

Editorial

Digitalisierung und Digitalisierungsfolgen

Berthold Vogel

Der Themenschwerpunkt der dreißigsten Ausgabe der „Mitteilungen aus dem SOFI“ ist das weite Feld der Digitalisierung der Arbeitswelt. Hier liefert die SOFI-Forschung profunde Erkenntnisse in einer Debatte, die eher von medialen Hitzewellen denn von wissenschaftlicher Bestandsaufnahme lebt.

Diese Ausgabe blickt nach dem SOFI-Jubiläumsjahr 2018 (siehe auch Mitteilungen Nr. 29) zudem auf den Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie zurück, der Ende September letzten Jahres in Göttingen stattfand. Das SOFI und seine Mitarbeiter/innen waren dort in unterschiedlichen Veranstaltungsformaten präsent. Einige Beiträge sind in dieser Ausgabe in

Textform und in Fotografien dokumentiert oder gehen auf den Kongress zurück.

Die SOFI-Forschung findet Nachfrage. Das zeigen auch mehrere neu anlaufende Projekte. Besonders erfreulich war in den vergangenen Monaten, dass das SOFI im Rahmen einer kompetitiven Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als ein Standort für den Aufbau eines neuen, bundesweiten Instituts für gesellschaftlichen Zusammenhalt ausgewählt wurde.

Wir wünschen allen Leser/innen eine interessante und anregende Lektüre.

Inhalt

SOFI-Intern

- 2** Neubesetzung von Positionen in der Institutsleitung

Heftschwerpunkt: Digitalisierung und Digitalisierungsfolgen

- 2** Digitalisierung in der industriellen Produktion und Facharbeit: Gefährdung 4.0?
- 6** Konflikte um Mitbestimmung und Überwachung im digitalen Umbruch
- 10** Frisst die Digitalisierung den inhabergeführten Fachhandel?

Soziologiekongress

- 12** Das Amtsethos der Hüter von Recht und Ordnung
- 14** Das SOFI auf dem 39. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) in Göttingen

Tagungsbericht

- 18** Taking Back Control?

Projektstarts

- 19** Digitalisierung gestalten – öffentliche Güter gewährleisten
- 20** Solo-Selbstständige und Leiharbeitskräfte in wissensbasierten Beschäftigungsfeldern

Veröffentlichungen

- 21** Was treibt und wie agiert das Management?
- 21** Wandel der Akteurskonstellationen in Seehäfen
- 22** Veröffentlichungen von SOFI-Mitarbeiter/innen

Neues aus dem SOFI

- 23** Kolloquiumstermine im Februar 2019
- 24** Personalia
- 24** 4. Göttinger Nacht des Wissens am 26. Januar 2019

- 23** Impressum

■ Digitalisierung und Industriearbeit

Digitalisierung in der industriellen Produktion und Facharbeit: Gefährdung 4.0?

Volker Baethge-Kinsky

Der Text greift die aktuelle Debatte um die Zukunft der Facharbeit auf. Anhand jüngerer Empirie aus der digitalisierten Produktion zeigt er, dass das Konzept Facharbeit weniger durch direkte Abwertung als vor allem durch ausbildungssystematische Lücken sowie durch Einschränkungen der Lernförderlichkeit von Arbeit und Beschäftigung gefährdet wird.

Erosion? Eine alte Debatte flammt neu auf

Gefährdungsszenarien im Zusammenhang industrieller Facharbeit sind nicht neu, ihre Anfänge reichen weit in das letzte Jahrhundert zurück. In den 90er-Jahren wurden Erosionsgefahren im Sinne latenter Gefährdungen vor allem in zwei Punkten gesehen: Zum einen galt die nachlassende Attraktivität der Facharbeiterausbildung für schulisch gut gebildete Heranwachsende als eine wesentliche Ursache der Gefährdung von Facharbeit (Lutz/Voss

1992). Zum anderen wurden Erosionsgefahren vor allem in dem durch ökonomisch-technischen Wandel in den Betrieben induzierten Zweifel an der Tragfähigkeit der dualen Ausbildungssystematik verortet. Erosion der Facharbeit spiegelte sich nach dieser Ansicht sowohl in der Arbeitssphäre (im Sinne der Auflösung traditioneller Bedingungen von Arbeit und Qualifikation) wie umgekehrt in einer immer strikteren Definition des betrieblichen Ausbildungsbedarfs – als betriebliche Reaktion auf eigene Unsicherheiten, inwieweit der vorhandene Qualifikationsbedarf

noch durch Rückgriff auf Facharbeiter/innen gedeckt werden könne (Baethge/Baethge-Kinsky 1998).

Im Zusammenhang der Debatte um ‚Industrie 4.0‘ und ‚Digitalisierung‘ ist innerhalb der sozialwissenschaftlichen Disziplinen die Frage nach der Zukunft industrieller Facharbeit in jüngerer Zeit – direkt oder indirekt – erneut auf die Agenda gesetzt worden. Direkt etwa in dem Sinne, dass diskursanalytische Untersuchungen im industriellen Management auf manifeste Zweifel an der Eignung von Facharbeiter/innen für

■ SOFI intern

Neubesetzung von Positionen in der Institutsleitung

Im Rahmen der Jahreshauptversammlung des SOFI am 19. Dezember 2018 wurden vakante Positionen in der Institutsleitung neu besetzt. Zum SOFI-Direktor wurde Martin Kuhlmann gewählt, langjähriger Mitarbeiter des Instituts, der als Koordinator der Forschungsperspektive „Arbeit – Organisation – Subjekt“ bereits seit langem verantwortlich für einen traditionellen Kernbereich der SOFI-Forschung steht. Das üblicherweise dreiköpfige Direktorium als Vereinsvorstand und Institutsleitung ist damit wieder komplett.

