erfolgreiche Unternehmensstrategien und ihre soziale Einbettung

Die Entwicklung der ostdeutschen Industrie seit der Wende ist von einer massiven und lang anhaltenden Krise gekennzeichnet. Die Bilanz der über 15-jährigen, mit hohen öffentlichen Mitteln unterstützten Restrukturierung fällt überaus ernüchternd aus: Der überwiegende Teil jener industriellen Kapazitäten, die 1989 in den Betrieben und Kombinat der DDR existierten, ist mittlerweile abgebaut worden, ohne dass diesem Abbau in annähernd vergleichbarem Umfang neu gegründete Unternehmen und neu errichtete Betriebe gegenüber stehen würden. Misserfolg, gescheiterte Restrukturierungsversuche, Beschäftigungsabbau und - als Folge - hohe Arbeitslosigkeit prägen denn auch die Wahrnehmung industrieller Entwicklung in Ostdeutschland. Diese Wahrnehmung übersieht freilich, dass die Bilanz industrieller Restrukturierung in den letzten 15 Jahren sehr viel differenzierter ausfällt. Der massiven Deindustrialisierung und den zahlreichen gescheiterten Restrukturierungsversuchen stehen eine Reihe erfolgreich agierender Betriebe gegenüber. Erfolgreich in dem Sinn, dass es ihnen zumindest gelungen ist, sich dauerhaft am Markt zu etablieren, ein ausreichendes Maß an strategischer Eigenständigkeit zu entwickeln und sich insgesamt als Unternehmen im neuen marktwirtschaftlichen Umfeld zu stabilisieren.

Ähnlich selektiv ist der Stand der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung zur ostdeutschen Industrie. Die zu Beginn der Transformation breite Forschung hat sich bislang vornehmlich mit den Schwierig-

keiten industrieller Restrukturierung unter den spezifischen Bedingungen des ostdeutschen Umfelds (der Wirtschafts- und Währungsunion, der wegbrechenden Märkte und des gescheiterten Transfers westdeutscher Institutionen) beschäftigt. Im Vordergrund stand die Analyse der Problemfälle - „Warum blüht der Osten nicht?“ (Windolf u.a. 1999) ist zweifellos eine berechtigte Frage. Allerdings hat die Forschung dabei den Blick darauf vernachlässigt, wie es erfolgreichen Betrieben gelungen ist, sich auf den Märkten zu etablieren, mit welchen Strategien und Produktionskonzepten diese Betriebe agieren und welche Kompetenzen sie genutzt haben. Damit ist von der sozialwissenschaftlichen Forschung bislang unterbelichtet, welche industriellen Strukturen sich in Ostdeutschland unter den insgesamt schwierigen Rahmenbedingungen neu herausgebildet haben. Unterbelichtet ist darüber hinaus die in der wirtschafts- und industriesoziologischen Debatte ansonsten breit thematisierte Frage nach der sozialen Einbettung betrieblicher Strategien und Produktionskonzepte. Wie - mit Hilfe welcher Institutionen - gelangen die erfolgreichen Betriebe beispielsweise an die für ihre Strategien erforderlichen Qualifikationen und Humanressourcen und wie passen die betrieblichen Produktionskonzepte zu den Besonderheiten industrieller Beziehungen in Ostdeutschland?

Wir gehen diesen Fragen nach erfolgreichen Unternehmensstrategien und ihrer sozialen Einbettung im Folgenden auf Grundlage von Ergebnissen eines interdiszi-

plinären, von der Hans-Böckler- und der Otto-Brenner-Stiftung geförderten Forschungsprojekts nach, welches wir am SOFI in den Jahren 2003 bis 2005 gemeinsam mit dem Schwerpunkt „Politik und Gesellschaft“ der Universität Kassel (Christoph Scherrer, Stefan Beck und André Bisevic) durchgeführt haben.

1. Erfolgreiche Unternehmensstrategien in der ostdeutschen Industrie

Auch wenn die aus der DDR-Industrie hervorgegangenen Unternehmen in den 1990er Jahren in vielerlei Hinsicht mit ‚Erbschaften‘ des planwirtschaftlichen Wirtschaftssystems ‚belastet‘ erscheinen, lag das zentrale Problem der betrieblichen Transformation im Marktzugang. Ostdeutsche Unternehmen waren in den 1990er Jahren durchgängig mit dem Problem konfrontiert, sich einen Zugang zu Märkten erschließen zu müssen, die von etablierten Konkurrenten besetzt waren und auf denen sie sich als Newcomer behaupten mussten. Selbst ostdeutsche Traditionsmarken hatten sich unter den Bedingungen einer weitgehenden Abschottung vom Weltmarkt zu ‚No-Names‘ entwickelt. Während die ostdeutschen Unternehmen aufgelaufene technologische Rückstände und Nachteile in der Maschinen- und Anlagenausstattung - oftmals unter der Regie neuer Westeigentümer und nicht zuletzt aufgrund der günstigen Förderbedingungen in den 1990er Jahren - vergleichsweise einfach aufholen bzw. ausgleichen konnten, sahen sie sich in Bezug auf einen Marktzugang mit sehr hohen Anforderungen an ihre Produktqualität und Kostenstruktur konfrontiert und mussten sie sich auf dem Markt unter ganz anderen Bedingungen behaupten als ihre etablierten - zumeist westdeutschen - Konkurrenten. Eine Ausnahme stellen hier zwar solche Unternehmen dar, denen eine neue Konzernzugehörigkeit den Marktzugang garantierte. Doch gilt auch hier, dass diese häufig als reine Produktionsstandorte konzipierten Werke sich in einem scharfen konzerninternen Standortwettbewerb um Produktionsaufträge und Investitionen befinden und sich als neue Standorte auch im Konzern eine Position erobern müssen. Unabhängig von ihrer

Geschäftsstrategie standen die ostdeutschen Unternehmen also von Beginn an unter einem hohen Druck zur Kostensenkung und zu hoher Flexibilität in der Fertigung.

Bei den untersuchten Unternehmen lassen sich drei Typen von Geschäftsmodellen unterscheiden, die zugleich auch unterschiedliche Antworten auf das Problem des Marktzugangs darstellen.

- Als *Fertigungsspezialisten* fassen wir vier Großbetriebe zusammen, deren Geschäftsmodell auf eine produktive - und von den Funktionen her „schlanke“ - Fertigung ausgerichtet ist. Diese Betriebe sind zwar rechtlich eigenständige Unternehmen (GmbHs), freilich sind sie jeweils eng in einen Konzernverbund integriert.¹ Sie wurden von den Konzernen als reine Produktionsstandorte konzipiert, von daher verfügen sie keine eigenen FuE-, Marketing- oder Verkaufskompetenzen, die stattdessen in der Regel an zentralen Konzernstandorten außerhalb Ostdeutschlands angesiedelt sind. Als Produktionsstandorte konkurrieren sie allerdings mit anderen Standorten im Konzernverbund und werden in ihren Kennziffern an diesen gemessen. Im Vordergrund ihrer Strategien stehen entsprechend Kostensenkung und Effizienzsteigerung am Standort, wobei die Strategien in diesen Fällen zu einem beträchtlichen Teil nicht an den ostdeutschen Standorten, sondern an anderer Stelle im Unternehmen festgelegt werden.
- Als *Produktspezialisten* haben wir Unternehmen und Betriebe zusammengefasst, die sich vor allem durch ihre Produkte von ihrer Konkurrenz absetzen. Dabei handelt es sich zum einen um zwei weitere Großbetriebe, die jedoch über eigenes Produktentwicklungs-Know-how verfügen und sich gegenüber anderen Konzernstandorten vor allem durch ihre Produktkompetenzen absetzen. Auch in ihrem Marktzugang sind diese Großbetriebe zumindest

¹ In allen Fällen existieren auch Beherrschungs- und Gewinnabführungsverträge zwischen Konzern und den ostdeutschen Fertigungsbetrieben.

nicht ausschließlich von Zentralbereichen des Konzerns abhängen. Zum anderen handelt es sich um zwei KMU, die sich am Markt im wesentlichen durch ihre technologischen Fähigkeiten etabliert haben.

- Bei der letzten Gruppe der *flexiblen Spezialisten* handelt es sich um eher kleinere Betriebe. Diese Unternehmen bieten oftmals Produkte und Leistungen an, die auch anderweitig am Markt verfügbar sind oder fertigen nach Kundenvorlagen. Am Markt differenzieren sie sich weniger über ihre Produkte und Leistungen, als vielmehr durch die Art und Weise, in der sie ihre Leistungen anbieten. Als zentraler Aspekt tritt dabei immer wieder die Fähigkeit dieser Unternehmen hervor, schnell und flexibel auf sich wandelnde Kundenanforderungen zu reagieren.

Tabelle 1 zeigt die unterschiedliche Ausprägung der drei Geschäftsmodelltypen in den Dimensionen Produktentwicklung, Marktzugang und Fertigungsorganisation auf und ordnet die Sample-Betriebe den drei Modellen zu.

So unterschiedlich die von uns untersuchten Unternehmen - große Werke von Autokonzernen und Autozulieferern, eine große Werft, ein großes Stahlwerk, kleine und mittlere Maschinenbauer und Auto- und Schiffbauzulieferer, das kleinste Unternehmen mit rund 40, das größte mit mehreren tausend Mitarbeitern - auch sind, weisen ihre Geschäftsmodelle in der Lösung dieses Marktzugangsproblems zwei Gemeinsamkeiten auf. Zum einen nutzen sie die Unterschiede bei Löhnen und Arbeitszeiten, die nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen - im Vergleich zu Westdeutschland ist Ostdeutschland ein Niedriglohngebiet. Der hieraus erwachsende komparative Vorteil ostdeutscher Unternehmen spielt in der öffentlichen Diskussion eine große Rolle, aber er ist prekär, da er vor allem durch Standortalternativen in Mitteleuropa (teilweise aber auch durch Konzessionen der Beschäftigten an westdeutschen Standorten) bedroht wird. Zum anderen freilich ist den Geschäftsmodellen der von uns untersuchten Betriebe gemeinsam, dass sie auf der Nutzung spezifischer industrieller Kompetenzen beruhen. Mit dem Begriff der industriellen Kompetenz meinen wir im Anschluss an Hirsch-Kreinsen (2000: 10) die Fähigkeit

Tabelle 1: Die Fallstudienbetriebe und ihre Geschäftsmodelle

	Fertigungsspezialisten	Produktspezialisten	Flexible Spezialisten
Produktentwicklung	-	+	-/+
Marktzugang	-	-/+	+
Fertigungsorganisation	-/+	+	+

Eine eigenständige, kompetente Bearbeitung der Funktion am ostdeutschen Standort ist von ...

nachrangiger Bedeutung:
vorrangiger Bedeutung:

-
+

Sample-Unternehmen	Fertigungsspezialisten	Produktspezialisten	Flexible Spezialisten
	Antriebstechnik Autostadt GmbH	Bergstädter Kokillenguss GmbH	Baltic Shipbuilding Services GmbH
	Automotive Elektronik Wagenstadt GmbH	Schleckermaul GmbH	Maritime Technikmodule GmbH
	Autowerke Wagenstadt GmbH	Stahlstädter Brammen und bleche GmbH	Meyer Motoren GmbH
	Ostdeutsche Fahrzeugwerke GmbH	Störtebecker-Werft GmbH	Schleifstein GmbH

eines Unternehmens, „einen Produktionsprozess in seinen verschiedenen Dimensionen - Produkt, Verfahren, Organisation und Personal - zu beherrschen, weiterzuentwickeln und geänderten Bedingungen anzupassen.“ Industrielle Kompetenzen haben einen branchen-, teilweise sogar einen betriebsspezifischen Charakter, denn sie werden von den in ein Unternehmen organisatorisch inkorporierten Wissensbeständen bestimmt, „dem akkumulierten Know-how der Beschäftigten, den eingespielten Kooperationsbeziehungen zu unternehmensexternen Partnern wie vor allem der Fähigkeit eines Unternehmens, Wissen zu nutzen und zu organisieren“.

Nun gelten allerdings für die Nutzung industrieller Kompetenzen im Fall ostdeutscher Betriebe eine Reihe von Besonderheiten, die sich auch in den Geschäftsmodellen der ostdeutschen Betriebe niedergeschlagen haben:

Ersten sind diese Kompetenzen sind weder sämtlich nach 1990 an den ostdeutschen Standorten neu entstanden noch sind sie reiner Import von Wissensbeständen durch westliche Investoren und Kooperationspartner. Die von uns untersuchten erfolgreichen Betriebe profitieren von den innerhalb der DDR-Industrie entwickelten Kompetenzen, die auch unter den Bedingungen an institutionelle Kontexte der DDR-Wirtschaft – insbesondere in den Betriebs- und Kombiatsstrukturen – gebunden bzw. in diese Kontexte inkorporiert war. Zu einem beträchtlichen Teil handelte es sich hier - wie bei industriellen Kompetenzen westdeutscher Betriebe auch - um nicht-kodifiziertes, implizites Wissen. Exakt diese institutionellen Kontexte sind nun aber mit der Wirtschafts- und Währungsunion weitgehend außer Funktion gesetzt worden. Existierende Industrielle Kompetenzen, existierende Wissensbestände wurden damit de-kontextualisiert. Bekanntlich endete das Aufbrechen der traditionellen institutionellen Kontexte vielfach in einer Entwertung vorhandener Wissensbestände, was nicht in jedem Fall daran lag, dass diese grundsätzlich nicht anschlussfähig gewesen wären, sondern dass eine erfolgreiche Re-Kontextualisierung nicht gelang. Unsere erfolgreichen Betriebe sind dadurch gekenn-

eines globalisierten Kapitalismus der 1990er Jahre und des 21. Jahrhunderts anschlussfähig sind. Wie hinlänglich bekannt, trifft dies bei weitem nicht auf alle Wissensbestände der DDR-Industrie zu. Die von uns untersuchten Betriebe zeichnen sich allerdings durch diese Anschlüsse aus. So ist augenfällig, um nur ein Beispiel heraus zu greifen, dass die beiden Automobilhersteller in unserem Sample (die Ostdeutschen Fahrzeugwerke und die Autowerke Wagenstadt) an den Standorten 1989/90 laufender, aber nicht zu Ende geführter Modernisierungsprojekte der DDR-Automobilindustrie entstanden sind, dass die Beteiligten an diesen Modernisierungsprojekten jeweils mehr oder minder komplett die Start-Belegschaften dieser Betriebe gebildet haben und dass die Werke in den letzten 10 Jahren insgesamt erheblich vom Aufsetzen auf den an den Standorten vorhandenen industriellen Kompetenzen profitiert haben.

Zweitens ist es den erfolgreichen Betrieben gelungen, die Anschlussfähigkeit der vor 1989/90 entstandenen Wissensbestände an die Verwertungsbedingungen des kapitalistischen Weltmarktes zu Beginn des 21. Jahrhunderts herzustellen. Diese Leistung ist keineswegs trivial, schließlich handelt es sich bei den hier in Rede stehenden industriellen Kompetenzen um Wissen, welches

zeichnet, *dass* ihnen diese *Re-Kontextualisierung* gelang, dass es ihnen gelang, vorhandene Wissensbestände in neue institutionelle Kontexte zu integrieren. Diese Transferleistung ist nicht zuletzt deshalb so bedeutsam, weil sie nicht - zumindest nicht durchgängig - nach dem Mechanismus der bekannten „Wissensspirale“ abgelaufen ist, wonach implizites zunächst in explizites Wissen überführt werden muss, bevor es dann transferiert werden kann (Nonaka/ Takeuchi 1995). Die von uns untersuchten Betriebe nutzen auch implizites Wissen, welches nicht zwischenzeitlich zu explizitem Wissen geworden ist.

Drittens greifen die von uns untersuchten Unternehmen auf *spezifische* industrielle Kompetenzen zurück. Hirsch-Kreinsen macht darauf aufmerksam, dass der Erfolg einer ganzen Reihe (westdeutscher) Betriebe nicht

auf der Nutzung und Anwendung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen gründet, sondern auf „*praktischer industrieller Kompetenz*“, die sich bei der Lösung technischer Alltagsprobleme und bei intelligenten Variationen für altbekannte Problemstellungen beweist, deren Relevanz und die der ihr zugrunde liegenden Wissensformen für das erfolgreiche Agieren von Industriebetrieben allgemein jedoch unterschätzt werden.² Nun reicht „*praktische industrielle Kompetenz*“ vermutlich in vielen (westdeutschen) Fällen für erfolgreiches Agieren aus, in denen die Unternehmen Reorganisationsstrategien von einem festen Platz in der industriellen Arbeitsteilung aus starten können. Dies war freilich nicht die Situation, in der sich die ostdeutschen Betriebe nach der Wirtschafts- und Währungsunion befanden. In den Worten des (ostdeutschen) Geschäftsführers eines unserer Untersuchungsbetriebe: „Wenn es die Schleckermaul auf der Welt nicht mehr gegeben hätte, hätte niemand auf der Welt auch nur ein Gramm Süßwaren weniger essen müssen. Wir waren im Prinzip über. Und ich unterstelle mal, das galt fast für die komplette wirtschaftliche Potenz der DDR.“ Im Unterschied zu westdeutschen Betrieben, die sich seit den 1990er Jahren ebenfalls einer sich verschärfenden (Weltmarkt-)Konkurrenz stellen und darauf mit teilweise tief greifenden Reorganisationsstrategien antworten mussten, waren Existenzberechtigung und Geschäftszweck der ostdeutschen Betriebe sehr viel grundsätzlicher in Frage gestellt. Vermutlich ist dies der Hintergrund dafür, dass zumindest die Mehrzahl der von uns untersuchten Betriebe auf Kompetenzen und Wissensbestände zurückgreifen, die sie in Ausprägung oder Kombination von anderen, be-

reits etablierten Akteuren auf den Märkten abheben - sei es beispielsweise technologisches Know-how für spezielle Anwendungen (etwa bezogen auf Legierungen, Gießverfahren oder Prozesse der Lebensmittelproduktion), über das nur wenige andere Konkurrenten auf dem für die Unternehmen relevanten Märkten (Europa bzw. Weltmarkt) verfügen oder sei es die Kompetenz, eine Fertigung nach den Prinzipien einer „*schlanken Produktion*“ zu realisieren und damit einen Modernisierungsvorsprung vor westdeutschen Werken zu realisieren. Dass die Betriebe auf *spezifische* industrielle Kompetenzen zurückgreifen, die sie von anderen Akteuren am Markt abheben, ist ein Grund, warum wir die von uns untersuchten Betriebe als *Spezialisten* bezeichnen, wobei wir unterschiedliche Typen von Spezialisierung gefunden haben (s.u.).

Viertens geht zwar ein Gutteil des Erfolgs der von uns untersuchten Betriebe auf industrielle Kompetenzen zurück, die in der Mobilisierung *praktischen Wissens* bestehen. Allerdings ist dies nicht durchgängig der Fall. Auffällig ist vielmehr, dass eine Reihe von Betrieben auch auf betriebsinterne wie -externe *wissenschaftlich-theoretische Wissensbestände* zurückgreift. Die Bedeutung wissenschaftlich-theoretischen Wissens für die Geschäftsmodelle der Untersuchungsbetriebe steigt dabei charakteristischer Weise im Zeitablauf. Der innerbetriebliche Aufbau und der betriebsexterne Zugang zu wissenschaftlich-theoretischen Wissensbeständen ist ein wichtiges Element betrieblicher Upgrading-Strategien. Dies gilt insbesondere für die jene Betriebe, deren Geschäftsmodell auf die Entwicklung und Vermarktung eigener Produkte ausgerichtet ist.

Fünftens sind die auf Traditionen vor 1990 zurückgehenden industriellen Kompetenzen zwar wichtig, dennoch lässt sich die Entwicklung eines relevanten Teils der von uns untersuchten Betriebe - nämlich derjenigen, deren Geschäftszweck und Marktzugang nicht durch einen westlichen Investor definiert und geklärt wurde - nicht verstehen als eine enge Definition ihres Geschäftszwecks entlang vorhandener Kernkompetenzen - etwa in Form einer Spezialisierung auf bestimmte Technolo-

2 Hirsch-Kreinsen veranschaulicht praktische industrielle Kompetenz anhand von Beispielen aus Fallstudien zu „Low-Tech-Industrien“. Danach umfasst industrielle Kompetenz in diesem Feld beispielsweise „die Fähigkeit zum alltäglichen Umgang mit spezifischen Produktmaterialien wie die Entwicklung und verfahrenstechnische Behandlung von speziellen Stahllegierungen mit dem Ziel, besonders langlebige Produkte wie Landmaschinen herzustellen; das Know how und die Erfahrung, einen störungsfreien Einsatz komplexer Produktionsanlagen und deren ständige Verbesserung zu gewährleisten wie es etwa bei der Herstellung einfacher Dichtringe und der Produktion von Haushaltssicherungen der Fall ist; die Beherrschung der Prozesskette und Logistik als Voraussetzung für eine verstärkte Marktorientierung und die Flexibilisierung der Arbeitsprozesse wie es besonders ausgeprägt etwa bei der Produktion und dem Vertrieb von Küchenmöbeln anzutreffen ist“ (Hirsch-Kreinsen 2000: 11).

gien oder Marktnischen. Vielmehr ist die Entwicklung der Unternehmen typischer Weise durch eine ganze Reihe überraschender Wendungen gekennzeichnet. Einerseits erwiesen sich Produkte oder Leistungen, auf die man anfänglich setzte, als nicht marktgängig. Andererseits wurden Produkte oder Leistungen nachgefragt, von denen die Betriebe es nicht (oder nicht in dem Umfang) erwartet hätten. Dabei erweist sich gerade ihre Fähigkeit zur Bewältigung immer neuer Aufgaben und zur Umsetzung von Innovationen als ein Schlüssel ihres Erfolges. Anders gesagt: Das Kompetenzprofil der Unternehmen entwickelt sich erst mit den Aufträgen, die sie annehmen. Gerade diese Entwicklungsoffenheit und Flexibilität macht auch einen wesentlichen Zug der von den Unternehmen repräsentierten Geschäftsmodelle aus. Die von uns untersuchten erfolgreichen Betriebe zeichnen sich dadurch aus, dass sie zu dieser Flexibilität in der Lage waren.

Sechsten unterscheiden sich die von uns untersuchten erfolgreichen Betriebe schließlich darin, auf welcher Art von spezifischen industriellen Kompetenzen ihr Geschäftsmodell beruht und in der Art und Weise, wie sie diese Kompetenzen in neue institutionelle Kontexte integriert haben.

2. Soziale Einbettung erfolgreicher Unternehmensstrategien

Ein zentrales Ergebnis der wirtschafts- und industriesoziologischen Debatte der letzten zwei Jahrzehnte ist der Stellenwert, welcher der sozialen Einbettung betrieblicher Strategien, Produktions- und Arbeitseinsatzkonzepte beigemessen wird (Piore/Sabel 1986; Streeck 1991; Herrigel 1996; Hollingsworth/Boyer 1997; Hall/Soskice 2001). Produktionsmodellen, die in einem bestimmten gesellschaftlichen Kontext florieren - wie „diversifizierte Qualitätsproduktion“ in (West-)Deutschland - fehlen in anderen Gesellschaften wichtige außer- und überbetriebliche Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Mit Blick auf die Verzahnung von betrieblichen Strategien mit institutionellen Rahmenbedingun-

gen sprechen Hollingsworth/Boyer (1997) daher von „social systems of production“.

Wenn man die Eigenheiten der Strategien erfolgreicher ostdeutscher Betriebe verstehen will, ist daher von Bedeutung, in welchen Kontextbedingungen sie agieren und wie ihre Strategien auf diese Kontextbedingungen Bezug nehmen. Wir widmen uns dieser Frage im Folgenden mit Blick auf zwei Dimensionen des institutionellen Umfelds, denen in der wirtschafts- und industriesoziologischen Diskussion unstrittig ein besonderer Stellenwert zukommt, nämlich der beruflichen Bildung und Ausbildung (2.1) und den industriellen Beziehungen (2.2).

2.1 Qualifikationsversorgung zwischen Arbeitsagentur und Ausbildungsverbund

Auch wenn sich die Unternehmen hinsichtlich ihrer Geschäftsmodelle, ihrer Größe oder ihrer Branchenzugehörigkeit stark unterscheiden, ist ihnen allen doch gemein, dass sie qualifikationsintensive Strategien verfolgen, in denen der Verfügbarkeit von Facharbeiterqualifikationen ein hoher Stellenwert zukommt. Die Qualifikationsversorgungsstrategien der Unternehmen sind dabei allerdings in Bezug auf Rekrutierung und Ausbildung deutlich von ihrem ostdeutschen Kontext geprägt.

Durch die massive Deindustrialisierung in der Anfangsphase der Transformation wurde in den frühen 1990er Jahren binnen weniger Jahre ein Großteil der ostdeutschen Industriebeschäftigten freigesetzt und damit ein großes und reichhaltiges Reservoir an Industriearbeitern und industriell ausgebildeten Fachkräften geschaffen. Die Rekrutierung vom Arbeitsmarkt stellt für die Betriebe bis heute eine wichtige Quelle ihrer Qualifikationsversorgung dar. Zwar ist davon auszugehen, dass sich das Reservoir an frei verfügbaren ausgebildeten Fachkräften - sei es durch Abschöpfung oder Veraltung der Qualifikationen, sei es durch Abwanderung - trotz Massenarbeitslosigkeit allmählich erschöpft. Wie hoch die Bedeutung dieses Pools an frei verfügbaren Qualifika-

tionen für die Unternehmen jedoch war und ist, wurde in nahezu jeder Betriebsfallstudie deutlich. Gerade der Aufbau neuer Betriebe konnte bereits aufgrund des hier oftmals eingeschlagenen Tempos kaum allein auf der Grundlage eigener Ausbildung erfolgen. Insbesondere die flexiblen Spezialisten sind in ihrer Gründungsphase oftmals durch sprunghaft ansteigende Personalbedarfe gekennzeichnet. So starteten die drei ostdeutschen Unternehmen dieser Fallgruppe jeweils mit einer Grundauslastung aus Aufträgen aus regionalen Altunternehmen. Wollten sie diese Grundauslastung nicht gefährden, bedeuteten neue Aufträge für diese Unternehmen immer auch, ihre Fertigungskapazitäten ausweiten zu müssen. Dieser Personalbedarf war am einfachsten über Neueinstellungen vom Arbeitsmarkt zu befriedigen. In dem Maße, in dem die Unternehmen wuchsen, nahm auch diese Sprunghaftigkeit ab, die Personalentwicklung wurde planbarer, und die meisten dieser Unternehmen, wie auch der anderen KMU, stiegen in die Lehrlingsausbildung ein. Nichts desto trotz spielt die Rekrutierung über den Arbeitsmarkt für diese Unternehmen eine nach wie vor zentrale Rolle in ihrer Qualifikationsversorgung. Dabei ist weniger die Tatsache der Erwähnung wert, dass Unternehmen neue Mitarbeiter vom Arbeitsmarkt einstellen, als vielmehr der Stellenwert, der dem in den Personalstrategien der Unternehmen zukommt. Dafür sind verschiedene Gründe ausschlaggebend. Zum einen kommt es auch heute noch zu Auftragsakquisitionen, die eine sprunghafte Kapazitätsausweitung und damit Neueinstellungen notwendig machen. Zum anderen und vor allem aber nutzen die Unternehmen die Rekrutierung neuer Mitarbeiter über den Arbeitsmarkt als einen kostengünstigen Weg zur Qualifikationsversorgung, der im Betrieb schnell in Konkurrenz zu eigenen Ausbildungsaktivitäten treten kann und dann diese entsprechend als vergleichsweise aufwendig und kostenträchtig erscheinen lässt. Interessant ist der Kontrast zwischen Ausbildung und Neueinstellung, der sich in ähnlicher Form in den verschiedenen Interviews wieder findet und der zeigt, dass die Neueinstellung eben als weniger risikoreich und aufwendig begriffen wird als die Ausbildung eigenen Nachwuchses. Die mit Lehrlingen eingegangenen Ausbildungsverhältnisse

werden als längerfristige Verantwortung und Verpflichtung begriffen. Neueinstellungen erscheinen demgegenüber als vergleichsweise risikoarm und unaufwendig. Sie können nicht nur kurzfristig vorgenommen werden. Sie bieten auch eine wesentlich höhere Gewissheit über die Potenziale des neuen Mitarbeiters als eine Ausbildung, in der der Auszubildende diese Potenziale erst entwickeln muss. Zu dieser Abwägung trägt allerdings nicht nur die große Auswahl am Arbeitsmarkt bei.

Die Betriebe beziehen sich hier vielmehr in ihren Qualifikationsversorgungsstrategien auf arbeitsmarktpolitische Qualifizierungs- und Eingliederungsprogramme, die eine Wiedereingliederung von Arbeitslosen zum Ziel haben und über die entsprechende staatliche Zuschüsse zur Weiterbildung und Einstellung von Arbeitslosen direkt oder indirekt an die Betriebe fließen. Den Betrieben eröffnen diese Programme neue Wege der Risikominimierung und Kostensenkung, die insbesondere von den weniger finanzstarken und mit einem hohen unternehmerischen Risiko behafteten ostdeutschen Klein- und Mittelbetrieben, wie sie gerade auch unsere Fallgruppe der flexiblen Spezialisten repräsentiert, genutzt werden. Beispiele finden sich allerdings auch in den anderen Fallgruppen. Mitunter werden dabei über diesen Weg wesentliche Teile der Belegschaft rekrutiert. In einem Sample-Unternehmen (BSS) beläuft sich der Anteil der so rekrutierten Mitarbeiter auf etwa ein Drittel (ca. 50 Mitarbeiter), in einem weiteren (Schleifstein GmbH) liegt er nach unterschiedlichen Angaben sogar zwischen 70 und 80 %. Die Programme ermöglichen den Betrieben einen Dreischritt im Rekrutierungsprozess, in dem der eigentlichen arbeitsvertraglich abgesicherten Einstellung arbeitsagenturfinanzierte Phasen des ‚Ausprobierens‘ und Qualifizierens der in Frage kommenden Arbeitslosen vorgeschaltet sind: Die regionale Arbeitsagentur oder Weiterbildungseinrichtungen, die in den entsprechenden Förderprogrammen tätig sind, ermöglichen Arbeitslosen Betriebspraktika, in denen die Betriebe die Arbeitslosen ‚ausprobieren‘ und auf ihre Fähigkeiten testen können - „Ein ganzer Teil unserer Beschäftigten kommt vom Arbeitsamt, also Arbeitslose, Arbeitssuchende, die wir über Praktika ausprobiert ha-

ben. (...) Ich als Betrieb stelle keinen ein, den ich nicht mal ausprobiert habe.“ (Geschäftsführer BSS). Im Anschluss finanzieren die Arbeitsagenturen notwendige Weiterbildungsmaßnahmen und Anpassungsqualifizierungen, auf deren Grundlage die Betriebe dann schließlich die Arbeitslosen einstellen. Die umfangreiche arbeitsmarktpolitische Unterstützung ermöglicht es den Betrieben nicht nur ohne eigene Bildungsinvestitionen berufliche Teilqualifikationen jenseits eines kompletten Berufsabschlusses (etwa nachgefragte Zusatzqualifikationen wie CNC-Programmierung) zu erlangen. Die Qualifizierungsmaßnahmen erweitern für sie allgemein den Zugriff auf ein Reservoir arbeitsloser Facharbeiter, die vielleicht über einschlägige, mittlerweile aber veraltete Qualifikationen verfügen und deren Qualifikationen auf diesem Wege auf den neuesten Stand gebracht werden können. Der Vergleich zur betrieblichen Ausbildung liegt angesichts des in den arbeitsmarktpolitischen Programmen betriebenen Aufwandes nahe und wird in den Interviews auch zum Teil offen gezogen.

Zwar droht diese Quelle beruflicher Qualifikationen aufgrund arbeitsmarktpolitischer Umorientierungen als auch sich erschöpfender Potenziale am Arbeitsmarkt allmählich auszutrocknen. Gleichwohl stellen die Rekrutierung vom Arbeitsmarkt und die Nutzung der arbeitsmarktpolitischen Eingliederungs- und Qualifizierungsangebote gegenwärtig noch wichtige Elemente der Qualifikationsversorgungsstrategien gerade der KMU dar, deren Attraktivität durch die arbeitsmarktpolitischen Programme sichtlich gesteigert wird. Vor dem Hintergrund der ostdeutschen Arbeitsmarktlage sind unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten sicherlich die positiven Anreize, die von Programmen dieser Art ausgehen, hervorzuheben. Es ist zugleich aber auch zu sehen, dass die Programme in dem Maße, in dem die Unternehmen ihre Qualifikationsversorgungsstrategien darauf aufbauen, diese auch von der Notwendigkeit zu Ausbildungsinvestitionen entlasten und dass sie so in ihrer Wirkung auf die allgemeine Ausbildungsbereitschaft ostdeutscher Betriebe nicht unproblematisch sind. Denn auch wenn es keiner unserer betrieblichen Gesprächspartner so formuliert, liegt doch nahe, dass die

Unternehmen die geschilderten arbeitsmarktpolitischen Programme als kostengünstige und risikoarme Alternative zur betrieblichen Ausbildung begreifen. Zumindest vor dem Hintergrund dieser Programme muss jede Form eigener Ausbildung als aufwendig und kostenträchtig erscheinen.

Aber auch wenn sie die Möglichkeiten des Arbeitsmarktes in teils beträchtlichem Ausmaß zu ihrer Qualifikationsversorgung nutzen, bilden elf der zwölf Sample-Betriebe im Rahmen des dualen Systems in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen aus. Auffällig ist dabei der hohe Anteil von Betrieben, die in ihrer betrieblichen Ausbildung einen Ausbildungsverbund nutzen oder sich in anderer Weise in wesentlichen Teilen ihrer betrieblichen Ausbildungsaktivitäten auf Ausbildungsleistungen Dritter stützen. In unserem Sample betrifft dies immerhin acht von elf ausbildenden Betrieben - zur Hälfte Großbetriebe -, die im Bereich der gewerblich-technischen Ausbildung solche Leistungen in Anspruch nehmen und ihre betriebliche Ausbildung in weiten Teilen kooperativ angelegt oder in die Ausbildungsstätten Dritter ausgelagert haben.