Das Präsidium, das nach dem Tod von Volker Wittke und Martin Baethge verwaist war, wurde mit der Wahl von Herbert Oberbeck und Jürgen

Kädtler mit zwei ehemaligen SOFI-Direktoren wiederbesetzt. Herbert Oberbeck war vor seiner Berufung auf die Professur für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie an der Technischen Universität Braunschweig bis ins Jahr 1996

Direktor des SOFI und hatte auch danach engen Kontakt zum Institut in Göttingen gehalten. Jürgen Kädtler war bis zu seinem altersbedingten Ausscheiden im Herbst 2017 im Direktorium des SOFI. ■■■■



V.l.n.r. Herbert Oberbeck, Martin Kuhlmann und Jürgen Kädtler

die Bewältigung des digitalen Wandels verweisen (Pfeiffer 2018) oder einzelne Fallstudien auf massive Dequalifizierungstendenzen in traditionellen Bastionen der Facharbeit wie etwa der Maschinen- und Anlageninstandhaltung zu verweisen scheinen (Matuschek 2018). Indirekt in dem Sinne, dass jüngere Studien zu den Substituierungspotenzialen der neuen Digitalisierungstechnologien die Sichtweise nahelegen, dass durch den Einsatz digitaler Expertensysteme, von Programmen zum maschinellen Lernen und von künstlicher Intelligenz auch jene komplexen prozess-, verfahrens- und produktbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten obsolet werden, die in der Vergangenheit den wesentlichen Kern der Qualifikation industrieller Facharbeit ausgemacht haben.

Digitalisierung in der industriellen Produktion – das Projekt DIGIND

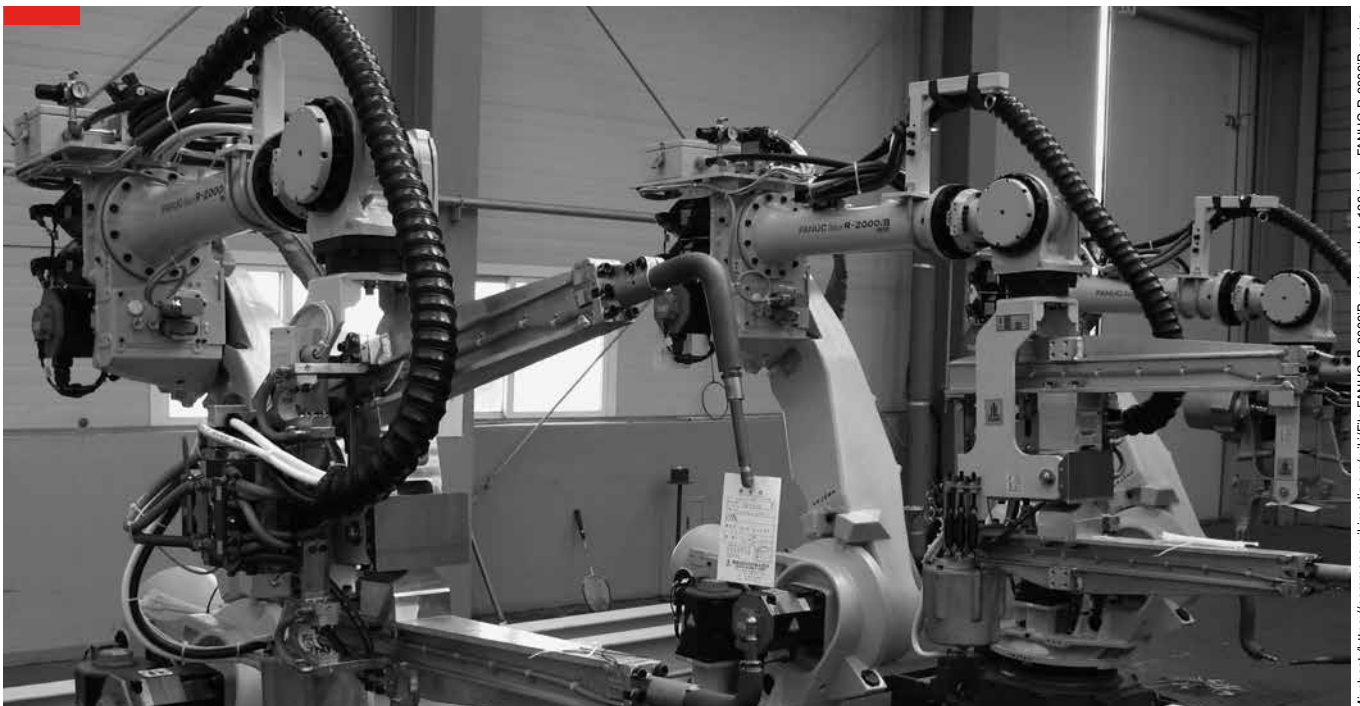
Im Folgenden soll auf der Basis jüngerer Empirie des Projekts DIGIND¹ gezeigt werden, dass es gegenwärtig durchaus eine Reihe ernst zu nehmender Gefährdungen industrieller Facharbeit gibt. Diese haben aber weniger damit zu tun, dass die klassischen Kompetenzen von Facharbeiter/innen durch Digitalisierung überflüssig

würden. Vielmehr handelt es sich um Probleme, deren Ursachen vor allem in der Aus- und Weiterbildung sowie den veränderten Bedingungen der Qualifikationsentwicklung liegen.

Im Rahmen der von unserem Projekt durchgeführten zehn Fallstudien in Betrieben des Fahrzeug-, Maschinen- und Anlagenbaus, der Elektro- sowie Chemisch-Pharmazeutischen Industrie haben wir Digitalisierungslösungen in der industriellen Produktion untersucht. Sie repräsentieren sicherlich nicht die ganze Bandbreite von Geschäftsmodellen und Digitalisierungsansätzen für die industrielle Produktion, die im Kontext der Diskussion von Industrie 4.0 verhandelt werden. Gleichwohl spiegeln sie relevante Ausschnitte des derzeitigen Digitalisierungsprozesses: In einem Teil der Fälle geht es um Systeme der ‚Assistenz‘ manueller Arbeit in Produktion und Instandhaltung wie z. B. ‚digitale Werkerführung‘ oder ‚Instandhaltungsunterstützungssysteme‘. In weiteren Fällen geht es um die digitale Automatisierung/Autonomisierung der Herstellung; im Vordergrund steht hier vor allem die weitere Anhebung des Automationsniveaus (durch Entwicklung und Einsatz komplexer Algorithmen) und die Schließung von Lücken innerhalb einer teilautomatisierten Produktion. Ein dritter Typ von Digitalisierung

zielt auf die digitale Integration und Vernetzung betrieblicher Abläufe (von Auftragserteilung bis Durchführung): Bildlich gesprochen handelt es sich dabei um Automatisierungslösungen für die industrielle Produktion, bei der nach der Auftragserteilung alle weiteren Planungs-, Steuerungs- und Fertigungsprozesse automatisch ineinandergreifen sollen. Insbesondere in diesen Fällen finden sich teilweise Lösungen, in denen komplexe Aufgaben der Prozessplanung (z. B. Programmierung), -steuerung und -überwachung auf digitale Systeme übertragen werden, die aus den manuellen Interventionen (z. B. Programmkorrekturen) des Personals Muster erkennen können und in zukünftige Programmentwürfe einfließen lassen („Machine learning“).

In der Hälfte der untersuchten Fälle handelte es sich um eine reine Facharbeiter/innenproduktion, in zwei weiteren Fällen kamen gemischte Teams aus Facharbeiter/innen und Angelernten zum Einsatz. Nur unter den Fällen digitaler Assistenzsysteme finden sich solche mit reinen Angelerntenbelegschaften. Unsere Fälle spiegeln in ihrer Breite damit einen industriellen Produktions- und Arbeitskontext, in denen ausschließlich oder in relevantem Ausmaß Facharbeiter/innen eingesetzt werden.



Mixabest (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:FANUC_R-2000B_series_robot_128.jpg), „FANUC R-2000B series robot 128“, Graustufenversion, Ausschnitt, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/fgabcode

Fertigungsroboter – in der Industrie schon lange im Einsatz

Facharbeit in der digitalisierten Produktion: Kein grundlegender Bedeutungsverlust gegenständlicher Kenntnisse und Fertigkeiten

Wir haben die Arbeitssituation der Beschäftigten mit Hilfe von teilweise mehrtägigen Arbeitsplatzbeobachtungen und ergänzenden Interviews untersucht. Auf dieser Grundlage ergab sich folgender Befund: In keinem unserer Fälle haben sich die Tätigkeitsprofile von Facharbeiter/innen so verändert, dass alte Aufgabenbereiche vollständig entfallen oder vollkommen neue hinzugekommen wären. Dies hat vor allem damit zu tun, dass weder die Arbeitsorganisation radikal verändert noch mit Hilfe der Digitalisierungstechnologie ein Technisierungssprung vollzogen wurde, der bisher vorhandene Tätigkeitsprofile vollkommen überflüssig gemacht oder durch Veränderungen im Tätigkeitsschwerpunkt so stark verändert hätte, dass es sich nicht mehr um vergleichbare Arbeit handelt. Solche Technisierungssprünge, die direkt in das Zentrum industrieller Facharbeit wirken, haben wir selbst in den Fällen nicht beobachten können, in denen neue ‚intelligente‘ Softwaresysteme zur Planung und Steuerung der Produktionsprozesse eingesetzt wurden. Korrekturen von Programmparametern z. B. mögen seltener werden als in der Vergangenheit, behalten aber grundsätzliche Bedeutung im Arbeitsalltag. Auf den Punkt gebracht heißt dies: Instandhaltungsarbeit bleibt Instandhaltungsarbeit, Montagefacharbeit bleibt Montagefacharbeit, Maschinenregulierung bleibt Maschinenregulierung.

Dies heißt nicht, dass sich die Arbeit von Facharbeiter/innen nicht erheblich verändert. Beobachten lassen sich beachtliche zeitliche und inhaltliche Verschiebungen innerhalb eines konstanten Aufgabenspektrums: Bei Instandhalter/innen nehmen – im Kontext präventiver Instandhaltung – geplante Eingriffe wie auch der Anteil der Zeit, die mit systematischer Schwachstellenanalyse verbracht wird, zu. Damit hat die Handlungssituation immer weniger mit der traditionellen handwerklichen Instandhaltung zu tun, deren Meisterschaft sich in der schnellen,

geschickten Ausführungen ungeplanter Reparaturen erwies. Ein anderes Beispiel ist die Automationsfacharbeit: Deren Aufgabe bleibt zwar weiterhin die zeitweise Steuerung, Regulierung und Optimierung komplexer technischer Systeme, und die Optimierungsaufgaben liegen auch weiterhin in der Entdeckung und Schließung von Automationslücken. Diese Aufgabe ist aber nunmehr mit Optimierungszielen unterlegt, die auf der systematischen Nutzung und Auswertung massenhaft vorliegender Prozess- und Anlagedaten beruhen.

Kooperationsfähigkeit über fach-, abteilungs- und organisationsbezogene Grenzen hinweg erforderlich.

Gefährdungen von Facharbeit

Die bisher diskutierten Befunde können eher als Beleg für eine Stabilisierung des Konzepts Facharbeit als Arbeits-, Qualifikations- und Entwicklungstypus auch unter den Bedingungen der jüngeren Digitalisierungswelle in der industriellen Produktion verstanden werden. Trotzdem zeigen die Befunde konkrete Gefährdungen für Facharbeit.