Interessant ist ein näherer Blick auf die Ausbildungsverbände, in denen diese Sample-Unternehmen ausbilden (lassen) und hinter denen sich eine aus dem ostdeutschen Kontext entstandene institutionelle Innovation verbirgt. Diese Ausbildungsverbände bilden zwischen 150 und knapp 700 Lehrlingen aus. Sie sind als Kreis von Unternehmen zu beschreiben, die sich - je nach Fall mehr oder minder locker - rund um jeweils einen Ausbildungsdienstleister gruppieren, den die Unternehmen für Ausbildungsleistungen bezahlen und der die zentrale Rolle in der Koordination und Steuerung der Ausbildung im Verbund innehat. Dies schließt auch kommerzielle Bildungsdienstleistungsunternehmen ein, für die sich letztendlich in diesem Ausbildungsverbund ihr Kundenkreis organisiert. Der Schwerpunkt in der Nutzung der Ausbildungsverbände liegt auf dem ersten Ausbildungsjahr, also einer Phase der betrieblichen Ausbildung, in der die gewerblichen Auszubildenden kaum produktiv tätig sind und in der sie vor allem die

Grundlagen der Berufspraxis vermittelt bekommen und für die in der klassischen betrieblichen Ausbildung von Metallfacharbeitern die Lehrwerkstatt steht. Das Angebot für das zweite und dritte Lehrjahr reicht von einzelnen Kursen zu Spezialkenntnissen, die in den Betrieben entweder gar nicht zu oder nur mit Aufwand zu vermitteln sind bis zur Weiterführung der betrieblichen Ausbildung. Zum Teil erfolgt durch die Bildungsdienstleister auch eine gesonderte Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen, die natürlich auch Zeugnis von der Qualität der Ausbildungsleistungen ablegen. Das Ausmaß, in dem die Unternehmen die Leistungen des Verbundes bzw. des in seinem Zentrum stehenden Bildungsdienstleisters in Anspruch nehmen, unterscheidet sich von Fall zu Fall. Besonders deutlich wird die Auftrennung der betrieblichen Ausbildung etwa im Fall der stark strukturierten betrieblichen Ausbildung für die Ostdeutschen Fahrzeugwerke und andere Unternehmen im Rahmen des Ausbildungsverbundes Autostadt: Die Auszubildenden sind lediglich 18 Monate ihrer 3,5 jährigen Ausbildungszeit im Unternehmen. Fast das ganze erste Ausbildungsjahr bringen sie beim Ausbildungsdienstleister ‚Autoinstitut‘ zu. „Am Ende des ersten Ausbildungsjahres machen sie einen so genannten Schnupperdurchlauf im Unternehmen über sechs Wochen, damit sie das Unternehmen mal intensiv kennen lernen, wissen, was dort für Technik existiert, damit sie dann auch mit einer anderen Motivation ins zweite Ausbildungsjahr einsteigen.“ (Geschäftsführer Autoinstitut). Erst das dritte Ausbildungsjahr verbringen sie vorrangig im Unternehmen.

Einer Studie des BIBB zu selbstfinanzierten Ausbildungsverbänden zufolge dominieren in der Motivation der Unternehmen, sich an einem solchen Verbund zu beteiligen, vor allem drei Beweggründe, die auch von den von uns befragten Ausbildungsdienstleistern genannt werden: die mangelnde Fähigkeit des Ausbildungsbetriebs, alle im Ausbildungsrahmenplan geforderten Ausbildungsinhalte zu vermitteln, die Sicherung oder Erhöhung der Ausbildungsqualität sowie die Reduzierung der Ausbildungskosten (BMBF 2005). Bei den Sample-Unternehmen - darunter immerhin vier Großun-

ternehmen - handelt es sich allerdings - mit einer Ausnahme - um Unternehmen, die entweder ausbildungsbe-rechtigt sind oder keine Probleme haben dürften, ihre Ausbildungsfähigkeit sicherzustellen und eine Ausbildungs-berechtigung zu erwerben. Die sehr weit reichende Auslagerung der betrieblichen Ausbildung kann in diesen Fällen nur schwer vorrangig auf fehlende Ausbildungs-berechtigungen und zu befürchtende Mängel in der Ausbildungsqualität zurückgeführt werden. In unseren Gesprächen in Betrieben und Ausbildungsverbänden tritt demgegenüber die zentrale Bedeutung hervor, die der Entlastung der Betriebe von Kosten und Ko-ordinationsleistungen zukommt, die für die Betriebe im Falle einer internen Ausbildung anfallen würden. Vergleicht man die Verbundausbildung mit der klassischen betrieblichen Ausbildung, wird deutlich, dass die Verbundausbildung bereits durch Synergien in der Nutzung der Ausbildungskapazitäten vielfältige Möglichkeiten zu Entlastungsstrategien eröffnet. Gerade in den untersuchten Großbetriebe wurde zum Teil hervorgehoben, dass es über die Verbünde möglich sei, Ausbildungskapazitäten besser auszulasten und damit kosteneffizienter zu organisieren und Ausbildungskosten mit anderen Unternehmen zu teilen. Nicht unerwähnt bleiben darf an dieser Stelle allerdings die umfangreiche Förderung gerade der Verbundausbildung in den neuen Ländern, auf die in den Gesprächen immer wieder verwiesen wird und von der unter dem Kostengesichtspunkt insbesondere KMU profitieren.

Allerdings gehen die von den Betrieben realisierten Vorteile in diesen Kostenargumenten bei weitem nicht auf. In der Realisierung der Kostenvorteile greifen sie auf spezifische Ressourcen zurück, die die Verbundausbildung zugleich in besonderer Weise prägen und als eigene - ostdeutsche - Form der Berufsausbildung ausweisen: in allen untersuchten Ausbildungsverbänden finden sich deutliche Bezüge und Kontinuitäten zu Konzepten und Einrichtungen des DDR-Berufsbildungssystems. Dieses zeichnete sich durch eine Zentralisierung der Berufsausbildung in kombi-nats- oder branchenweiten Betriebsberufsschulen aus, die als Großausbildungseinrichtungen naturgemäß viele Anknüpfungspunkte für

die neuen Ausbildungsverbände bieten. Besonders deutlich wird dies an der besonderen Qualifikation der Ausbilder, die zu DDR-Zeiten ein eigens für die betriebliche Berufsausbildung konzipiertes ingenieurpädagogisches Studium absolvieren mussten und auf die die Bildungsträger große Stücke halten. In den Interviews wird deutlich, in welchem hohem Maß sich die Qualifikation und die Erfahrungen dieser Ausbilder in der Qualität der Ausbildung niederschlagen. Damit das dahinter stehende Ausbildungskonzept mit der Pensionierung der noch zu DDR-Zeiten ausgebildeten Ausbilder nicht ausläuft, wird in den Verbänden zum Teil versucht, durch die Rekrutierung von Ingenieuren mit Fertigungserfahrung als Ausbilder daran anzuknüpfen. Die Bezugspunkte zur DDR-Berufsbildung werden aber auch in der Organisation der Ausbildung deutlich, in der die Erfahrungen mit der zentralisierten Lehrlingsgroßausbildung zum Tragen kommen. Dies gilt nicht nur in Bezug auf das Verhältnis zu den Betrieben, sondern v.a. auch im Verhältnis zwischen betrieblicher und berufsschulischer Ausbildung, das traditionell durch eine oftmals nur unzureichende Verknüpfung schulischen und betrieblichen Lernens und eine schwache Position der Berufsschule gekennzeichnet ist und das auch in den Augen der befragten Bildungsträger verbesserungsbedürftig ist. Dieses Problem kannte die DDR-Berufsbildung in dieser Schärfe nicht, waren hier doch praktische und schulische Ausbildung unter dem Dach der Betriebsberufsschule vereint. Zwar setzen die Ausbildungsverbände nicht bruchlos die Arbeit der Betriebsberufsschulen fort, in den Interviews wird jedoch immer wieder auf die gemachten Erfahrungen und auf Versuche verwiesen, daran anzuknüpfen, die sich zum Teil bereits aus der Größe der Ausbildungsverbände ergeben. So macht die in großem Stil betriebene Auftragsausbildung eine zeitliche und inhaltliche Abstimmung der Phasen im Ausbildungsbetrieb, der Ausbildungsmodule im Verbund und der Berufsschulphasen notwendig. Gleichzeitig treten angesichts der professionelleren betrieblichen Ausbildung und der durch die Zentralisierung größeren Zahl von Lehrlingen Mängel der berufsschulischen Bildung schneller zu Tage und können gegenüber der Berufsschule geltend gemacht werden. Und nicht zuletzt bean-

spruchen Ausbilder und Bildungsträger aus ihrer Ausbildungserfahrung und ihrem Selbstverständnis heraus auch, eine ganzheitliche Ausbildung zu organisieren.

Daneben bringt die betriebsübergreifende Zusammenfassung der Ausbildung und die Größe der Verbände auch eine gewisse überbetriebliche Koordinationsfunktion der Ausbildungsverbände bzw. der in ihrem Zentrum stehenden Ausbildungsdienstleister mit sich, die das regionale Ausbildungsangebot prägt. So beraten die Bildungsträger zwar die Unternehmen in der Auswahl der auszubildenden Berufe. Dabei müssen sie aber auch betriebsübergreifend und strategisch in Bezug auf die Zusammenstellung ihres eigenen Ausbildungsangebotes denken. Dies beginnt bereits bei der Beschulung für einzelne Berufe, die u.a. an eine Mindestgröße von Berufsschulklassen gebunden ist. Um diese zu gewährleisten, müssen die betrieblichen Ausbildungsinteressen übergreifend koordiniert und strategisch gebündelt werden, wofür der Ausbildungsverbund den Spielraum verschafft. Zugleich erfordert die effiziente Ausgestaltung des eigenen Ausbildungsangebotes von den Bildungsträgern auch eine berufsübergreifende Abstimmung der Ausbildung etwa durch die berufsübergreifender Ausbildungsmodule, die es ermöglichen, Lehrlinge zu entsprechenden Gruppen zusammenzufassen. Analog müssen auch Investitionen in neue Anlagen und Technologien betriebsübergreifend geplant werden und dürfen nicht betriebliche Spezialisierungen und Engführungen widerspiegeln.

Kurz: die zentrale und teils weit reichende Rolle der Bildungsdienstleister in der betrieblichen Ausbildung bedingt in mancherlei Hinsicht eine Entspezialisierung und - sowohl in Bezug auf das Verhältnis zwischen den Betrieben als auch auf das zwischen Schule und Betrieb - eine stärker überbetriebliche Ausrichtung und Koordination der Ausbildung. Nimmt man die einzelnen Punkte zusammen, wird aber vor allem deutlich, dass sich hinter dem Begriff des Ausbildungsverbundes in den hier betrachteten Fällen mehr und anderes verbirgt als die klassische duale Ausbildung. Wichtig ist, dass es sich - anders, als dies etwa der Berufsbildungsbericht

oder die umfangreiche Förderung der Verbundausbildung durch die ostdeutschen Länder suggerieren - um mehr handelt, als um eine bildungspolitisch zu fördernde Möglichkeit zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit der Betriebe und zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze. Nicht zuletzt aufgrund ihrer betriebsübergreifenden Interessen stellen die Bildungseinrichtungen, um die herum sich die Verbände gruppieren, eigenständige Akteure im Prozess der Ausbildung dar, die für ihre Organisation zwar viele Anknüpfungspunkte in der Rolle und Funktion der DDR-Betriebsberufsschulen finden, daraus aber ein durchaus zukunftsfähiges Konzept entwickelt haben. Die Stärke der hier betrachteten Ausbildungsverbände liegt nicht allein darin, dass hier Ausbildung zu niedrigeren Kosten angeboten wird, sondern auch darin, dass die Ausbildungsverbände es durch Anknüpfung an das alte ostdeutsche Berufsbildungsmodell vermögen, Schwächen des westdeutschen Modells zu überwinden und durch eine alternative Form der Institutionalisierung von Berufsbildung eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu realisieren. Hervorzuheben sind hier etwa die bessere Koordination der einzelnen Lernorte in den Verbänden und die - gerade in Bezug auf kleinere Unternehmen sicherlich einen deutlichen qualitativen Unterschied zur klassischen betrieblichen Ausbildung ausmachende - Professionalisierung der betrieblichen Ausbildung durch die im Zentrum der Verbände stehenden Bildungsträger.

2.2 Industrielle Beziehungen zwischen Betriebsgemeinschaft und Flächentarif

Als 1990 die westdeutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Organisationen und ihre Politiken auf Ostdeutschland ausweiteten, stand dahinter eine doppelte Erwägung: in Bezug auf Westdeutschland befürchteten beide Parteien die Entstehung eines Niedriglohngbietes in den neuen Bundesländern, das sich auf den Arbeitsmarkt und damit auch auf die industriellen Beziehungen in den alten Bundesländer auszuwirken drohte. In Bezug auf Ostdeutschland ging man allerdings davon aus, dass es den ostdeutschen Unternehmen

nicht zuletzt auch durch die Übertragung des westdeutschen dualen Systems der Interessenvertretung möglich sein würde, im Umbruchprozess den industriellen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit in strukturierter Weise kleinzuarbeiten und weitgehend aus dem betrieblichen Alltag herauszuhalten und auf diese Weise schnell Anschluss an das westdeutsche Produktionsmodell zu finden. Entstanden ist in Ostdeutschland allerdings eine deutlich polarisierte Landschaft der industriellen Beziehungen, die die starke Polarisierung in der ostdeutschen Betriebsgrößen- und -typenstruktur widerspiegelt. Auf der einen Seite des Spektrums stehen hier Großbetriebe, deren Mutterunternehmen und -konzerne zumeist der westdeutschen Tradition entstammen und die als Dependancen westdeutscher Unternehmen oftmals unter einem gewissen Druck ihrer Westbelegschaften stehen, sich auch in Ostdeutschland in das System der industriellen Beziehungen zu integrieren. Auch alle sechs Großbetriebe unseres Samples sind Mitglied im Arbeitgeberverband und tarifgebunden. Auf dieser Seite des Spektrums fehlen allerdings Unternehmen, die eine dem westdeutschen Fall vergleichbare tarifpolitische Leitfunktion *in der Fläche* übernehmen könnten. Auf der anderen Seite stehen Klein- und Mittelbetriebe, die zum überwiegenden Teil Strategien verfolgen, die eine Anpassung an tarifliche und betriebliche Regelungen der Großbetriebe analog zur westdeutschen Situation eher unwahrscheinlich machen, spielt doch die Nutzung ostdeutscher (Lohn-)Kosten- und Flexibilitätsvorteile für die Geschäftsmodelle dieser Betriebe eine wichtige Rolle. Dies gilt in besonderer Weise für die in der ostdeutschen Industrie überproportional vertretenen Kleinbetriebe. Das sich aufdrängende Bild – weitgehende Durchsetzung des westdeutschen Modells der industriellen Beziehungen in den Großbetrieben vs. Tarif- und Mitbestimmungslosigkeit, geringe gewerkschaftliche Durchsetzungskraft und hohe betriebliche Willkür in den KMU („Wilder Osten“) - trifft die Realität der industriellen Beziehungen in den Sample-Unternehmen allerdings nur sehr bedingt.

Von den von uns untersuchten KMU ist keines an den Flächentarifvertrag gebunden. Vor dem Hintergrund der

von den Unternehmen verfolgten Geschäftsstrategien verwundert dieses Bild zunächst einmal nicht, setzen die Unternehmen doch auch auf die sich aus der besonderen Situation in Ostdeutschland ergebenden Lohnkostenvorteile und sind auch bereit, diese im Wettbewerb strategisch einzusetzen und so ihre Geschäftsstrategie gegen und auf Kosten anderer durchzusetzen. Zugleich wurde in unseren Gesprächen aber auch deutlich, dass sich die Unternehmen dabei finanziell mitunter hart an der Grenze ihrer Möglichkeiten bewegen und Gewinne oftmals weitgehend reinvestieren müssen, um das bislang Erreichte zu stabilisieren und das Unternehmen für neue Aufgaben vorzubereiten. Kurz: die Betriebe verfolgen Geschäftsmodelle und Strategien, die einen hohen Kostensenkungs- und Flexibilitätsbedarf implizieren, und es steht zu erwarten, dass letzterer auf die Sozialbeziehungen im Betrieb durchschlägt. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht sonderlich, dass der für ostdeutsche KMU festzuhaltende Trend zu Tariflosigkeit und einer zumindest ambivalenten Haltung zu betrieblichen Vertretungsstrukturen sich auch in den Unternehmen unseres Samples wieder findet. Nicht ganz so überraschungsfrei ist hingegen, dass unsere Untersuchungsbetriebe die betriebliche und überbetriebliche Vertretungsschwäche der Beschäftigten zwar dafür nutzen, die Bewältigung von Unsicherheit, Kostendruck und Flexibilitätsanforderungen auf die Beschäftigten abzuwälzen, sich dies aber *nicht* etwa in einer Politik des *hire and fire* äußert. Vielmehr zeichnen sich die KMU in unserem Sample durch eine ausgesprochene Stammebelegschaftsorientierung aus: Die Personaleinsatzstrategien der Betriebe sind darauf ausgerichtet, Schwankungen der Nachfrage nach Möglichkeit nicht auf die Zusammensetzung der Stammebelegschaft durchschlagen zu lassen bzw. diese gerade nicht mit Hilfe von Leiharbeit und befristeten Einstellungen gleichsam zu externalisieren. Diese Stammebelegschaftsorientierung ist gewissermaßen die Kehrseite der Geschäftsmodelle der Betriebe, die nicht ausschließlich auf Flexibilität und – lohnkostenbedingte - Kostenvorteile ausgerichtet sind, sondern vor allem auch auf spezifische, nicht leicht substituierbare industrielle Kompetenzen, was die Austauschbarkeit der Träger dieser Kompetenzen - der qua-

lifizierten und erfahrenen Beschäftigten - für die Betriebe limitiert.

Die Orientierung auf Beschäftigungskontinuität ist allerdings mit hohen Zumutungen an die Beschäftigten in puncto Arbeitszeiten und Lohnniveau verbunden. Dies gilt sowohl für die in den Betrieben gezahlten Grundentgelte, die zumindest in der Gruppe der Flexiblen Spezialisten, in der sich die kleineren Unternehmen unseres Samples versammeln, unter den tariflichen Standards liegen. Dies gilt aber auch für die Arbeitszeiten, die in der Mehrzahl der Betriebe bei 40 Wochenstunden liegen, diese Zahl aber bei Bedarf mitunter auch schnell und vor allem kurzfristig überschreiten können³. Aus Perspektive der Beschäftigten wiederum erscheinen Zugeständnisse bei Entgelt und Arbeitszeit gewissermaßen als der Preis für ihre hohe Beschäftigungssicherheit. Allerdings sind sich die Eigentümer und Geschäftsführer der von uns untersuchten KMU der Tatsache sehr bewusst, dass die von ihnen erwarteten Zumutungen an ihre Belegschaft nicht grenzenlos sein können. Man findet auf Seiten der Geschäftsführungen verbreitet Vorstellungen eines angemessenen „*Take and Give*“ zwischen Betrieb und Belegschaft, in dem Zumutungen und Angebote austariert sein müssen. In ihrer Fähigkeit, auch kurzfristig die gesammelten Fähigkeiten und Kompetenzen, aber auch die Zugeständnis- und „Opfer-“bereitschaft der Belegschaft zu mobilisieren, kommt – darauf deuten verschiedentlich Äußerungen in den Interviews - auch zum Tragen, dass die - zumeist ostdeutschen - Manager und Geschäftsführer nicht selten erst unter den Augen der Belegschaft in diese Rolle hineingewachsen sind. Sie ist damit aber auch Ausdruck einer spezifischen betrieblichen Sozialverfassung dieser KMU, die für die Organisation der internen Flexibilität bei gleichzeitigem Erhalt des Betriebsfriedens eine große Rolle spielt, die mit dem in diesem Zusammenhang häufig bemühten Bild der betrieblichen „Überlebensge-

3 Trotzdem geben die untersuchten Betriebe sich nicht der Illusion hin, auch solche Produkte und Aufträge, die unter wachsende Kostenkonkurrenz aus Mitteleuropa geraten, durch die Strategie einer fortgesetzten Anpassung der Löhne nach unten halten zu können. Vielmehr finden sich gerade auch bei den KMU Strategien, die Lohnkostenvorteile mitteleuropäischer Standorte selbst für unqualifizierte Arbeiten zu nutzen.

meinschaften“ in Ostdeutschland aber kaum adäquat charakterisiert ist. Vielmehr entsteht hier aus gemeinsamen Aufbauerfahrungen und -anstrengungen ein Gefühl der Verbundenheit mit dem und der Verantwortung für den Betrieb, das sich im Übrigen auch bei den Erstbelegschaften der großen Autowerke findet und aus dem heraus die Beschäftigten der KMU zu vielen, auf betrieblichen ‚Sachzwängen‘ gründenden Opfern bereit sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die untersuchten KMU sich zwar vielfach außerhalb der durch den Flächentarifvertrag abgesteckten Standards bewegen. Aber weder können die Unternehmen diese Spielräume beliebig ausnutzen und ausdehnen, noch streben sie dies auch unbedingt an. Die Situation der Unternehmen ist vielmehr durch einen hohen - in den Geschäftsmodellen und Strategien angelegten - Kostensenkungs- und Flexibilisierungsbedarf geprägt, den sie zwar auf Kosten der Belegschaft zu realisieren versuchen. Trotzdem herrscht kein ‚neoliberales‘ Marktverhalten vor. Stattdessen zeichnen sich die untersuchten KMU durchweg durch eine hohe Orientierung auf Stammbeschaften erfahrener Arbeiter und qualifizierter Facharbeiter aus. Eine Strategie, die versuchen würde, die dem Unternehmen abverlangte Flexibilität alleine über die Nutzung der sich durch die hohe Arbeitslosigkeit am Arbeitsmarkt bietenden Möglichkeiten aufzubringen, würde dem zuwiderlaufen.

Das vorherrschende Stammbeschaftsprinzip hat Konsequenzen auch für die Entlohnungspolitik der Betriebe. Denn die fehlende Tarifbindung bedeutet keineswegs, dass die Betriebe hier vollständig frei von Bindungen und Rücksichtnahmen auf die Interessen der Beschäftigten wären. So haben die Betriebe nicht nur ins Kalkül zu ziehen, dass insbesondere qualifizierte Facharbeiter und Ingenieure über individuelle Arbeitsplatzalternativen verfügen, wenn nicht in Ost-, dann in Westdeutschland. Genauso ist es für die von den Betrieben verfolgten Produktions- und Arbeitseinsatzkonzepte unabdingbar, dass die Gestaltung der innerbetrieblichen Lohnfindung ein Mindestmaß an Entlohnungsgerechtigkeit gewährleistet.

Die nicht tarifgebundenen Betriebe in unserem Sample verfolgen dabei unterschiedliche Strategien in der Entlohnungspolitik. Aus institutionalistischer Perspektive bemerkenswert ist dabei, dass eine ausschließlich individualisierte, nicht an formale Regeln und Aushandlungsprozeduren gebundene Lohnfindung die Ausnahme darstellt. Die Unternehmen sind sich der ‚Schmerzgrenzen‘ ihrer Mitarbeiter und der demotivierenden Wirkung einer ungerechten Entlohnung durchaus bewusst und sehen sich in der Pflicht, belastbare Kriterien für eine leistungsgerechte Entlohnung festzulegen.

Obwohl die Mehrzahl der von uns untersuchten KMU nicht tarifgebunden ist, orientiert sich die Hälfte nach eigenen Angaben trotzdem in irgendeiner Form am Tarifvertrag. Bei näherer Betrachtung wird allerdings deutlich, dass ‚Orientierung‘ sich in aller Regel nur auf einzelne Aspekte bezieht. Im Vordergrund stehen für die Unternehmen zum einen die durch den Flächentarif definierten Facharbeiterlöhne, die als Orientierung dafür dienen, was nötig ist, um gerade am Arbeitsmarkt stark nachgefragte Qualifikationen zu halten. Es ist klar, dass die betriebliche Entlohnung gerade der Facharbeiter nicht zu weit vom Grundlohn des Flächentarifvertrages abweichen darf. Der Flächentarifvertrag definiert hier jedoch nicht, wie es seine eigentliche Funktion wäre, einen Mindestlohn. Vielmehr kommt dem Tariflohn eine Orientierungsfunktion für kollektives wie individuelles Bargaining auf betrieblicher Ebene zu. Das Niveau des Tariflohns fungiert hierbei insoweit als Richtschnur, als sich insbesondere qualifizierte und erfahrene Beschäftigte auch in Fällen individueller Einstellungs- und Lohnverhandlungen auf das tarifliche Grundentgelt berufen können. Hier kommt dem Flächentarifvertrag also trotz seiner geringen formalen Bindungskraft eine gewisse - wenngleich stark eingeschränkte und über den Arbeitsmarkt vermittelte - überbetriebliche Schutzfunktion und Ausstrahlungskraft zu. Weitaus wichtiger ist den Betrieben die Orientierung am Flächentarifvertrag allerdings in anderer Hinsicht: die Unternehmen beziehen sich auf die Lohngruppenstruktur des Tarifvertrages und versuchen so, die mit einer individualisierten Lohnfindung verbundenen Probleme, zu vermeiden. Orientie-

rung meint freilich auch hier keine Übernahme tarifvertraglicher Regeln. Gerade in Bezug auf die Eingruppierung werden diese flexibel gehandhabt, sie setzen allerdings einen Rahmen für die individuelle Entgeltauszahlung und legitimieren - durch Berufung auf den Branchentarifvertrag - die betriebliche Entgeltendifferenzierung.

Auch in Bezug auf die Strukturen der betrieblichen Interessenvertretung ist die Situation in den untersuchten Betrieben nicht so eindeutig, wie dies auf den ersten Blick den Anschein macht. Zwar hat die Hälfte der untersuchten KMU - und zwar die Unternehmen mit einem ostdeutschen Eigentümer - keinen Betriebsrat. Zum einen haben zum Teil diese aber eine Größe, in der der oder die Einzelne bei Konflikten kaum darum herumkommen dürfte, seine Interessen auch selber zu vertreten. Ein Betriebsrat ist hierbei sicherlich eine hilfreiche Stütze, seine Einflussmöglichkeiten gerade in den kleinen Betrieben sind aber auch nur begrenzt. Zum anderen zeigt sich auch deutlich, dass in diesen Betrieben auch ohne formale Vertretungsstrukturen partizipative Strukturen existieren, die man auch als Ausdruck der oben geschilderte ‚Betriebsgemeinschaft‘ interpretieren kann. In jedem Betrieb gibt es für die Geschäftsführung Ansprechpartner in der Belegschaft, die bei Problemen gegenüber dem Management auftreten und von Mitarbeitern als Fürsprecher genutzt werden. In einem Fall kam es sogar zu einer Situation, in der das Unternehmen - kurz vorm Konkurs - sich von einer großen Zahl Mitarbeiter trennen musste und zur Absicherung seiner Entscheidung in der Belegschaft mangels Betriebsrat kurzerhand selber einen „Mitarbeiterrat“ aufstellte. Allgemein wird von den Interviewpartnern hervorgehoben, dass man zwar im Großen und Ganzen gut ohne Betriebsrat leben könne, die Existenz eines Betriebsrates aber gerade in Problemsituationen durchaus hilfreich sein könnte, um Entscheidungen, die vor allem auch gegen Beschäftigteninteressen laufen, nicht alleine tragen und vertreten zu müssen. Vermisst wird also die Funktion des Betriebsrats als Ordnungsfaktor. Im Vordergrund steht bei solchen Erwägungen, dass Maßnahmen, die Beschäftigteninteressen verletzen, insbesondere in

kleinen Betrieben immer auch das betriebliche Miteinander empfindlich stören können. Also auch in Bezug auf die betriebliche Interessenvertretung herrscht nicht ein reines ‚Durchregieren‘ vor. Auch wenn die betrachteten KMU ihren Belegschaften vieles zumuten - von der untertariflichen Entlohnung bis zur übertariflichen Arbeitszeit - und diese Zumutungen zunächst die These vom „Wilden Osten“ bestärken, sind die Unternehmen zur Wahrung des Betriebsfriedens und zur Sicherung ihrer Stammebelegschaften darauf angewiesen, Probleme und Konflikte, die sich aus der allein betrieblichen Regulierung der Arbeitsverhältnisse ergeben, zu einer einvernehmlichen Lösung zu führen. Dies zeugt letztendlich von einer spezifischen Konsensorientierung der betrieblichen Sozialverfassung, die in Westdeutschland durch die betriebliche Mitbestimmung abgesichert wird und für die sich hier ein Defizit auftut, das die Betriebe auf anderem Wege zu füllen suchen.

Die Situation in den Großbetrieben unseres Samples stellt sich komplett anders dar. Die an den Weststandorten der Konzerne geltenden Rahmenbedingungen von Tarifbindung und betrieblicher Mitbestimmung scheinen sich auch an den ostdeutschen Standorten der Konzerne zu finden, Personalkonzept und Ausprägung der industriellen Beziehungen sich in den ostdeutschen Großbetrieben auf die in Westdeutschland bewährte Weise zu ergänzen. Die an den Standorten verfolgten Unternehmensstrategien setzen allerdings auch die ostdeutschen Großbetriebe unter einen hohen Kosten- und Flexibilitätsdruck. Die beiden Produktspezialisten bewegen sich in Massenmärkten, in denen sie gegen eine internationale Konkurrenz bestehen müssen, die aufgrund ihrer Umfeldbedingungen mit teils deutlich niedrigeren Produktionskosten aufwarten kann. Für die Geschäftsmodelle der Fertigungsspezialisten ist es konstitutiv, dass sie sich hinsichtlich Effizienz, Flexibilität und Qualität ihrer Fertigungsstätten nicht nur an den kostenintensiveren westdeutschen Konzernstandorten, sondern auch an mittelost- und vor allem südwesteuropäischen Niedriglohnstandorten messen lassen können. Tarifbindung und Mitbestimmung an den ostdeutschen Konzernstandorten sind aber ohne weiteres - auch wenn

dies auf den ersten Blick überraschen mag – kompatibel mit diesen Unternehmensstrategien. Dies ist möglich, weil sie einen institutionellen Rahmen darstellen, mit dessen Hilfe trotz der tarifvertraglich fixierten Angleichung bei den Tariflöhnen gerade die Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen ost- und westdeutschen Konzernstandorten geregelt werden.

Die regulatorischen Spielräume zu dieser ‚Abweichung trotz Angleichung‘ ergeben sich bereits aus der rechtlichen Eigenständigkeit der ostdeutschen Fertigungsstandorte innerhalb des jeweiligen Konzernverbunds, die den Konzernen die Möglichkeit einer eigenen ostdeutschen Entgelt- bzw. Tarifpolitik eröffnet. So sind die als neu errichtete oder weitgehend modernisierte Standorte in ihrer Produktivität westdeutschen und westeuropäischen Konzernstandorten oftmals überlegenen ostdeutschen Werke an ihren ostdeutschen Standorten als eigenständige Unternehmen verfasst und Mitglied in ostdeutschen Arbeitgeberverbänden. Damit fallen sie jedoch unter den Flächentarifvertrag und nicht unter die etwa an den Weststandorten der Autokonzerne geltenden Haustarifverträge mit ihren besonderen Arbeitszeit- und Entgelt-Regelungen. So zahlen die ostdeutschen Unternehmen zwar alle nach Flächentarifvertrag, im Vergleich zu westdeutschen Standorten summieren sich tarifvertragliche Unterschiede, höhere Arbeitszeiten und fehlende Zulagen für sie aber trotzdem zu einem nennenswerten Lohnkostenvorteil von bis zu 25 %. Und auch wenn die Mitarbeiter der Großbetriebe nach Tarif entlohnt werden und sich damit deutlich besser stehen als die Mitarbeiter in den meisten ostdeutschen KMU, sind auch sie bis hin zu zeitweisen Abstrichen an tariflich vereinbarten Ansprüchen von den Niedrig(lohn)kostenstrategien ihrer Unternehmen betroffen. Auch in Bezug auf die an die Beschäftigten gestellten Leistungsanforderungen gehen die Unternehmen zum Teil über das an den Weststandorten übliche Maß hinaus. Wichtig dabei ist, dass die Lohnkostenvorteile, in denen nach wie vor ein wichtiger Standortvorteil der ostdeutschen Betriebe im konzerninternen Standortwettbewerb liegt, auf Grundlage von und im Einklang mit tariflichen Regelungen zustande kommen, die program-

matisch auf eine Angleichung der Entlohnungsniveaus zwischen Ost und West abzielen. Die Betriebe nutzen hier ihre Möglichkeiten in der betrieblichen Ausgestaltung der Entlohnung. Die Betriebsräte der ostdeutschen Standorte tragen diese Strategie mit, weil sie sich gerade von der andauernden Lohnkostendifferenz eine Beschäftigungssicherung an den Oststandorten versprechen.

Regional gilt damit eine weit reichende Entkopplung der Arbeitszeit- und Entgeltregelungen von Großbetrieben und KMU, die auch für solche Regionen Ostdeutschlands zutrifft, in denen sich Großbetriebe und KMU, die ähnliche Kompetenzen und Qualifikationen nutzen, in unmittelbarer räumlicher Nachbarschaft befinden. Aus der Perspektive der Großbetriebe dient das eigene tarifvertraglich definierte und im regionalen Vergleich hohe Lohnniveau in diesen Fällen auch dazu, eine qualifizierte und erfahrene Stammebelegschaft zu halten. Die Entkopplung der Arbeitszeit- und Entgeltregelungen in Großbetrieben und KMU eröffnet den Großbetrieben weiterreichende betriebswirtschaftliche Optimierungsspielräume und ermöglicht die Generierung von Kosten- und Flexibilitätsvorteile durch Nutzung ihres – anders regulierten und infolgedessen anders strukturierten - regionalen Umfelds. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, sich noch einmal in Erinnerung zu rufen, auf was für einen Typus Großbetrieb die Tarifbindung sich hier bezieht: Bei diesen Großbetrieben handelt es sich um in der Regel sehr schlanke Produktionsstätten, die sich die sich in ihrem Leistungsspektrum im Vergleich zu den Weststandorten der Konzerne von Beginn an auf wenige Kernfunktionen beschränkt haben. Besonders ausgeprägt ist dies im Falle der beiden Automobilwerke, deren Fertigungstiefe deutlich unter dem Niveau ihrer westdeutschen Schwesterstandorte liegt. In den Fertigungsbereichen wurden diese Fabrikkonzepte zum Teil gerade auch durch den großen Facharbeiterstamm möglich, der den Unternehmen flexiblere Arbeitseinsatzstrategien erlaubt. Die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Strategien, großbetriebliche Fertigungsstätten auf wenige Kernfunktionen zu konzentrieren, resultieren unter ostdeutschen Bedingungen dabei nicht nur aus Effi-

ziengewinnen durch Komplexitätsreduktion und Spezialisierung. Betrachtet man etwa die von der Tarifbindung erfassten Tätigkeitsbereiche, fällt auf, dass die Unternehmen vielfach gerade gering qualifizierte Arbeiten und Vormontagen an andere Unternehmen in der Region ausgelagert haben. Dies gilt besonders deutlich für die beiden schlanken Autofabriken, aber in gleicher Weise auch für die beiden Zulieferer oder die Werft. Bei diesen zumeist kleinen und mittleren Zulieferern und Dienstleistern handelt es sich jedoch oftmals um nicht tarifgebundene Unternehmen. Ein gutes Beispiel ist die Schiffsisolierung, die als Abteilung aus der Werft ausgegründet wurde und nun als Firma BSS diese Arbeiten wieder für die Werft durchführt. Während die Werft-Mitarbeiter nach Flächentarifvertrag bezahlt werden, erhalten die Mitarbeiter von BSS einen Lohn deutlich unter dem Werftniveau. D.h., wenn man über die Tarifbindung der Großbetriebe spricht, gilt es festzuhalten, dass diese bereits eine ganze Reihe von Tätigkeiten aus dem Gültigkeitsbereich des Tarifvertrages ausgelagert haben und dies für weitere Tätigkeiten auch anstreben. Die auf diese Weise erzielten Kostenvorteile dienen in personalpolitischer Perspektive aber auch dazu, das interne – tarifliche - Lohnniveau zu sichern und die Stammelegschaft zu halten.