Mitarbeiter in der Fertigung analysieren Daten aus der laufenden Produktion

Für das Anforderungsprofil ist – je nach Tätigkeitstyp unterschiedlich ausgeprägt – die Relevanz beruflich strukturierter, theoretischer und empirischer Kenntnisse über Produkte, Produktions-/Bearbeitungsverfahren und Anlagentechnik, ergänzt um Kenntnisse der Informationstechnologie, unübersehbar. Dies gilt auch für handwerkliche Fähigkeiten (Geschick). Hinzu treten ausgeprägte Wissens- und Reflexionskompetenzen (strukturiertes Vorgehen bei Problemanalysen, Interpretationsvermögen und Abstraktionsfähigkeiten), die auch vor der Nutzung der neuen Digitalisierungstechnologien schon eine bedeutende Rolle gespielt haben. Schließlich bleiben auch organisationsbezogene und sozialkommunikative Kompetenzen wie Interpretations- und Entscheidungsvermögen, Fähigkeiten der Selbstorganisation, Kommunikative Sensibilität, Interdisziplinarität sowie

Diese zeigen sich zum einen aus einer ausbildungssystematischen Perspektive: Dort, wo an Mitarbeiter/innen Aufgaben einer systematischen Prozessverbesserung auf Grundlage digitaler Prozess- und Anlagedaten übertragen werden, scheint die benötigte Problemlösungskompetenz einer breiteren Basis an theoretischem Wissen über systemische Zusammenhänge von Produktionsverfahren und -technologien und an methodisch-analytischen Kompetenzen zu bedürfen als derjenigen, die in der Facharbeiterausbildung gelegt und in der anschließenden Berufstätigkeit weiterentwickelt wird. Ein erstes Indiz hierfür finden wir in der Selbstbeschreibung solcher ‚Prozessoptimierer‘, die auf eigene theoretische Defizite der Aus- und Weiterbildung und darauf verweisen, dass die von ihnen betriebene Fortbildung (z. B. ein Chemie-Ingenieur-Studium)

ihnen einen anderen, stärker theoretisch-methodisch geprägten Blick auf die Produktionsprozesse erlaubt. Derartige Werdegänge sind keine Ausnahme. Die Übernahme und kompetente Erledigung derartiger Optimierungsaufgaben erfolgt in unseren Fällen durchgängig durch Personen mit zusätzlich begonnener oder abgeschlossener Techniker-, Meister oder Fachhochschulausbildung. Umgekehrt sehen wir z. T. Vorbehalte oder Skepsis gegenüber der Übernahme solcher Aufgaben bei den Facharbeiter/innen, die keine zusätzliche

Prinzipien strukturierten bildungs- und erwerbsbiografischen Zusammenhang, in dem alle Facharbeiter/innen eine verbreiterte theoretische Wissensbasis als auch tiefgehende methodisch-analytische Kompetenzen erwerben können.

Die eben beschriebene notwendige Erweiterung der Wissensbasis ist jedoch nur ein Indiz für eine unsichere Zukunft des Konzepts industrieller Facharbeit. Weitere Gefährdungen gehen vor allem von zwei Faktoren aus. In der automatisierten Produktion

attraktive Möglichkeiten beruflicher Entwicklung im Betrieb signalisierten.

Anmerkung

- 1 Das Akronym DIGIND steht für das Projekt „Demografische Entwicklung, sozio-ökonomischer Strukturwandel und Digitalisierung der Arbeitswelt. Eine empirische Studie zu neuen Arbeitsformen, Qualifikationsanforderungen und Weiterbildung(sbedarfen) in der Industrie“, das – gefördert vom BMBF – am SOFI in den Jahren 2016 bis 2018 durchgeführt wurde.

Literatur

- Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker: (1998): Jenseits von Beruf und Beruflichkeit? Neue Formen von Arbeitsorganisation und Beschäftigung und ihre Bedeutung für eine zentrale Kategorie gesellschaftlicher Integration. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Heft 3. Nürnberg. S. 461–472.
- Lutz, Burkart; Voß, G. Günter (1992): Subjekt und Struktur – Versuch der Neubestimmung einer soziologischen Schlüsselbeziehung am Beispiel des Facharbeiters. In: Walter R. Heinz und Burkart Lutz (Hrsg.): Modernisierungsprozesse von Arbeit und Leben (Sonderheft I der MITTEILUNGEN des SFB 333), München, S. 77–89.
- Pfeiffer, Sabine (2018): Erosion der Facharbeit: Diskursiv ausgerufen, empirisch nachweisbar? Ein empirischer Blick auf die Betroffenen. Vortrag bei der Veranstaltung „Erosion der Facharbeit“ der Sektion Arbeits- und Industriosozologie beim 39. Soziologiekongress am 25. September 2018 in Göttingen. <https://www.sabine-pfeiffer.de/files/downloads/2018-Pfeiffer-DGS-Erosion-Facharbeit.pdf>
- Matuschek, Ingo (2018): Beständigkeit, Erosion und Degradierung – zur Entwicklung industrieller Facharbeit. Vortrag bei der Veranstaltung „Erosion der Facharbeit“ der Sektion Arbeits- und Industriosozologie beim 39. Soziologiekongress am 25. September 2018 in Göttingen

Workskills 2013, in Leipzig - Wenn die Abschlussprüfung zum Spaziergang wird. <https://www.flickr.com/photos/marbeitgeber/8077048801>, Arbeitgeberverband Gesamtmetall. <https://www.flickr.com/photos/marbeitgeber/>, CC BY 2.0. <https://creativecommons.org/licenses/by/2.0/de/faq#ccde>



Trotz Technisierungssprüngen: Facharbeit bleibt Facharbeit

Fortbildung absolviert haben. Mit anderen Worten: Wir finden eine spezifische Biografisierung der Zugänge in solche Aufgabenprofile, die darauf verweist, dass die Facharbeiter/innenausbildung nur mehr eine notwendige, freilich nicht mehr hinreichende Bedingung zur Bewältigung solcher Aufgaben darstellt. Je stärker die Qualität von Facharbeit (Abwechslungsreichtum und Interessantheit der Arbeit, Verantwortlichkeit, Handlungsspielräume, Möglichkeiten der Belastungsregulation) von der Übernahme solcher Aufgaben abhängt, umso größer wird zugleich das Risiko, dass sich Facharbeit nur noch für wenige Beschäftigte mit einer gewerblich-technischen Ausbildung realisieren lässt. Um dieses Risiko zu minimieren, bedarf es einer Einbettung des Kompetenzerwerbs in einen beruflichen, d. h. nach allgemeinverbindlichen

untergräbt Digitalisierung zum einen häufig die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung in der Arbeit: Aufgrund stabilerer technischer Prozesse wird der ‚automatische‘ Erwerb von Erfahrungswissen im laufenden Arbeitsprozess immer schwieriger und es fehlen häufig geeignete Qualifikationskonzepte (z. B. Prozesssimulation, ‚Von-Hand-Fahren der Prozesse‘), die diesem Problem abhelfen könnten. Damit droht sukzessive jener Teil der Qualifikationsbasis verloren zu gehen, durch die sich Facharbeit insbesondere von akademisch geprägter Arbeit abhebt. Zum anderen sind erste belegschaftsstrukturelle Effekte durch die Automatisierung von Planungs- und Steuerungsfunktionen erkennbar. Es kommt damit zu dem Abbau jener betrieblichen Arbeitsplätze, die in der Vergangenheit Aufstiegspositionen für Facharbeiter/innen waren und