Dass die tariflichen Arbeitszeit- und Entgeltregelungen der Großbetriebe auch in Fällen unmittelbarer räumlicher Nachbarschaft nur wenig Ausstrahlungseffekte auf die KMU haben, hängt auch damit zusammen, dass die Großbetriebe nach dem Abschluss ihrer Aufbau- und Expansionsphasen seit Ende der 1990er Jahre kaum noch Neueinstellungen vornehmen. Stattdessen nutzen fast alle großen Unternehmen - statt bei Bedarf Neueinstellungen vorzunehmen - in teils hohem Maße Zeitarbeitsfirmen, die zum Teil auch recht dauerhaft im Unternehmen tätig sind. Die Leiharbeiteranteile an der Belegschaft bewegen sich in den meisten Fällen dauerhaft um zehn Prozent und schnellen in ‚heißen Phasen‘ auch schon einmal deutlich in die Höhe. Mit der Nutzung von Leiharbeit erschließen die Unternehmen sich weitere Kosten- und Flexibilitätsvorteile. Am drastischsten stellt sich der durch Nutzung von Leiharbeit erzielte Lohn-

kostenvorteil auf der Störtebecker-Werft dar, die hier auf schiffbauspezialisierte südosteuropäische Leiharbeitsfirmen zurückgreift und es auf diese Weise vermag, zu niedrigeren Lohnkosten den Anteil fachlich einschlägig qualifizierter Arbeiter hoch zu halten. Ein Teil der Unternehmen ist längst dazu übergegangen, überhaupt keine Einstellungen mehr vorzunehmen. Bei Bedarf werden zunächst Leiharbeiter genutzt. Verstetigt sich der Bedarf, haben diese dann eingearbeiteten Arbeiter beste Chancen auf eine Übernahme. D.h., die Leiharbeitsfirma wird hier zur einzigen Zugangsmöglichkeit zu einem Arbeitsplatz in einem dieser Großbetriebe. Eine besondere Note erhält die Nutzung von Leiharbeit im Fall von OFW zusätzlich dadurch, dass das Unternehmen aufgrund von Qualitätsproblemen mit den ortsansässigen Leiharbeitsfirmen eine eigene Leiharbeitsfirma gegründet hat, die nun die Leiharbeit für OFW organisiert und das Unternehmen so von der Notwendigkeit zu Einstellungen und damit zur Erweiterung seiner tarifgebundenen Belegschaft entbindet. Umgekehrt zielt die Nutzung der Leiharbeit auch auf eine Stützung der Stammelegschaft und wird daher von den Betriebsräten auch breit mitgetragen, auch wenn diese sich im Sinne des internen Arbeitsplatzerhalts um eine Eingrenzung der Leiharbeit und um gangbare Übernahmeregelungen bemühen. Bei OFW gingen in einem Fall die Auseinandersetzungen um eine geplante Auslagerung eines Bereiches sogar so weit, dass der Betriebsrat einer ‚internen‘ Besetzung mit ‚billigeren‘ Leiharbeitern zustimmte, um eine Auslagerung zu verhindern. Letztendlich wird die Stammelegschaft in den Großbetrieben des Samples also auch dadurch abgesichert, dass der Betrieb sich auf ein lokales Produktionsnetzwerk aus Zulieferbetrieben und Leiharbeitsfirmen stützen kann. Die Tarifbindung in den Großbetrieben muss daher immer auch vor dem Hintergrund dieses regionalen Beschäftigungssystems gesehen werden, dem eine klare Stufung von der Leiharbeit beim Zulieferer über die Stammelegschaft des Zulieferers und die Leiharbeit im Großbetrieb bis hinauf zur Stammelegschaft der Großbetriebe mit erkennbaren qualitativen Unterschieden zwischen den Stufen zugrunde liegt.

In Bezug auf die industriellen Beziehungen lässt sich also festhalten, dass anders als beim Berufsausbildungssystem, die Funktionsschwäche der aus Westdeutschland importierten Institutionen nicht dazu geführt hat, dass sich „Ersatz-Institutionen“ herausgebildet haben. Die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie ist insgesamt *schwächer institutionalisiert* als in der westdeutschen. Grundsätzlich gelten in allen Tarifgebieten der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie Flächentarifverträge, aber sie haben eine sehr viel geringere Geltung als im Westen (Ausmaß der Tarifbindung) und auch die Ausstrahlungseffekte sind geringer. Während das duale System der Interessenvertretung in der Lage ist, bezogen auf die Großbetriebe Unterschiede zwischen Ost und West innerhalb des Systems (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen) zu bewältigen, entwickeln sich Unterschiede zwischen Großbetrieben und KMU innerhalb von Ostdeutschland (zunehmend) zu solchen, die durch die Grenze zwischen „innerhalb“ und „außerhalb“ des dualen Systems der Interessenvertretung geprägt sind. Die Kehrseite dieser vergleichsweise schwachen Institutionalisierung ist, dass die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen vor allem in den KMU sehr viel betriebsspezifischer, informeller und individueller ist. Auch Kompromisse zwischen Betrieb und Beschäftigten sind weniger hart institutionalisiert und beruhen sehr viel stärker auf geteilten Vorstellungen von Sachzwängen und Notwendigkeiten, von Angemessenheit und Gerechtigkeit als auf formalen Sanktionsmöglichkeiten.

Als Resümee scheint uns an dieser Stelle jedoch vor allem wichtig, dass auch in den Geschäftsmodellen/-strategien ostdeutscher Betriebe offenbar sehr weit reichende Unterschiede möglich sind, auch wenn dies erhebliche Implikationen für die industriellen Beziehungen hat. Die Differenzierung innerhalb des Systems der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland lässt Geschäftsmodelle / Strategietypen zu, die in dieser Form als erfolgreiche Strategie in Westdeutschland schwerer vorstellbar sind. Anders formuliert: Die schwache Institutionalisierung der industriellen Beziehungen trägt da-

zu bei, eine beträchtliche Spannbreite von Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien innerhalb derselben Region zu ermöglichen.

3. Verallgemeinerungsfähigkeit: Zur Frage der Reproduzierbarkeit

Unsere Ausgangsüberlegung ging dahin, dass die Strategien erfolgreicher ostdeutscher Betriebe mit institutionellen Rahmenbedingungen des ostdeutschen Umfelds verzahnt sind. Betriebliche Strategien, Produktions- und Arbeitseinsatzkonzepte auf der einen, institutionelle Rahmenbedingungen auf der anderen Seite - so unser Argument - sind auch im Fall von Ostdeutschland zwei Seiten einer Medaille, nämlich spezifischer „social systemes of production“ (Hollingsworth/Boyer 1997). Wir haben gezeigt; dass sich die von uns untersuchten Unternehmen erfolgreich mit eigenen Geschäftsmodellen am Markt etabliert haben, für die gerade die Nutzung spezifisch ostdeutscher Potenziale und Ressource von großer strategischer Bedeutung für ihre Platzierung am Markt und im Wettbewerb ist. Die mit den Geschäftsmodellen verbundenen Geschäfts- und Standortstrategien gewinnen ihre Erfolgsträchtigkeit teils erst aus der Nutzung der spezifischen Standortvorteile, mit denen sie sich erfolgreich insbesondere von westdeutschen Wettbewerbern abzusetzen vermögen.

Wenn wir oben in Bezug auf die industriellen Beziehungen also mit dem Fazit endeten, dass die schwache Institutionalisierung der industriellen Beziehungen dazu beiträgt, dass innerhalb derselben Region eine beträchtliche Spannbreite von Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien vorherrscht, ist dieser Schluss an dieser Stelle zu ergänzen: weder im Falle der betrieblichen Qualifikationsversorgung noch in dem der industriellen Beziehungen und der betrieblichen Sozialverfassungen wirken Geschäftsmodelle und Unternehmensstrategien und institutionelle Rahmenbedingungen gegeneinander, sondern vielmehr in die gleiche Richtung. Das heißt, die Besonderheiten der ostdeutschen Industrie auf der Ebene von Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien

korrespondieren mit Besonderheiten auf der Ebene wichtiger institutioneller Rahmenbedingungen. Wir gehen davon aus, dass dieses Korrespondenzverhältnis dazu beiträgt, dass die Gerichtetheit dieser Entwicklung - und damit gewissermaßen ihr Pfadcharakter - bestärkt wird.

Abschließend wollen wir der Frage nachgehen, wie verallgemeinerungsfähig unsere Erfolgsfälle in Ostdeutschland sind. Oder anders gefragt: Kann man aus diesen - oder ähnlich gelagerten - Beispielen hinaus etwa Generelles lernen, was die nach der Wende 1989/90 eingetretene De-Industrialisierung Ostdeutschlands nennenswert zurückdrehen könnte? Hier ist eher Skepsis angebracht.

Für alle drei Geschäftsmodelle scheint die Möglichkeit der Reproduzierbarkeit erfolgreicher Fälle eher begrenzt zu sein. Der Erfolg von *Produktspezialisten* und *flexiblen Spezialisten* - so unser Argument - beruht auf der erfolgreichen Nutzung existierender industrieller Kompetenzen. Keiner unserer Fälle war traditionslos. Die erfolgreichen Betriebe haben es geschafft, Ideen für die Nutzung dieser Kompetenzen unter veränderten Rahmenbedingungen zu generieren und zu realisieren. Wenn man so will, ist es diesen Betrieben gelungen, endogene Entwicklungspotentiale in Ostdeutschland erfolgreich zu nutzen, d.h. (neu) zu vermarkten. In unseren Untersuchungsfällen ist weder der Ideenreichtum erschöpft noch ruhen sich die Betriebe auf den tradierten Kompetenzen aus. Allerdings scheint uns die Möglichkeit weitgehend ausgereizt, dass in Zukunft noch eine relevante Zahl neuer Betriebe nach ähnlichen Mechanismen entstehen und sich erfolgreich behaupten wird. Die erfolgreiche Nutzung bislang ungenutzter industrieller Kompetenzen, die noch aus DDR-Zeiten stammen, ist doch für die Zukunft ein recht unwahrscheinliches Entwicklungsmuster. Anders gesagt: Eine Vervielfältigung und damit eine Verallgemeinerung der von uns identifizierten Entwicklungsmuster im Bereich der flexiblen Spezialisten und Produktspezialisten ist unwahrscheinlich. Nun muss man keineswegs ausschließen, dass es alternative endogene Entwicklungspotentiale in Ostdeutschland gäbe, die zukünftig in ähnlicher Weise von

Betrieben - nach möglicherweise anderen Geschäftsmodellen und Unternehmensstrategien als wir sie gefunden haben - genutzt werden könnten. Der Punkt ist hier nur: Wir haben keinen Betrieb in unserem Sample, der für ein solches Entwicklungsmodell steht.

Eine Alternative zu endogenen Entwicklungspotentialen besteht zweifellos darin, von exogenen Anstößen und Potentialen zu profitieren. Diese Alternative ist in unserem Sample in Gestalt der Fertigungsspezialisten repräsentiert, die vom Marktzugang, dem technischen Know-how und der Finanzkraft westlicher Konzerne profitiert haben und weiterhin profitieren. In diesen Fällen hängt die Reproduzierbarkeit und damit die Ausweitung der erfolgreichen Vorbilder davon ab, welchen Stellenwert Ostdeutschland im globalen Standortkalkül der Konzerne in Zukunft haben wird. Zwar hat es in den letzten Jahren wiederholt neuerliche Großinvestitionen westlicher Unternehmen in Ostdeutschland gegeben, wenn man nur an die Mikroelektronik und die Automobilindustrie denkt. Dennoch stellt sich die Frage nach der zukünftigen Bedeutung derartiger extern angestoßener Entwicklung. Unsere Befunde machen auch hier einen eher skeptischen Ausblick plausibel.

Literatur

- BMBF (2005): Berufsbildungsbericht 2005. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Hall, P. A.; Soskice, D. (2001): An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Dies. (Hrsg.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 1-68). Oxford UK, New York: Oxford University Press.
- Herrigel, G. (1996): *Industrial Constructions. The Sources of German Industrial Power*, Cambridge (Cambridge University Press).
- Hirsch-Kreinsen, H. (2000): Entwicklungschancen von Low-Tech-Industrien, in: *Arbeit*, Jg. 9, H. 1, S. 7-21
- Hollingsworth, J. R.; Boyer, R. (1997): Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production, in: Dies. (Hrsg.): *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions* (Cambridge: Cambridge University Press), S. 1-47.

- Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1997): Die Organisation des Wissens, Frankfurt/New York (Campus).
- Piore, M. J.; Sabel, C. F. (1989): Das Ende der Massenproduktion, Frankfurt a.M. (Fischer Taschenbuch Verlag; amerikanische Originalausgabe: The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity, New York (Basic Books) 1984).
- Streeck, W. (1991): On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Matzner, E./Streeck, W. (Hrsg.), Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Employment, London: Edward Elgar: 21 - 61.
- Windolf, P.; Brinkmann, U.; Kulke, D. (1999): Warum blüht der Osten nicht? Zur Transformation der ostdeutschen Betriebe, Berlin, Edition Sigma.

Anlaufende Forschungsvorhaben - Kurzcharakterisierung

Tarifpolitische Innovation unter riskanten Bedingungen - Die Erarbeitung und Aushandlung einer neuen Entgeltstruktur im Einzelhandel

Gegenstand des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten und auf eine Laufzeit von 2 Jahren veranschlagten Projekts ist der Prozess, in dem ein Konzept zur grundlegenden Neuordnung der tariflichen Entgeltsysteme im Einzelhandel, das von Vertretern der Tarifparteien zunächst im Rahmen eines über längere Zeit von der realen Tarifpolitik weitgehend entkoppelten Projekts erarbeitet worden ist, in das tarifpolitische Aushandlungssystem eingebracht und im Wechselspiel zwischen Projekt-, Tarif- und Betriebsebene modifiziert und konkretisiert und schließlich in manifeste Tarifpolitik umgesetzt wird. Das neue Entgeltsystem soll sowohl eine neue, anforderungsbezogene und analytisch begründete Eingruppierungsstruktur als auch die Aufnahme variabler Entgeltbestandteile in die Tarifregelungen beinhalten. Auf der Grundlage der Analyse dieses Prozesses soll eine Frage beantwortet werden, die weit über den unmittelbaren Gegenstand und die konkrete Branche hinaus weist: Lassen sich die unabdingbaren Voraussetzungen tarifpolitischer Innovationsfähigkeit - belastbare Vertrauensbeziehungen und die durch sie ermöglichte Begrenzung von Ungewissheit - auch in Bereichen schaffen, in denen sie nicht bereits zu Zeiten entstanden, als der Arbeitsmarkt die Aushandlungsarenen stabilisiert hatte. Dabei geht es nicht in erster Linie um persönliche Vertrauensbeziehungen, sondern um ‚*institutional trust*‘, also um die Überzeugung der meisten beteiligten und betroffenen Akteure davon, dass sie es mit hinreichend verlässlichen sozialen Handlungsbedingungen zu tun haben. Die damit aufgeworfene Frage ist im Zeichen dauerhaften gesellschaftlichen Umbruchs so-

wohl theoretisch wie praktisch von eminenter Bedeutung.

Die Untersuchung erfolgt als qualitative Verlaufsfallstudie in interdisziplinärer Zusammenarbeit des SOFI mit dem Lehrstuhl für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie der Universität Trier (Prof. Conny A. Antoni) und mit Unterstützung Eckhard Eyer von Perspective Eyer Consulting (PEC).

Rahmentarifvertrags (ERA-TV) für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt will die Umsetzung des Entgeltrahmentarifvertrages für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie untersuchen.

Die Vereinbarung neuer Entgeltrahmentarifverträge in zentralen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie markiert einen Einschnitt in der tarifvertraglichen Regelung von Arbeitsbewertung und Entgeltsystemen. Mit der einheitlichen Behandlung von Arbeiter- und Angestelltenentgeltfragen ist ein tarifpolitisches Reformprojekt auf den Weg gebracht, das darüber hinaus von erheblicher gesellschaftspolitischer Bedeutung ist. Ob diese Reformperspektive einer Modernisierung tariflicher Regelungen zu Entgelt- und Leistungsbedingungen soziale Wirksamkeit entfalten wird, entscheidet sich wesentlich an den Voraussetzungen, Verläufen und Resultaten der Umsetzungsprozesse in den Betrieben. Diese Prozesse werden mit der Vorbereitung und Einführung über einen längeren Zeitraum die Akteure in den Betrieben beschäftigen ebenso die Akteure auf der überbetrieblichen Verbandsebene, für die die

Anpassungsfähigkeit des Systems der industriellen Beziehungen auf dem Prüfstand steht.

Das Forschungsprojekt wird über eine direkte Kooperation mit dem F.A.T.K. Tübingen durch einen „mixed team approach“ und ein gemeinsames Untersuchungsdesign eine Vergleichsperspektive zur Umsetzung des ERA-Tarifwerks in der baden-württembergischen Metallindustrie verfolgen.

Ziele des Forschungsprojekts sind die Klärung der Formen der Umsetzung und betrieblichen Ausgestaltung des ERA, der Wirkungen der ERA-Umsetzung und der arbeitspolitischen Implikationen von ERA. Dabei ist zu klären, inwieweit die Verfahren einheitlicher Arbeitsbewertung zu Veränderungen der betrieblichen Entgeltstrukturen und dabei auch zu Veränderungen der betrieblichen Arbeits- und Organisationsstrukturen führen. Weiter ist zu klären, ob und unter welchen Bedingungen in den Betrieben die Tariffinovation wirksame Impulse zur Einführung oder Forcierung innovativer Formen der Arbeitsgestaltung liefert.