Erste vorläufige Befunde aus einem laufenden Forschungsprojekt

Konflikte um Mitbestimmung und Überwachung im digitalen Umbruch

Martin Kuhlmann, Stefan Rüb, Svetlana Winter

Die Datensammelwut von Geheimdiensten (Stichwort NSA-Skandal) und großen Internetkonzernen wie Facebook oder Google sowie das Inkrafttreten des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im Mai 2018 haben die Öffentlichkeit in besonderer Weise für Fragen von Überwachung und Datenschutz sensibilisiert. Vor diesem Hintergrund und im Zuge beschleunigter Digitalisierung hat die betriebliche Mitbestimmung bei technischer Überwachung in den Auseinandersetzungen und Aushandlungen zwischen Management und Betriebsrat an Stellenwert gewonnen. Im Folgenden werden wir drei verschiedene Beziehungskonstellationen skizzieren, in denen die Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats in je unterschiedlicher Weise in Stellung gebracht werden und zur Geltung kommen.

Der Beitrag greift auf erste, noch vorläufige Befunde des Projekts „Digitalisierungskonflikte“ zurück, das vom SOFI gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen (Prof. Dr. Rüdiger Krause) durchgeführt wird. Das im Folgenden im Zentrum stehende Kontrollthema ist nur eines von mehreren Konfliktfeldern (wie die Frage der Arbeitszeiten, des Beschäftigungsabbaus/-umbaues und der Arbeitsgestaltung), die im Projekt untersucht werden.

Die Auseinandersetzung um Mitbestimmung und Überwachung ist aber insofern von besonderer Brisanz, als die Blockademacht, die die Mitbestimmung bei technischer Überwachung Betriebsräten ermöglicht, einen zentralen Eckpfeiler in der Machtarchitektur der Betriebsverfassung darstellt.

Rechtliche Ausgangslage

Die rechtliche Regulierung von Überwachung und Datenschutz im Betrieb beruht einerseits auf europäischen und nationalen Datenschutzrechten (insbesondere auch auf dem grundrechtlichen Schutz der informationellen Selbstbestimmung) und andererseits auf dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen (§ 87 Nr. 1 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz).

Für den einzelnen Beschäftigten stellt es sich als eher schwierig dar, sich



Foto: Klaus-Peter Buis

Mit dem Betriebsrat abgeklärt: Überwachungskamera am SOFI – keine Eingangskontrolle für Beschäftigte

gegen ein unzulässiges Maß an Überwachung zur Wehr zu setzen. Darauf deuten zumindest die geringe Zahl wie auch die Art gerichtlich ausgetragener Konflikte hin. Zu individualarbeitsrechtlichen Verfahren wegen möglicherweise unzulässiger Kontrollpraktiken des Arbeitgebers kommt es vor allem im Zusammenhang mit Kündigungsschutzklagen (beispielsweise in der Frage von Beweisverwertungsverboten bei rechtswidrig erlangten Daten), d. h. erst dann, wenn das Arbeitsverhältnis als eine dauerhafte Beziehung bereits zerrüttet und hochgradig gefährdet ist.

Der § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG erweist sich dagegen als ein scharfes Schwert des Betriebsrats, sich in den Prozess der betrieblichen Digitalisierung hineinzudefinieren; insbesondere deshalb, weil das Bundesarbeitsgericht (BAG) diesen Paragraphen in seiner ständigen Rechtsprechung tendenziell weit auslegt. Demnach ist eine Überwachungseignung der technischen Einrichtung ausreichend, eine subjektive Überwachungsabsicht des Arbeitgebers dagegen nicht erforderlich. Da tendenziell jedes digitale Tool und Programm eine Überwachungseignung beinhalten, eröffnet dies konfliktfähigen und -bereiten Betriebsräten angesichts der Breite und Tiefe derzeitiger Digitalisierungsprozesse ein erhebliches Maß an Blockade- und Gestaltungsmacht, d. h. an Möglichkeiten, Prozesse zu verzögern und in Aushandlung mit der Arbeitgeberseite Interessen der Beschäftigten einzubringen.¹

Betriebliche Praxis

In der Praxis betrieblicher Digitalisierung und deren Regulierung können die Mitbestimmungsmöglichkeiten des § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG Ausgangspunkt für Blockaden und Konflikte, aber auch für Gestaltungsprozesse sein, die von Betriebsräten und Management gemeinsam getragen und umgesetzt werden. Im Einzelnen lassen sich zumindest drei Konstellationen unterscheiden, die auf unterschiedlichen Handlungsbedingungen aufsetzen und mit unterschiedlichen Konflikt dynamiken einhergehen.