Auf der Basis von Kurz- und Intensivfallstudien (d.h. Interviews, Bestandsaufnahmen von Arbeitsstrukturen, Gruppendiskussionen und schriftlichen Befragungen) in Betrieben der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie, Experteninterviews auf überbetrieblicher Verbandsebene, teilnehmender Beobachtung an Projektgruppen und einer abschließenden Befragung eines größeren Betriebssamples werden die betrieblichen Ausgestaltungen und Wirkungen von ERA sowie die Wahrnehmungen und Bewertungen der beteiligten Akteure und der Beschäftigten untersucht und analysiert. Durch eine Rückvermittlung von Untersuchungsergebnissen an die beteiligten Akteure ist ein zeitnahe und akteursbezogener Transfer der Untersuchungsergebnisse vorgesehen.

Einbettung des „Offshoring“. Zur Bedeutung der Qualität von Arbeitsverhältnissen in transnationalen IT-Unternehmen

„Offshoring“, also die Verlagerung von Wirtschaftsaktivitäten in weit entfernte Weltregionen, hat auch in Deutschland an Bedeutung gewonnen: nach Industrietätigkeiten stehen nun u.a. IT-Dienstleistungen auf dem Programm. Die öffentliche und wissenschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Phänomen greift gemeinhin zu kurz: Zum einen wird meist nur über deutsche Firmen gesprochen, die nach Indien verlagern, kaum jedoch über den umgekehrten Weg. Zum anderen gilt „Offshoring“ als Erfolg versprechend, solange nur ökonomische Anreize wie geringe Lohnkosten oder Kundenzugang gegeben sind. Der Begriff legt daher globales „Ausufern“ nahe, was der Komplexität der Entwicklung offensichtlich nicht gerecht wird. Immerhin zeigt ein Blick auf das insgesamt bescheidene Ausmaß und die geringe Dynamik deutsch-indischer bzw. indisch-deutscher IT-Offshoring-Aktivitäten, dass ein Kostenvorteil nicht der einzige Faktor ist, der strategische Entscheidungen von Unternehmen bzgl. „Offshoring“ beeinflusst und den Erfolg solcher Strategien sichert.

Wir wollen daher einen genaueren Blick auf das Funktionieren von „Offshoring“ werfen, für das unserer Ansicht nach neben der Wirksamkeit ökonomischer Anreize die Qualität von Arbeit maßgeblich ist. Anhand empirischer Erhebungen in deutschen und indischen Niederlassungen zweier IT-Konzerne, die Softwareprogrammierung von Deutschland nach Indien bzw. von Indien nach Deutschland verlagern, wollen wir die Hypothese prüfen, dass „Offshoring“ seine Attraktivität speziell bei hochqualifizierter IT-Arbeit wesentlich der Gestaltung von *Arbeitsverhältnissen* verdankt. Diese ist unserer Auffassung nach durch doppelte Einbettung geprägt: durch Einbettung in die Strukturen transnational operierender Unternehmen und durch Einbettung in jeweils standortspezifische Produktions- und Reproduktionsregime. Mit Fokus auf Arbeitszeit, Vergütung, Beschäftigungsverhältnis sowie die betriebliche und regionale Einbindung von Arbeit wird zum einen die Gestal-

tung von Arbeitsverhältnissen in deutschen wie indischen Mutter- und Tochterunternehmen sowie die Wechselwirkung zwischen den jeweiligen Standards analysiert, die etwa aufgrund der direkten Zusammenarbeit von Beschäftigten in transnationalen Projektteams zu erwarten ist. Zum anderen werden wir uns mit der Wechselwirkung zwischen der betrieblichen Gestaltung von IT-Arbeit und dem deutschen bzw. indischen Produktions- und Reproduktionsregime befassen, wobei das jeweils spezifische Mischungsverhältnis von familiärer, betrieblicher und staatlicher Regulierung (auf regionaler wie nationaler Ebene) in den Blick gerät. Spezielle Aufmerksamkeit wird schließlich Fragen der Kontrolle von IT-Arbeit unter Bedingungen „doppelter Einbettung“ zukommen, die Thema einer projektbegleitenden Dissertation sind.

Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für zunächst 2 Jahre gefördert.

Organisationsberatung - Importgut oder Exportschlager für deutsche Unternehmen?

Das Forschungsprojekt wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und läuft von Februar 2006 bis Januar 2009. Es wird von Wissenschaftlern der TU Chemnitz, der Uni Oldenburg und des SOFI Göttingen in Zusammenarbeit mit weiteren wissenschaftlichen Partnern und Praxispartnern durchgeführt.

Unternehmens- bzw. Organisationsberatung ist eine zentrale Institution des Wissenstransfers und der Diffusion von Innovationen in wissensintensiven Ökonomien. In dem Verbundvorhaben untersucht das SOFI-Teilprojekt vor allem die Frage, welche hemmenden Faktoren einer Internationalisierung von Beratungsdienstleistungen entgegenstehen und welche fördernden Faktoren sie begünstigen. Dabei interessiert, über welche Strategien Beratungsanbieter die Entwicklungs- bzw. Wachstumsmöglichkeiten der Internationalisierung nutzen und hemmende Faktoren überwinden können. Der empirische Schwerpunkt der Analyse liegt auf den neuen

Möglichkeiten für deutsche Beratungsanbieter in Mitteleuropa (MOE), die sich durch die verstärkten Aktivitäten deutscher Klientenunternehmen seit 1990 in dieser Region ergeben bzw. v auf die Tagesordnung gesetzt werden. Im einzelnen umfasst dies:

- Sekundäranalysen früherer Internationalisierungserfahrungen bezüglich anderer Regionen, aus denen für die aktuellen Fragestellungen gelernt werden kann. Hierunter arbeitet das SOFI die Internationalisierungsstrategien US-amerikanischer Beratungsfirmen nach Europa nach dem 2. Weltkrieg für die Projektfragestellungen auf.
- Analyse von Internationalisierungsstrategien und -erfahrungen deutscher bzw. in Deutschland ansässiger Beratungsunternehmen. Das SOFI analysiert in der Verbundarbeitsteilung die Strategien und Erfahrungen großer deutscher und internationaler Beratungsunternehmen mit Präsenz in Deutschland. Analyse des Beratungsbedarfs, der Beraterauswahl und -evaluation durch Klientenunternehmen mit MOE-Auslandsaktivitäten bzw. lokalen Klientenunternehmen in MOE. Das SOFI führt explorative Fallstudien in Deutschland und in ausgewählten MOE Ländern durch. Analyse des lokalen Beratungsangebots in MOE-Ländern. Das SOFI führt eine auf Rumänien bezogene Länderstudie durch, in der auch die lokalen Bedingungen der Beratersmittlung und die lokale Rekrutierungsbedingungen für ausländische Beratungsunternehmen erhoben werden sollen.

Ferner trägt das SOFI zu konzeptionellen Vorarbeiten, zur Methoden- und Instrumentenentwicklung und zur Dokumentation, Vermittlung und Verwertung der Ergebnisse im Verbund bei.

Die Ergebnisse sollen es ermöglichen, dass deutsche Beratungsunternehmen die Chancen und Risiken der Internationalisierung besser abschätzen und die Erfahrungen anderer nutzen, und politische Entscheidungsträger die Instrumente der grenzüberschreitenden Beratungsförderung überprüfen können.

Innovationsfähigkeiten und die Rolle von Beratern in der Informationsökonomie

Neben dem SOFI sind an dem von der VolkswagenStiftung geförderten Verbundprojekt das ZEW, Zentrum für

Europäische Wirtschaftsforschung GmbH, Mannheim (Dr. Irene Bertsek) und die Universität Mannheim mit dem Lehrstuhl ABWL und Organisation (Prof. Alfred Kieser) beteiligt.

Ziel des Projekts ist es, den Beitrag von Beratungsdienstleistungen zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen theoretisch und empirisch zu analysieren. Im Mittelpunkt stehen dabei die Fähigkeiten zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IT) für die Innovation von Produkten, Prozessen sowie Unternehmensorganisationen. In den interdisziplinären Untersuchungen werden IT-basierte Innovationen als das Ergebnis des Zusammenspiels des Wissens und der Interessen von Beratern, Managern und Mitarbeitern innerhalb von Unternehmen einerseits sowie kognitiver und normativer Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Innovations- und Lernprozesse andererseits analysiert.

Das wesentliche Ziel des Forschungsvorhabens ist, ein umfassendes Bild der Ursachen und Wirkungen der Nutzung IT-bezogener Beratungsdienstleistungen zu zeichnen. In den sich ergänzenden Modulen des interdisziplinären Projekts sollen dabei soziologische, organisationstheoretische und wirtschaftswissenschaftliche Aspekte der Beratungsprozesse mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen analysiert werden.

Mit Hilfe einer komparativen Inhaltsanalyse von Medienprodukten sowie Experteninterviews wird analysiert, wie innovative Konzepte der IT-Nutzung entstehen, sich im Zeitablauf verändern und welche Rolle Berater im komplexen Zusammenspiel des Wissens verschiedener Akteure spielen. Dieser wissenssoziologische Teil des Projekts verbindet Diskursanalyse mit der Analyse von Netzwerken und soll den kognitiven und normativen Rahmen erfassen, in den Beratertätigkeit und Managerentscheidungen eingebettet sind (SOFI).

Im organisationstheoretischen Teil des Projekts soll untersucht werden, inwieweit IT- und Organisationsberatung zu einer Stärkung der Innovationsfähigkeit der Unternehmen beiträgt und inwiefern andere latente Funk-

tionen mit dem Einsatz von Beratern verbunden sind. Dieser Teil der Untersuchung stützt sich vor allem auf teilstrukturierte Interviews mit am Beratungsprozess beteiligten Personen in Unternehmen (Uni Mannheim).

Ein quantitativ-ökonomischer Ansatz soll auf Grundlage einer repräsentativen Befragung von rund 4400 Unternehmen in Deutschland untersuchen, inwieweit Berater die Innovation von Produkten, Prozessen und Organisationsstrukturen ermöglichen und durch Lerneffekte die langfristige Innovationsfähigkeit ihrer Klienten nachhaltig verbessern. Dabei werden auch die Auswirkungen auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit untersucht (ZEW).

Die Synthese der Ergebnisse aus diesen drei Ansätzen soll dazu beitragen, neue Erkenntnisse über die qualitative und quantitative Bedeutung von Beratungsdienstleistungen im Innovationssystem bzw. im Transformationsprozess hin zu einer informations- und wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu gewinnen.

Die Chancen kleinerer und mittlerer Dienstleister im Umweltsektor in China (Teilbereich SOFI)

Das im Oktober 2005 angefangene Projekt untersucht die Chancen und Risiken des Exports umweltbezogener, wissensintensiver Dienstleistungen (DL) nach China. Es bezieht Anbieter, Vermittlungsinstanzen und Nachfrager der DL mit ein und fragt nach Etablierungsstrategien im chinesischen Markt. In einem mehrstufigen empirischen Vorgehen mit dem Schwerpunkt einer Befragung von Verbänden und KMUs des Umweltsektors zu DL-Exportintentionen und -erfahrungen sollen Exportpotentiale ausgelotet werden. Generelles Ziel ist es, „typische“ Hindernisse für den erfolgreichen DL-Export im Umweltbereich zu identifizieren. Im Vordergrund werden DL rund um das Wasser (Versorgung, Aufbereitung, Abwässer) stehen. Untersucht werden die Exportintentionen und -Strategien der KMUs des Sektors und die Rolle von Promotoren der DL, besonders bei „hybriden Produkten“ (Kombination von Gütern und DL). Ziel

ist es, Lehren aus den Markterschließungsstrategien erfolgreicher Firmen zu ziehen und diese deutschen KMUs auf Workshops und durch einen „best practice“-Leitfaden zur Verfügung zu stellen. Bisher wurden Interviews mit Vertretern von vermittelnden Institutionen für das Auslandsengagement (z.B. die Auslandshandelskammer) geführt und in Kooperation mit Wasserverbänden eine Umfrage unter Firmen des Wassersektors zum Auslandsgeschäft, besonders zum Engagement im chinesischen Markt, durchgeführt. Das Projekt ist vom BMBF im Rahmen des Programms „Export von Dienstleistungen“ gefördert.

Berufsbildung im Umbruch - Gutachten zur beruflichen Bildung in Deutschland im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung

Im Fokus des von der Friedrich-Ebert-Stiftung geförderten Gutachtens steht die Erörterung der Frage, wie das Berufsbildungssystem mit Blick auf die Herausforderungen zu beurteilen ist, die in Wirtschaft und Gesellschaft zu erwarten sind (Demographie, ökonomischer und gesellschaftlicher Strukturwandel, Internationalisierungs- und Migrationsprozesse).

Das Gutachten konzentriert sich auf drei Schwerpunkte:

- Auf die Wirkungen des ökonomischen Strukturwandels und der Wissensentwicklung auf die Institutionen der Berufsbildung in Deutschland. Im Zentrum steht hier die Herausbildung eines neuen Sektors der Ausbildung, der vor und neben dem traditionellen dualen und dem Schulberufssystem steht und sich dadurch auszeichnet, dass er den Jugendlichen keine qualifizierte Ausbildung vermittelt. Er ist im letzten Jahrzehnt erheblich expandiert.
- Auf die sozialen Effekte, die der Wandel von Bildung und Ausbildung im letzten Jahrzehnt hervorgerufen hat. Zwei Aspekte verdienen hier besondere politische Aufmerksamkeit: zum einen das Ausmaß der Ausgrenzung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus der Ausbildung; zum anderen die dramatische Verschlechterung der Ausbildungs- und beruflichen Entwicklungschancen der männlichen Jugendlichen. Sie verläuft gegen den geschlechtspolitischen Diskurs der letzten Jahrzehnte, ohne dass dies bedeutet, dass die Situation der jungen Frauen gut wäre.

- Schließlich auf die Bedeutung, die die Entwicklung eines europäischen Berufsbildungsraums für die deutsche Berufsbildung haben kann. Es wird die Debatte über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) aufgegriffen und für ein Konzept „eingebetteter“ (in komplexe Berufsbilder) Modularisierung als Chance für eine neue Berufsbildungsreform votiert.

Neue Soziale Dienstleistungen nach SGB II (Konzeptstudie)

Das Projekt wird als Vorstudie zu einem größeren Untersuchungsvorhaben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziert.

Die Vorstudie, die im November 2005 begann und im Oktober 2006 abgeschlossen wurde, sollte anhand von nichtteilnehmender Beobachtung in einer beschränkten Anzahl von Fällen eine dichte empirische Beschreibung der Dienstleistungsprozesse im SGB II ermöglichen. Die verwendeten Methoden der Beobachtung und die Kategorien zur Analyse des erhobenen Materials sollten überprüft und bewertet werden. Der Bericht stellt Verlauf, Inhalte und Probleme der Fallbearbeitung in 20 Fällen bei drei Grundsicherungsträgern dar, und schlägt ein Design für eine größere und repräsentativere Untersuchung vor.

Der Untersuchung liegt die Annahme zugrunde, dass in den neu gestalteten Leistungsprozessen nach SGB II ein neuer Typus arbeitsmarktnaher sozialer Dienstleistungen entsteht, die durch gesetzliche und institutionelle Vorgaben und durch Geschäftsmodelle der Träger nicht eindeutig determiniert, sondern offenes Ergebnis sozialer Praxis sind.

Der Forschungsbericht liegt derzeit im Typoskript vor; eine Kurzfassung in der Reihe IAB-Forschungsberichte sowie weitere Veröffentlichungen sind in Vorbereitung.

The “Discovery” of Youth’s Learning Potential Early in the Life Course (2006-2011)

This project aims to contribute to our knowledge of social disparities in the processes of discovering youths’ learning potential—and its development—in families, schools, and vocational training markets. We are less interested in replicating well-researched variations in the achievement-ability-relationship between social classes. Instead, we focus on within-group differences, both during schooling (within social classes) and during transitions from school to vocational training and labor markets (within educational groups). Such intra-group differences will reveal whether underachievement of children from lower-class and higher-class families is generated by similar or different mechanisms, and whether the mechanisms common to all social classes differ in strength in generating underachievement.

Our unique data collection (conducted together with the SOEP) allows us to investigate intra-group variance, even the crucial relationships between achievement, ability, and personality. In addition, a novel decomposition of family background will be coupled with a multi-dimensional life course approach examining interaction between youth and their siblings, partners, and parents.

The project is funded by the Jacobs Foundation.

Monitor Arbeitsmarktpolitik. Ein Projekt zur wissenschaftsgestützten Begleitung der Umsetzung der neuen Arbeitsmarktgesetze (Hartz I bis IV)

Ziel dieses wissenschaftsgestützten Monitoring- und Transferprojekts ist es, die Umsetzung der neuen Arbeitsmarktgesetze (Hartz-Reformen) zu begleiten und zu bewerten und Informationen und Ergebnisse hierzu aktuell und nutzerfreundlich aufzubereiten. Das Gesamtvorhaben wird in zwei Teilprojekten bearbeitet. Das vom SOFI gemeinsam mit dem Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA) durchgeführte Teilpro-

jekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Otto-Brenner-Stiftung gefördert.

Die jüngsten Reformen im Bereich der Arbeitsmarkt- und arbeitsmarktnahen Sozialpolitik umfassen eine Vielzahl an Neuregelungen, mit denen teilweise weit reichende Richtungsentscheidungen für die soziale Sicherung von Arbeitsmarktrisiken und die Verteilung von (Re-)Integrationschancen in Erwerbsarbeit getroffen wurden.

Es ist derzeit wissenschaftlich und politisch umstritten, ob die Reformen die damit intendierten Ziele erreichen und welche (positiven oder negativen) nicht intendierten Wirkungen damit einher gehen. Eine Vielzahl theoretisch und methodisch unterschiedlicher Forschungs- und Evaluationsvorhaben werden in der nächsten Zeit veröffentlicht werden. Ebenso werden neue und umfangreichere Statistiken zum Arbeitsmarkt, zur Arbeitsförderung und zur arbeitsmarktnahen sozialen Sicherung verfügbar. Eine Verarbeitung und Bewertung sowie vor allem die Zusammenführung dieser Informationen erfordert ExpertInnenwissen, das mit diesem Projekt bereitgestellt werden soll.

Zusätzlich zu den allgemein zugänglichen Informationsquellen (Gesetze, untergesetzliche Regelungen und die dazugehörige Rechtsprechung, Dokumente und Studien der Wirkungsforschung, Arbeitsmarktstatistiken usw.) nutzt das Monitoring ein Netzwerk von Arbeitsmarkt-Expert/inn/en zur Sammlung, Verdichtung und Diskussion von praktischen Erfahrungen.

Für die Ergebnispräsentation steht die von beiden Teilprojekten betreute Website www.monitor-arbeitsmarktpolitik.de zur Verfügung, auf der Beiträge und Materialien bereitgestellt werden. Hinzu kommen wissenschaftliche (Kurz-)Beiträge, Newsletter und Workshops sowie Beiträge zu Veranstaltungen. Für die interne Kommunikation im Expert/inn/enetzwerk steht darüber hinaus ein vom Teilprojekt SOFI-FIA moderiertes Diskussionsforum zur Verfügung.

Bildung in Deutschland - Gemeinsame Bildungsberichterstattung von Bund und Ländern wird fortgeführt

Das SOFI wird auch am zweiten (2008) und dritten Bildungsbericht (2010) maßgeblich beteiligt sein. Beide Berichte werden unter Federführung des DIPF von den gleichen Institutionen erarbeitet wie der erste im Juni 2006 erschienene Bericht „Bildung in Deutschland“. Der Lenkungsgruppe, die die inhaltliche Verantwortung für die Berichte trägt, gehören die Professoren E. Klieme und H. Döbert (DIPF), T. Rauschenbach (Deutsches Jugendinstitut - DJI), A. Wolter (Hochschulinformationssystem - HIS), M. Baethge (Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen - SOFI) sowie Professorin U. Rockmann (Arbeitsgemeinschaft der Statistischen Ämter der Länder) und H.- W. Hetmeier (Statistische Bundesamt) an.

Aufgabe der Beteiligten ist es, auf der Basis von fort-schreibbaren Indikatoren eine fokussierte Darstellung wesentlicher Entwicklungslinien, Leistungen und Probleme des Bildungswesens in der Bundesrepublik zu geben. Insbesondere geht es darum, die verfügbaren und gegebenenfalls zu generierenden Daten zu systematisieren, im Blick auf übergreifende Fragestellungen zu verknüpfen, zu analysieren und insbesondere in ihren gesellschaftlichen Auswirkungen, z.B. in Bezug auf das Beschäftigungssystem, zu interpretieren. Die Berichte wenden sich an unterschiedliche Zielgruppen, indem sie Bildungspolitik, Bildungsverwaltung und Bildungspraxis, Wissenschaft und eine breite Öffentlichkeit über die Situation des Bildungswesens, über Leistungen von Bildungseinrichtungen, über Bildungsprozesse im Lebenslauf, über den Zusammenhang von Bildung und Lebenswelt, über die Entwicklung des deutschen Bildungswesens im internationalen Vergleich u.a. informieren.

In jedem Bericht wird ein bildungspolitisch besonders relevanter Problembereich als Schwerpunktthema behandelt. Nach dem Schwerpunkt „Migration“ im Bericht 2006 wurde für den Bildungsbericht 2008 das The-

ma „Übergänge Schule-Berufsausbildung-Hochschule-Arbeitsmarkt“ gewählt. Der Problembereich der „Übergänge“ ist aus individueller und struktureller Perspektive bedeutsam: Zum einen gibt die in den einzelnen Ländern verschieden gestaltete Struktur von unterschiedlich anspruchsvollen Schulformen und Ausbildungsinstitutionen dem deutschen Bildungswesen, insbesondere dem Schulsystem, einen Grad von früh sichtbarer Differenzierung mit vielfältigen Übergangsentscheidungen, wobei in den einzelnen Ländern unterschiedliche bildungspolitische Verantwortungsbereiche involviert sind. Zum anderen sind „Übergänge“ ein prägendes Merkmal der Bildungsbiographien von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in Deutschland (Übergänge zwischen und innerhalb von Schulstufen, Schulformen, Lern- und Ausbildungsabschnitten, Ausbildungsinstitutionen und Beruf usw.). Mit bewältigten und nicht bewältigten Übergängen sind in der Regel folgenreiche Entscheidungen für den weiteren Bildungs- und Lebensverlauf des Einzelnen verbunden. „Übergänge“ sind damit Nahtstellen des Bildungswesens, denen strategische Bedeutung zukommt. Das gilt insbesondere für die Situation benachteiligter Gruppen im Bildungssystem.

Informationen zur bisherigen Berichterstattung und zur Erarbeitung des Schwerpunktkapitels werden auf der Homepage (www.bildungsbericht.de) dokumentiert. Gefördert wird das Projekt von der Kulturministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Evaluation der Arbeit des Europäischen Flüchtlingsfonds in der Bundesrepublik im Jahre 2006

Bei dieser ex-post Evaluation ging es - wie in den vorhergegangenen Evaluationen auch - um die von sehr unterschiedlichen Trägern durchgeführten Flüchtlingsprojekte in den drei Bereichen: Aufnahme, Integration und freiwillige Rückkehr. Im Evaluationsbericht stand diesmal eine Bestandsaufnahme aller Projekte des EFF im Mittelpunkt. Zusätzlich wurde auf einen speziellen Projektbereich eingegangen, den der Arbeit mit traumati-

sierten Flüchtlingen. Die empirischen Befunde sind einerseits Ergebnis von Dokumentenanalyse (der Anträge und Berichte der Projektträger), andererseits wurde aufgrund aufwändiger Vor-Ort Leitfadenterviews und durch die Befragung mit einem halbstandardisierten Fragebogen versucht, ein detailliertes Bild der Projektplanung und -durchführung sowie der „typischen“ Schwierigkeiten zu zeichnen. Über 90% der Projektträger haben auf den Fragebogen geantwortet. Die Evaluation zeigte, dass die Arbeit fast aller überprüften Projekte entsprechend den Evaluationskriterien (Nutzen, Effizienz, Effektivität, Nachhaltigkeit, Übereinstimmung mit den Zielen des EFF) positiv war. Sie zeigte auch, dass die Projektarbeit mit traumatisierten Flüchtlingen ein aufwendiges und langfristiges Unterfangen ist. Auch diesmal wurde deutlich, dass Qualitätssicherungssichtpunkte bei sozialen Projekten noch eine eher geringe Rolle spielen. Im Bericht wurden Verbesserungsmöglichkeiten bei der Projektmanagement und Qualitätskontrolle angesprochen.

Resources, Rights and Capabilities: In Search of Social Foundations for Europe (CAPRIGHT)

Bei diesem Projekt handelt es sich um ein Verbundprojekt, an dem zweiundzwanzig Institute aus dreizehn europäischen Ländern beteiligt sind. Dieser Verbund schließt thematisch an das in den Jahren 2003 bis 2005 unter Beteiligung des SOFI durchgeführte Verbundvorhaben EUROCAP sowie an ein parallel dazu realisiertes zu Ressourcenregimen an (RESORE). Der Verbund wird von der Europäischen Union im Rahmen ihres 7. Forschungsrahmenprogramms gefördert.

Der neue Verbund untersucht Zusammenhänge zwischen der Arbeitsmärkten, Beschäftigungsverhältnissen und Wohlfahrtsregimen unter der Fragestellung, über welche Freiheiten im Sinne realer Entfaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume unterschiedliche Individuen in diesen Erwerbsgesellschaften verfügen (können) und welche Bedingungen und Voraussetzungen dabei fördernd oder hemmend im Spiel sind. Im Zusammenhang mit der Lissabonstrategie der Europäischen

Union und dem damit verbundenen Streben nach einer dynamischen, wirtschaftlich florierenden „Wissensgesellschaft“ geht es dabei insbesondere darum, wie wirtschaftliche Effizienz und soziale Gerechtigkeitsvorstellungen positiv mit einander verknüpft werden können.

Drei Themenkomplexe stehen dabei im Zentrum der empirischen Untersuchungen: der Zusammenhang zwischen Geschlecht, Handlungsmöglichkeiten und Entfaltungschancen; berufliche Aus- und Weiterbildungsstrukturen und ihre Bedeutung für gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten; Restrukturierungen im Bereich der Erwerbsarbeit, ihre Konsequenzen für Beschäftigte wie deren Möglichkeiten, Einfluss auf die betreffenden Entwicklungen zu nehmen. Bei der Untersuchung dieser Zusammenhänge kommen unterschiedliche sozialwissenschaftliche Disziplinen zum Tragen: Soziologie, Politische Wissenschaft, Anthropologie, Ökonomie, Rechtswissenschaften und Philosophie. Disziplinübergreifend kommen dabei zwei komplementäre Forschungsperspektiven zum Tragen: eine von Amartya Sen's Capabilities-Konzept inspirierte Perspektive auf individuelle Verwirklichungschancen, und ein von der Ebene gesellschaftlicher Institutionen her gedachter Ansatz, der auf Ressourcenregime abstellt.

An dem Projekt sind zweiundzwanzig Partner aus elf europäischen Ländern beteiligt. Die Koordination liegt - wie bereits bei einem Vorgängerverbund - bei Robert Salais von der ENS Cachan. Das Projekt wird innerhalb des SOFI vorrangig von Jürgen Kädtler und Peter Bartelheimer bearbeitet. Es startet im Januar 2006 und hat eine Laufzeit von vier Jahren.

Fernsehen am Handy Fallstudie zum Thema „Neuer Nutzungsformen bei mobilen IuK- Technologien?“

Im Rahmen des Mediaconomy-Teilprojektes über „Neue Nutzungsformen des Mobil Internet“ hat das SOFI eine intensive Fallstudie über Fernsehen am Han-

dy durchgeführt. Sie erfolgte im Auftrag der Bayerischen Landeszentrale für neue Medien (BLM) und des Projektverbundes MI FRIENDS (www.mi-friends.org) während und nach der Weltmeisterschaft 2006 in München. 200 Teilnehmer haben mit einem TV-fähigen Handy sieben Wochen lang das normale TV-Programm von ARD, ZDF, BR, N24, MTV und einen eigens erstellten Programmmix in der alltäglichen Nutzung getestet. Im diesem Zeitraum haben die Teilnehmer an vier standardisierten (Online-)Befragungen, zwei Veranstaltungen, dreitägigen Tagesverlaufsprotokollen und Fokusgruppengesprächen teilgenommen. Die Studie wird Anfang 2007 in der Schriftenreihe der BLM veröffentlicht.

Die Ergebnisse dieser Fallstudie, die in einem sehr frühen Stadium der Einführung mobiler TV-Dienste durchgeführt wurde, legen die Vermutung nahe, dass sich statt der erwarteten internetbasierten innovativen Medien zunächst das klassische Massenmedium TV auf mobilen

Endgeräten ausbreiten könnte. Tatsächlich wurde Fernsehen am Handy von den Teilnehmern vorzugsweise unterwegs geschaut: im Bus, in der Bahn, beim Warten an Haltestellen, aber auch in der Freizeit oder an der Arbeit. Wie schon beim Telefonieren ändert sich damit allerdings auch die Art und Weise *wie* ferngeschaut wird: man schaltet sich kurz in das laufende Programm ein, um sich zu informieren, um Pausen im Tagesverlauf sinnvoll zu nutzen oder um sich Wartezeiten zu vertreiben. Demgegenüber erwiesen sich die Erwartungen der Teilnehmer in Bezug auf Inhalte, d.h. Sendungen und TV-Programme als erstaunlich konservativ: sie richteten sich vor allem auf das bekannte TV-Programm und weniger auf neue, interaktive Diensten. Dies würde die These stürzen, dass sich neue mobile Nutzungsformen in einem vergleichsweise inkrementellen Prozess aus etablierten Nutzungsformen heraus entwickeln und dennoch im Endergebnis zu weitreichende Veränderungen alltäglichen Nutzungskontexten führen können.

SOFI-Neuerscheinungen

Monographien aus dem Jahr 2006

Alda, H. (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung – Empirische Analysen mit Linked-Employer-Employee-Daten unter Berücksichtigung der Risikofaktoren von Personen auf dem Arbeitsmarkt. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 298, Nürnberg.

Baethge, M.; Achtenhagen, F.; Arends, L.; Babic, E.; Baethge-Kinsky, V.; Weber, S. (2006): Berufsbildungs-Pisa. Machbarkeitsstudie. München (Franz Steiner Verlag).

Hagenhoff, S.; Hofgrete, D.; Mittler, E.; Schumann, M.; Spindler, G.; Wittke, V. (Hrsg.) (2006): Göttinger Schriften zur Internetforschung, Band 1, Universitätsverlag Göttingen.

Heine, H.; Schumann, M.; Wittke, V. (Hrsg.) (2006): Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen. Innovationen zwischen institutionellem Wandel und Pfadkontinuitäten. Berlin (edition sigma).

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): „Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration“. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag).

Kädtler, J. (2006): Sozialpartnerschaft im Umbruch. Industrielle Beziehungen unter den Bedingungen von Globalisierung und Finanzmarktkapitalismus. Hamburg, (VSA-Verlag).

Schumann, M.; Kuhlmann, M.; Sanders, F.; Sperling, H.J. (Hrsg.) (2006): VW-Auto 5000: Ein neues Produktionskonzept. Die deutsche Antwort auf den Toyota-Weg?, Hamburg (VSA-Verlag).

Mayer, K.U.; Solga, H. (Hrsg.): *Skill Formation – Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*. New York (Cambridge University Press) (im Erscheinen)

Forschungsberichte aus dem Jahr 2006

Baethge-Kinsky, V.; Holm, R.; Tullius, K. (2006): Dynamische Zeiten - langsamer Wandel: Betriebliche Kompetenzentwicklung von Fachkräften in zentralen Tätigkeitsfeldern der deutschen Wirtschaft. Endbericht. Göttingen.

Baethge-Kinsky, V.; Bartelheimer, P.; Henke, J.; Land, R.; Willisch, A.; Wolf, A. (2006): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II (Konzeptstudie). Forschungsbericht. Göttingen.

Bartelheimer, P.; Boes, A.; Fuchs, T.; Grimm, N.; Hacket, A.; Land, R.; Mayer-Ahuja, N.; Weber, C.: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. Zweiter Bericht, Zwischenbericht, Teil I, Auswertung der Werkstattgespräche zur sozioökonomischen Berichterstattung im ersten Halbjahr 2006, Göttingen.
http://www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Natalie_Grimm/Material/Zwischenbericht_Teil1_040806end.

Bartelheimer, P.; Kummer, Ch. (2006): Monitoring der sozialen Stadt- und Regionalentwicklung Rhein-Main, Machbarkeitsstudie, Göttingen.

Bartelheimer, P.; Kummer, Ch. (2006): Monitoring der sozialen Stadt- und Regionalentwicklung Rhein-Main, Machbarkeitsstudie (Kurzfassung); herausgegeben vom Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/ Rhein-Main, Frankfurt am Main.
<http://www.planungsverband.de/index.phtml?mNavID=1.100&sNavID=1169.230&La=1>

Hanekop, H. (2006): Fernsehen am Handy: Nutzerforschung im Projekt MI FRIENDS München. Abschlussbericht. Göttingen.

Paul, G.; Gäbel, U. (2006): Evaluierung der Umsetzung des Nationalen Durchführungsprogramms 2004 der Bundesrepublik Deutschland im Rahmen des Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF). Abschlussbericht. Göttingen.