(1) Forcierte Kontrollambitionen des Managements

Eine erste Konfliktkonstellation erwächst daraus, dass sich Betriebsräte mit umfassenden Kontrollambitionen des Managements konfrontiert sehen. Ein solches Management setzt darauf, mittels rigider Formen der Steuerung und Kontrolle die Quantität und Qualität der Arbeitsleistung zu steigern und zu optimieren. Für die Beschäftigten bedeutet ein solches Steuerungs- und Kontrollkonzept tendenziell hohe Arbeitsintensitäten und Belastungen bei geringen Autonomiespielräumen und hochgradiger Fremdsteuerung. Derartige rigide Kontrollformen kommen insbesondere dort zum Tragen, wo Geschäftsmodelle verfolgt werden, die auf standardisierbare und standardisierte Dienstleistungs- und Produktionsarbeit setzen.²

findet sich in unserem Untersuchungssample im Fall eines auf die Geschäftsreiseabwicklung spezialisierten Touristikunternehmens. Die Kundenbetreuung ist zum Großteil in Form durchgetakteter und fortlaufend überwachter Call-Center-Arbeit hoher Intensität organisiert. Das Management verfolgt eine durch digitale Technik forcierte Kontrollstrategie, sowohl was die Leistung als auch das Verhalten der Beschäftigten betrifft. Die generelle Ambition des Managements besteht darin, Beschäftigtendaten möglichst umfassend erfassen, speichern und auswerten zu können (einschließlich personenbezogener Auswertungen). Bereits in der Vergangenheit wurden eine weitgehende laufende Überwachung und teambezogene Auswertungen durchgeführt. Die derzeitigen Auseinandersetzungen zwischen Management und Betriebsrat

(2) Kontrolle der Kontrolle

Solche rigiden Kontrollambitionen des Managements sind eher die Ausnahme. In vielen Fällen verfolgt das Management ein weniger rigides Kontrollkonzept und zeigt in Bezug auf personenbezogene Leistungs- und Verhaltenskontrollen Kompromissbereitschaft. Die betriebliche Mitbestimmungspraxis digitaler Tools und Programme kann aber auch hier eine spezifische Konfliktkonstellation mit sich bringen. Konflikte entzünden sich in dieser Konstellation daran, dass die Betriebsräte ein Konzept einer engmaschigen Kontrolle der Kontrolltechnologien verfolgen, das dem arbeitgeberseitigen Interesse an einer unbürokratischen und unverzüglichen Einführung neuer technischer Applikationen entgegensteht. Das Problem aus Arbeitgebersicht ist hier die



Arbeit im Call Center – immer online

Diana Varisova (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:CallCenter2.jpg), „CallCenter2“, Graustufenversion, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode

In arbeitsgerichtlich ausgetragenen Konflikten um betriebliche Kontrollfragen ist diese Konstellation vorherrschend. Hochgradige Kontrollambitionen des Managements treten unmittelbar in Konflikt zu Ansprüchen der Beschäftigten auf Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit erhalten und ein Mindestmaß an Autonomiespielräumen gewähren. In der Rechtsprechung geht es insbesondere um die Frage, ob die Kontrollambitionen des Managements die Grenze unverhältnismäßiger und nicht erlaubter Überwachung überschreiten.

Exemplarisches Fallbeispiel einer solchen zugespitzten Konfliktkonstellation

drehen sich – abstrakt – um eine weitere Intensivierung des Kontrollzugriffs im Zuge der Ausreizung technisch gegebener Kontrollpotenziale und – konkret – um die Frage des prinzipiellen Regulierungserfordernisses und Regulierungsniveaus der digitalen Tools. Das Management hat einen Entwurf einer Betriebsvereinbarung vorgelegt, mit der es sich einen weitgehenden Freibrief der individuellen Datenerfassung, -speicherung und -nutzung ausstellen würde. Dem setzte der Betriebsrat einen eigenen Entwurf entgegen, der einen Erlaubnisvorbehalt, d.h. eine Veto-Option des Betriebsrats bei der Einführung EDV-technischer Systeme vorsieht.

große Eingriffstiefe des Betriebsverfassungsgesetzes in Verbindung mit der spezifischen Anwendung des Datenschutzgesetzes. Dies hat zu einer gewohnheitsmäßig verfestigten Regelungspraxis geführt, in der die technische Auslegung der Datenerfassung und -speicherung selbst gemäß den datenschutzrechtlichen Kriterien der Datensparsamkeit und Zwecksetzung festgelegt wird. Der § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG eröffnet Betriebsräten dadurch im Zusammenhang mit Tiefe, Breite und Stetigkeit der Digitalisierung ein hohes Maß an institutionalisierter Blockademacht sowohl im Hinblick auf die Einführungsgeschwindigkeit als auch auf

den Funktionsumfang der einzuführenden Systeme.

Exemplarisch dafür steht in unserem Untersuchungssample ein Krankenhauskonzern, in dem eine Vielzahl digitaler Umstellungen parallel laufen und große, tendenziell konzernweite Digitalisierungsprojekte in viel kürzerer Taktung, als dies früher der Fall war, aufgelegt werden. Die Mitbestimmungserfordernisse des Betriebsrats bei derartigen Projekten werden zwischen zentralem Management und dem IT-Ausschuss des Konzernbetriebsrats routiniert abgearbeitet. Der Detaillierungsgrad der Regelungen ist sehr hoch, der Aushandlungsprozess entsprechend langwierig. Dies bindet nicht allein Kapazitäten – der zuständige Personalmanager schätzt, dass 70 bis 80 Prozent der Interaktion mit dem Konzernbetriebsrat hier gebunden wird –, sondern führt auch zu Prozessverzögerungen der Einführung der verhandelten Systeme und Programme (die bekanntlich selbst einem raschen Alterungsprozess unterliegen).

Die bestehenden, auf Beschränkungen der technischen Auslegung gerichteten Regelungspraktiken werden aus Unternehmenssicht angesichts der Anforderungen der Digitalisierung zum Hemmschuh der Entwicklung. Eine Managementstrategie besteht deshalb darin, mit den Betriebsräten so genannte IT-Rahmenvereinbarungen³ abzuschließen, die eine andere Regelungslogik vorsehen: weg von einzelsystemspezifischen Detailregelungen hin zu generellen Grundsätzen der Einführung und Anwendung technischer Systeme (die heutzutage in aller Regel eine digitale Komponente enthalten und zu personenbezogener Überwachung geeignet sind).