Aufsätze aus dem Jahr 2006

- Baethge, M. (2006): Stichwort: „Übergänge“. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Jg. 14, Heft 1/2007, S. 24-25.
- Baethge, M. (2006): Abschied vom Industrialismus. Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Siller, P./Dückert, T./Baumann, A. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Neue Wege einer gerechten und emanzipativen Arbeitspolitik. Baden-Baden (Nomos), S. 138-153.
- Baethge, M. (2006): Der europäische Berufsbildungsraum - Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. In: Eckert, M./Zöllner, A. (Hrsg.): Der europäische Berufsbildungsraum - Beiträge der Berufsbildungsforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. S. 23-32.
- Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. (2006): Ökonomie, Technik, Organisation: Zur Entwicklung von Qualifikationsstruktur und Qualifikationsprofilen von Fachkräften, in: Arnold, R./Lismeier, A. (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. überarbeitete Auflage, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften). S. 153-173.
- Baethge, M.; Wieck, M. (2006): Berufliche Bildung in der Bildungsberichterstattung, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 10. Jg., Beiheft 6/2006, S. 163-185 (im Erscheinen).
- Baethge-Kinsky, V.; Tullius, K. (2006): Produktionsarbeit und Kompetenzentwicklung in der Automobilindustrie. In: Clement, U./Lacher, M. (Hrsg.): Produktionssysteme und Kompetenzerwerb. Zu den Veränderungen moderner Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung. Stuttgart.
- Baethge-Kinsky, V.; Bartelheimer, P.; Wagner, A. (2006): Zu den Auswirkungen von Hartz IV auf den Arbeitsmarkt - Fakten und Fragen; in: Intervention, Zeitschrift für Ökonomie, Jg. 3, Heft 1, S. 16-33.
- Bartelheimer, P. (2006): Die Zone unsicherer Erwerbsbeteiligung - ein Arbeitsprogramm für Arbeitsmarktforschung; in: Forschungsinstitut Arbeit Bildung Partizipation (FIAB) (Hrsg.): Von der Statussicherung zur Eigenverantwortung?, Das deutsche Sozialmodell im gesellschaftlichen Umbruch, (Jahrbuch Arbeit - Bildung - Kultur Bd. 23/24), Recklinghausen, S. 229-267.
- Biele Mefebue, A.; Kühl, A. (2006): Kooperierend veröffentlichen - Gelebte Interdisziplinariät im Graduiertennetzwerk. In: ABWF/QUEM (Hrsg.): QUEM Report Heft 96. Das Graduiertennetzwerk im Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Berlin, S. 35-51.
- Briken, K.; Kurz, C. (2006): Innovationen in der deutschen Pharma- und Biotechindustrie. In: Heine, H./Schumann, M./Wittke, V. (Hrsg.): Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen. Berlin (edition sigma), S. 39-64.
- Diewald, M.; Solga, H.; Goedicke, A. (2006): Old Assets, New Liabilities? How Do Individual Characteristics Contribute to Labor Market Success or Failure After 1989?. In: Mayer, K.U./Diewald, M./Goedicke, A. (Hrsg.), After the Fall of the Wall: Life courses in the Transformation of East Germany. Palo Alto, CA (Stanford University Press).
- Faust, M. (2006): Consultants. In: Beckert, J./Zafirovsky, M. (Eds.): International Encyclopedia of Economic Sociology. London (Routledge), S. 96-99.
- Faust, M. (2006): Soziologie und Beratung – Analysen und Angebote, in: Soziologische Revue, Jg. 29, Heft 3/2006, S. 277-290.
- Gottschall, K.; Wolf, H.: Work Unbound? Patterns of Work and Organization in German Media and Cultural Industries. In: Critical Sociology, (Einleitung zum gleichnamigen, von Gottschall/Wolf edierten special issue des reviewed journals) (im Erscheinen).
- Hanekop, H.; Wittke, V. (2006): Das wissenschaftliche Journal und seine möglichen Alternativen: Veränderungen der Wissenschaftskommunikation durch das Internet. Göttinger Schriften zur Internetforschung. Band 1; Universitätsverlag Göttingen 2006, S. 201-233.
- Hanekop, H.; Wittke, V. (2006): Die Entwicklung neuer Formen mobiler Kommunikation. In: Göttinger Schriften zur Internetforschung. Band 1; Universitätsverlag Göttingen, 2006, S. 109-137.
- Heine, H.; Schumann, M.; Wittke, V. (2006): Einführung. In: Heine, H./Schumann, M.; Wittke, V. (Hrsg.): Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen. Innovationen zwischen institutionellem Pfadwechsel und Pfadkontinuitäten. Berlin (edition sigma), S. 9-21.
- Kädtler, J. (2006): Die deutsche Großchemie und der Shareholder-Value. Höchst, Bayer und die BASF AG wurden umgebaut - was blieb? In: Mitbestimmung 6/2006, S. 24-28.
- Kuhlmann, M. (2006): Innovative Arbeitspolitik in der Automobilindustrie, in: Pries, L./Bosowski, C. (Hrsg.): Europäische Automobilindustrie am Scheideweg. Harte globale Herausforderungen und weiche lokale Erfolgsfaktoren, München (Rainer Hampp Verlag), S. 139-156.

- Kuhlmann, M. (2006): Innovative Arbeitspolitik: Ansatzpunkte und Wirkungen, in: Huber, B./Burkhard, O./Wagner, H. (Hrsg.): Perspektiven der Tarifpolitik. Im Spannungsfeld von Fläche und Betrieb, Hamburg (VSA Verlag), S. 196-212.
- Kurz, C. (2006): Branchen- und Beschäftigungsentwicklung von Frauen in der Automobilindustrie. In: Rölke, K./Wilke, Ch./Kopel, M. (Hrsg.): Gleich gestellt, doppelt stark! Chancengleichheit im Unternehmen. Hamburg (VSA Verlag), S. 98-121.
- Kurz, C. (2006): Kompetenzprofile der Ingenieurinnen und Ingenieure im Wandel? In: VDI Beruf und Gesellschaft, VDI Report (im Erscheinen).
- Lanfer, C.; Marquardsen, K. (2006): Internet und Beschäftigung: Quantitative Effekte in der Medienbranche. In: Göttinger Schriften zur Internetforschung. Band 1. Universitätsverlag Göttingen 2006, S. 267-300.
- Mautz, R.; Byzio, A. (2006): Offshore-Windkraftnutzung im Spannungsfeld von institutioneller Einbettung, Risikodiskurs und Konfliktodynamik. In: Heine, H./Schumann, M./Wittke, V. (Hrsg.): Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen. Berlin (edition sigma), S. 65-83.
- Mayer-Ahuja, N. (2006): Normalarbeitsverhältnis in Internetfirmen? Zur schleichenden Entwertung eines Konzeptes, in: WSI-Mitteilungen 6/2006, S. 335-340.
- Mayer-Ahuja, N.; Wolf, H.: Beyond the Hype. Working in the German Internet Industry. In: Critical Sociology, (SOFI-Beitrag zum special issue) (im Erscheinen).
- Mickler, O.; Wiendahl, H.-P. (2006): Mitarbeiterpartizipation in dezentralen Produktionsnetzen. In: Heine, H./Schumann, M./Wittke, V. (Hrsg.): Wer den Ast absägt, auf dem er sitzt, kann deshalb noch längst nicht fliegen. Berlin (edition sigma), S. 109-124.
- Rusconi, A.; Solga, H.: Determinants of and Obstacles to Dual Careers in Germany. In: Chiara Saraceno (Hrsg.), Special issue on Dual Career Couples. Zeitschrift für Familienforschung (im Erscheinen).
- Sanders, F. (2006): Innovative Arbeitspolitik: Wandel der Arbeit und der Qualifikationsanforderungen in der Industrie, in: Gonon/Klauser/Reinhold (Hrsg.): Kompetenz, Qualifikation und Weiterbildung im Berufsleben, Opladen (Budrich).
- Schumann, M. (2006): Gute Karte der Arbeitnehmer. Plädoyer für Mitbestimmung. In: Frankfurter Rundschau, Nr. 281 vom 02.12.2006, S. 9.
- Schumann, M.; Kuhlmann, M.; Sanders, F.; Sperling, H.J. (2006): In diesem Werk lernt Deutschland. In: DIE ZEIT 25/2006 vom 14.06.06, S. 29.
- Schumann, M.; Kuhlmann, M.; Sanders, F.; Sperling, H.J. (2006): Vom Risiko- zum Vorzeigeprojekt: Auto 5000 bei Volkswagen, in: WSI-Mitteilungen 6/2006, S. 299-306.
- Seibert, H.; Solga, H. (2006): Die Suche geht weiter Kommentare zu „Auf der Suche nach einer Erklärung für die spezifischen Arbeitsmarktteile von Jugendlichen türkischer Herkunft“ von Frank Kalter (ZfS 2/2006). Zeitschrift für Soziologie 35 (5), S. 413-417.
- Solga, H. (2006): Ausbildungslose und die Radikalisierung ihrer sozialen Ausgrenzung. In: Bude, H./Willisch, A. (Hrsg.), Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburg (Hamburger Edition HIS Verlag).
- Solga, H. (2006): The “Discovery” of Youth’s Learning Potential Early in the Life Course. Project description, research questions, methods and design. Working Paper No. 1 des Project: The “Discovery” of Youth’s Learning Potential Early in the Life Course”. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). (http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Heike_Solga/Material/Arbeitspapier1-2006.pdf).
- Solga, H. (2006): The Rise of Meritocracy? Class mobility in East Germany Before and After 1989. In: Mayer, K.U./Diewald, M./Goedicke, A. (Hrsg.), After the Fall of the Wall: Life courses in the Transformation of East Germany. Palo Alto, CA (Stanford University Press).
- Solga, H.: Bildungsarmut und Ausbildungslosigkeit in der Bildungs- und Wissensgesellschaft. In: Becker, R. (Hrsg.), Lehrbuch der Bildungssoziologie: Fraugestellungen, Theorien und empirische Befunde. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) (im Erscheinen).
- Solga, H.: Lack of Training - The Employment Chances of Low-Skilled Persons from a Sociological and Microeconomic Perspective. In: Mayer, K.U./Solga, H. (Hrsg.), Skill Formation – Interdisciplinary and Cross-National Perspectives. New York (Cambridge University Press) (im Erscheinen).
- Solga, H.: The Rise of Meritocracy? Class mobility in East Germany Before and After 1989. In: Mayer, K.U./Diewald, M./Goedicke, A. (Hrsg.), After the Fall of the Wall: Life courses in the Transformation of East Germany. Palo Alto, CA (Stanford University Press) (im Erscheinen).
- Solga, H.; Wagner, G.G. (2006): Zur Rolle der Forschung am BIBB. BWP 1, S. 5-8.

Solga, H.; Powell, J. (2006): Bildungsarm/gebildet. In: Lessenich, St./Nullmeier, F. (Hrsg.), Das gespaltene Deutschland. Frankfurt/Main (Campus), S. 175-190.

Voskamp, U. (2006): „Outsourcing“ und „Offshoring“ in der Handybranche - Perspektiven der Elektronikfertigung an Hochlohnstandorten, in: WSI-Mitteilungen 8/2006, S. 433-439.

Wittke, V.: Weder Chandler noch Wintelismus. Zu neuen Formen industrieller Governance, in: Hildebrandt,

Eckart; Jürgens, Ulrich; Oppen, Maria; Teipen, Christina (Hrsg.): Regulierung von Arbeit. Entwicklung und Perspektiven des arbeitspolitischen Ansatzes, Berlin (edition sigma) (im Erscheinen).

Wolf, H. (2006): Vorwort. In: Cornelius Castoriadis, Autonomie oder Barbarei. Ausgewählte Schriften 1, Hrsg. v. Halfbrodt, M. und Wolf, H. Lich (Edition AV), S. 7-16.

SOFI mit neuer Institutsleitung und neuem Forschungsprogramm

Auch im SOFI hat sich der Generationenwechsel vollzogen. Er ist verbunden mit einer neuen Leitungsstruktur und einer Neuausrichtung des Forschungsprogramms. In beidem, Leitungsstruktur und Forschungsprogramm, hat das Institut darauf geachtet, dass die Balance zwischen Kontinuität und neuen Perspektiven, die für die Arbeit eines Forschungsinstituts unerlässlich ist, gewahrt bleibt.

Neues Direktorium

Seit Oktober 2006 hat das SOFI ein neues Direktorium, dem Prof. Dr. Volker Wittke, PD Dr. Jürgen Kädtler und Prof. Dr. Heike Solga angehören.

Volker Wittke, bereits seit 1996 Mitglied des Direktoriums, übernimmt die Position des geschäftsführenden Direktors. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich international vergleichender soziologischer Analyse von Produktionsmodellen und in Theorie und Empirie von Innovationsprozessen.

Mit Jürgen Kädtler ist ein weiterer erfahrener SOFI-Forscher in die Institutsleitung berufen worden. Seine Forschungsschwerpunkte stellen die Arbeitssoziologie und die industriellen Beziehungen dar.

Mit Heike Solga wurde eine renommierte Wissenschaftlerin von außen gewonnen, deren Forschungsprofil, das sein Zentrum in der Bildungssoziologie und der Sozialstrukturanalyse hat, zahlreiche Berührungspunkte mit der bisherigen SOFI-Forschung aufweist, die zugleich aber auch neue Schwerpunkte und Forschungsperspektiven einbringt.

Heike Solga und Volker Wittke, beide seit 2005 ProfessorInnen am Institut für Soziologie der Georg-August-Universität sowie Jürgen Kädtler (als Privatdo-

zent an der Fakultät) stehen auch für eine Fortsetzung der bisherigen engen Verbindung zwischen SOFI und Göttinger Universität.

Präsidium

Prof. Dr. Martin Baethge, seit 1975 Mitglied des Direktoriums und seit 1996 in der Position des geschäftsführenden Direktors, scheidet aus der operativen Institutsleitung aus. Gemeinsam mit Prof. Dr. Michael Schumann bildet er das neue Präsidium des SOFI. Über ihre Funktion als Präsidenten hinaus werden sich Martin Baethge und Michael Schumann auch zukünftig mit eigenen Forschungsprojekten an der Institutsarbeit beteiligen.

Kuratorium

Eine Neubestimmung seiner Funktion hat schließlich das Kuratorium erfahren, das von nun an als externes, wissenschaftliches Begleit- und Beratungsgremium des Instituts fungiert. Für diese Funktion konnten sieben renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem In- und Ausland gewonnen werden. Prof. Dr. Karin Gottschall (Universität Bremen) ist Sprecherin des Kuratoriums.

Forschungsprogramm

Der Generationswechsel in der Institutsleitung wird von einer inhaltlich-programmatischen Neubestimmung der Institutsarbeit flankiert. Im Frühjahr dieses Jahres hat das SOFI in intensiver und breit geführter institutsinterner Diskussion ein neues Forschungsprogramm erarbeitet, das an bisherige Forschungsfelder und -linien anknüpft, zugleich aber neue Akzente setzt. „Arbeit im Wandel“, „Wandel von Produktions- und Innovationsmodellen“, „Sozialmodell: Arbeit – Bildung – Lebensweise im Umbruch“ stehen für die drei Leitperspektiven, an denen sich die SOFI-Forschung in den kommenden Jahren orientiert.

Unter der Überschrift „Arbeit im Wandel“ wird die empirische Analyse von Erwerbsarbeit auch in Zukunft einen Schwerpunkt der Arbeit des Instituts bilden. Der Trend zu Dienstleistungs- und Wissensökonomie, aber auch tief greifende Veränderungen im Bereich der Industrie haben neue Formen der Arbeit hervorgebracht und jahrzehntelang geltende Leitvorstellungen ins Wanken gebracht. Informatisierung, Outsourcing sowie neue Kooperations- und Vernetzungsformen führen zu neuen Anforderungs- und Tätigkeitsprofilen. Das klassische (männliche) Normalarbeitsverhältnis verliert zumindest relativ stark an Bedeutung, während Frauenerwerbstätigkeit als individuelle Haupterwerbstätigkeit zunimmt. Die Veränderungen in der Erwerbsarbeit wie auch veränderte Ansprüche von Beschäftigten an Erwerbsarbeit erfordern neue Formen der Interessenregulation und der arbeitspolitischen Gestaltung. Die Perspektive auf Arbeit und arbeitende Subjekte wird mit der Untersuchung von organisatorischen und institutionellen Voraussetzungen von Arbeit und Wertschöpfung verbunden.

Mit dem Schwerpunkt „Wandel von Produktions- und Innovationsmodellen“ trägt das SOFI der Entwicklung Rechnung, daß die vertikale Innovationsdynamik, die intensivierte Wissensbasierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen und die weltweite Verteilung von Wertschöpfungsketten (Globalisierung) die For-

men der Unternehmenssteuerung und der Verbindungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft grundlegend verändert haben. Wie sich hierdurch die nationalen Produktions- und Innovationssysteme wandeln, und welche Wechselbeziehungen zwischen gesellschaftlichen Institutionen der Wissenserstellung und den ökonomischen der Kapitalverwertung sich herausbilden, ist hier von zentralem Interesse.

Die Forschung zielt dabei auch auf Erklärungen für den Wandel von Produktions- und Innovationsmodellen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei Veränderungsimpulsen geschenkt, die von der Globalisierung wirtschaftlichen Handelns wie von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ausgehen.

Unter der Forschungsperspektive „Sozialmodell: Arbeit – Bildung – Lebensweise im Umbruch“ stehen im Kontext gesellschaftlicher Umbrüche die Verlaufsformen und Mechanismen im Mittelpunkt der Forschung, die für gelingende oder misslingende gesellschaftliche Integration sowie die Gewährleistung oder Auflösung des gesellschaftlichen Zusammenhalts verantwortlich zeichnen. Hier geht es vor allem um aktuelle und zukünftige Verwerfungsprozesse in der Gesellschaftsstruktur, die heute unter Stichworten wie Marginalisierung, Verarmung, gesellschaftliche Ausgrenzung, Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen in der öffentlichen Diskussion sind. Das Zusammenspiel ökonomischer, kultureller und sozialpolitischer Faktoren in der Schaffung solcher Lebenslagen steht ebenso im Fokus der Analyse wie der Umgang der betroffenen Individuen und Gruppen mit diesen Lebenslagen. Schwerpunktprojekte sind hier die konsortiale Mitarbeit des SOFI in der Nationalen Bildungsberichterstattung sowie die Berichterstattung über die sozioökonomische Entwicklung in Deutschland, die unter Federführung des SOFI in Zusammenarbeit mit anderen Forschungseinrichtungen realisiert wird.

Die drei Schwerpunkte sind auf vielfältige Weise miteinander verknüpft. In allen dreien spielt Erwerbsarbeit, das traditionelle Zentrum der SOFI-Forschung,

eine entscheidende Rolle. Die dichte interne Verknüpfung unterschiedlicher Forschungsperspektiven als traditionelle Stärke des SOFI geht mit einer Intensivierung externer Kooperationen im Rahmen von Verbundforschung im nationalen und internationalen Rahmen einher.

Mit dem neu formulierten Programm wird SOFI-Forschung auch zukünftig auf die Beantwortung gesellschaftlich relevanter Fragen ausgerichtet sein. Damit

bleibt das Institut dem mit seiner Gründung verbundenen Anspruch verpflichtet, „mit praxisnaher Grundlagenforschung gesellschaftliche Veränderungen frühzeitig transparent zu machen und sie rationaler Diskussion und Steuerung zu erschließen. Dieses Erkenntnisinteresse ordnet die Institutsarbeit einer Sozialforschung zu, die einen gesellschaftlichen Bedarf an Analyse und Aufklärung wahrnimmt und darüber am Diskurs über langfristige Reformziele mitwirkt“.