(3) Von der Kontrolle zur Gestaltung

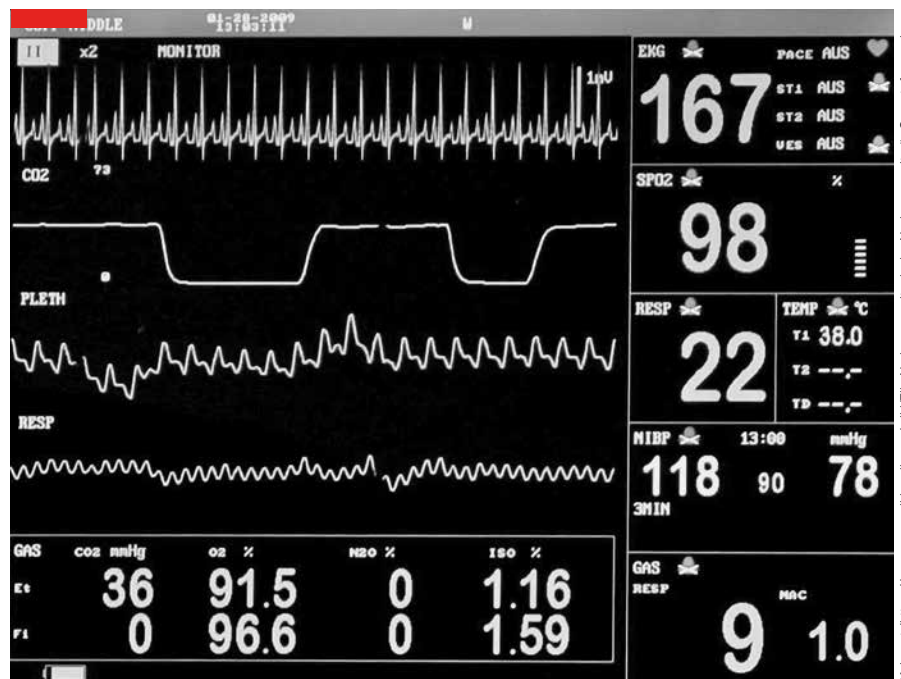
Eine weitere Konstellation ergibt sich dann, wenn Betriebsräte in Erweiterung ihrer rechtlich gegebenen Mitbestimmungsmöglichkeiten den § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG dazu nutzen wollen, im Prozess der digitalen betrieblichen Reorganisation auf die Gestaltung der Arbeit Einfluss zu nehmen. In diesem

Fall ist der Fokus der Mitbestimmung nicht allein und primär auf das Überwachungspotenzial der neuen Technologien gerichtet, vielmehr nehmen die Betriebsräte die technologiebedingten Veränderungen der Arbeitssituation insgesamt in den Blick.

Beispielhaft für eine solche Konstellation steht die Einführung einer EDV-gestützten Auftragsabwicklung in der Montage eines Maschinenbaubetriebs. In einem beteiligungsorientierten Beratungsprozess wurden die Problem- und Interessenlagen der Beschäftigten ermittelt. Aus deren Sicht

Arbeitgeberseite zu einer Ausweitung der Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht bereit ist. Zum Teil scheut die Arbeitgeberseite in diesen Fällen nicht vor dem Gang zur Einigungsstelle zurück, um den Betriebsräten ihre rechtlichen Grenzen aufzeigen zu lassen.

Es finden sich aber auch Konstellationen, in denen das Management zu einer frühzeitigen und umfassenden Beteiligung des Betriebsrats an der Gestaltung digitaler Arbeit bereit ist, die Betriebsräte aber gespalten sind, ob sie sich auf die Beteiligungsangebote des Managements auf Kosten



Digitalisierung im Krankenhaus allgegenwärtig

bestand das Hauptproblem der Veränderungen darin, dass der Arbeitsprozess stärker zerlegt und die kürzer getakteten Arbeitsschritte zur Ermittlung der Zeitvorgaben genutzt wurden. Dagegen wurden die detaillierten Zeiterfassungen von den Beschäftigten nicht als problematisch bewertet, da sie vom Akkordlohn her bekannt waren. Mitsprache wurde vielmehr (ähnlich wie bei klassischen zeitsystemen) im Hinblick auf die Art und Weise der Vorgabezeitermittlung verlangt.

Das Gestaltungsinteresse der Betriebsräte unter Nutzung der Mitbestimmung des § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG ist dann konfliktträchtig, wenn die

bisheriger detaillierter Regelungen zu Überwachung und Datenschutz einlassen sollen. Wie unsere Untersuchungen zeigen, kann sich in den Betriebsratsstrukturen großer Unternehmen eine solche Konfliktkonstellation zwischen verschiedenen Ausschüssen des Betriebsrats reproduzieren. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn der IT-Ausschuss entlang der Entscheidungslogik einer personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensüberwachung entscheidet und damit andere thematische Ausschüsse (Entgelt oder Qualifizierung) auf den Plan ruft, die sich beschweren, nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen worden zu sein, obwohl die Einführung der im IT-Ausschuss

Kälmet (https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Narkosemonitor.jpg), „Narkosemonitor“, Graustufenversion, https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/legalcode

behandelten digitalen Tools und Programme Entgelt- oder Qualifizierungsthemen ebenfalls berühren.

Rechts- und betriebspolitische Implikationen

Angesichts der hier dargestellten Konfliktkonstellationen der betrieblichen Digitalisierungspraxis dürfte es nicht überraschen, dass der § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG auch rechtspolitisch unter Druck kommt. Aus einer arbeitgeberseitigen Interessenperspektive richtet sich die rechtspolitische Interventionen insbesondere darauf, a) den Anwendungsbereich der Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen wieder auf den Wortlaut des Gesetzes (zur Leis-

komplexe und über den Einzelfall hinausgehende Konflikt- und Widerspruchskonstellation, die darin besteht,

- dass dieser Paragraph Teil der Machtarchitektur des Betriebsverfassungsgesetzes insgesamt im Sinne von Checks-and-Balances ist und mit der Verschiebung dieser Machtarchitektur der managementseitige Zwang zur Kooperation an einem wesentlichen Punkt abgeschwächt würde,
- dass die bisherige Regelungspraxis dieses Paragraphen angesichts der Tiefe und Breite der Digitalisierung kaum mehr handhabbar ist und zu einem Nadelöhr der Digitalisierung wird (und möglicherweise auch zu kurz greift),

Forschungsprojekts (u. a. historisch vertiefend und empirisch erweiternd) fortgeführt und intensiviert werden soll.

Anmerkungen

- 1 Rechtlich ist die Mitbestimmung auf Fragen individueller Leistungs- und Verhaltenskontrolle begrenzt, in der Praxis ist diese Grenze durchlässiger. Personalmanager berichteten uns, sie würden fallweise Konflikte in Einigungsstellen eskalieren, um über Fragen individueller Leistungs- und Verhaltenskontrollen hinausgehende Beteiligungsambitionen von Betriebsräten zu begrenzen.
- 2 Staab und Nachtweh (2016: 27ff.) sprechen mit Verweis auf die Steuerung und Kontrolle angelernter Lagertätigkeiten (Einsammeln der Waren für den Versand, Verpacken, Ent- und Verladen) bei Amazon von „digitalem Taylorismus“. Das Ausmaß individueller Kontrollen ist allerdings unklar. Zwar gebe Amazon an, im Einklang mit den geltenden Datenschutzregeln in Deutschland keine individualisierten Evaluierungen von Bewegungsdaten zu erstellen, Beschäftigte beschrieben dagegen, dass sie regelmäßig in Personalgesprächen mit detaillierten Kenntnissen und Daten über ihre individuelle Arbeitsleistung konfrontiert würden.
- 3 IT steht hier für Informationstechnologie.
- 4 Konkret genannt werden das Verbot personenbezogener Verhaltens- und Leistungskontrollen, ggfs. in Verbindung mit Beweis- und Verwertungsverboten, Anonymisierungspflichten und umfassenden Informationspflichten gegenüber dem Betriebsrat (Schipp 2016).



Bildschirmarbeit

tungs- und Verhaltensüberwachung bestimmt anstatt dafür geeignet) zurückzuschneiden und b) dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, technische Einrichtungen unter bestimmten Auflagen⁴ ungeachtet der bestehenden Mitbestimmungserfordernisse einführen zu können (vgl. hierzu bspw. Schipp 2016). Beide Vorschläge würden die erweiterte Blockade- und Gestaltungsmacht, die den Betriebsräten bei der Einführung technischer Anlagen im Zuge beschleunigter Digitalisierung zugewachsen ist, wieder deutlich einschränken.

Die rechts- und betriebspolitische Praxis des Umgangs mit dem § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG verweist auf eine

- dass mit der Einführung neuer Tools und Programme immer auch Fragen der Arbeitsgestaltung verbunden sind, die über Überwachungsfragen hinausgehen und für die keine originäre Mitbestimmung des Betriebsrats besteht und
- dass um die Nutzung des § 87 Nr. 1 Abs. 6 BetrVG auch betriebsratsinterne Konflikte auftreten.

Fragen der Regulierung von Kontrolle und Datenschutz im Betrieb und des strategischen Umgangs mit der Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen erweisen sich als betriebs- und rechtspolitisch gleichermaßen virulent. Umso mehr bedürfen sie der weiteren Analyse, die im Rahmen des laufenden

Literatur

- Schipp, Johannes (2016): Industrie 4.0 und Mitbestimmung bei technischen Innovationen. Ist § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG den neuen Herausforderungen gewachsen? In: Arbeits-Rechts-Berater, Heft 6, S. 177-180.
- Staab, Philipp; Nachtwey, Oliver (2016): Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jg., 18-19, S. 24-31.

Studie zur Digitalisierung in kleinen und mittleren Handelsunternehmen

Frisst die Digitalisierung den inhabergeführten Fachhandel?

Klaus-Peter Buss

Der Handel wird durch Digitalisierung und boomenden Onlinehandel erschüttert. Besonders bedroht scheinen vor allem kleine und mittlere Handelsunternehmen. Wie eine neue Studie zeigt, verschärft die Digitalisierung hier zwar die Probleme. Die Händler reagieren aber nicht mit einer bedingungslosen Anpassung, sondern setzen vor allem auf eine Stärkung der klassischen Kompetenzen des Fachhandels.

Die Digitalisierung des Handels scheint unaufhaltsam: Der Onlinehandel wächst mit hohem Tempo, und die großen Onlinehändler melden immer neue Umsatzrekorde. Zugleich halten auch im stationären Handel immer neue digitale Technologien – von Selbstbedienungskassen, elektronischen Preisschildern oder Tablets im Verkauf über Mobile Payment, Beacons und Shopping Apps bis hin zu intelligenten Spiegeln, Inventurrobotern oder 3D-Druck – Einzug. Kurz: Glaubt man den vielzähligen Studien von Unternehmensberatungen und Technologieanbietern scheint auch im stationären Handel nichts beim Alten zu bleiben und nur, wer sich digitalisiert, scheint mithalten zu können.

Das Problem ist nicht die Digitalisierung

Dies legt nahe, dass gerade kleine und mittlere Geschäfte – mithin der klassische inhabergeführte Fachhandel – von einer solchen Entwicklung überfordert zu werden drohen: 2016 hatten nach Angaben des statistischen Bundesamtes 93% der Unternehmen weniger als 20 Beschäftigte. Gleichzeitig entfällt auf diese Betriebe nicht einmal ein Zehntel der Einzelhandelsumsätze¹. Die Ressourcen im Handel und damit die Chancen, im Digitalisierungswettbewerb mithalten zu können, sind also extrem ungleich verteilt. Unterstrichen wird die bedrohliche Situation kleinerer Händler auch durch die Entwicklung der Marktanteile: zwischen 2000 und 2017 hat sich der Marktanteil des nicht-filialisierten Fachhandels nach Angaben des Handelsverbands von 32% auf 17% beinahe halbiert². Doch stehen kleine und mittlere Handelsunternehmen der Digitalisierung wirklich so machtlos

gegenüber? Wie unsere Studie zeigt verfügen gerade kleine und mittlere Fachhändler in ihren Nischen durchaus über Wettbewerbsstärken, die auch durch die Digitalisierung nicht in Frage gestellt werden, durch Nutzung der neuen Technologien aber durchaus unterstützt werden können.



Foto: Klaus-Peter Buss

Wenn Kunden ausbleiben, ist das nicht immer der Digitalisierung geschuldet ...

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass viele Probleme des inhabergeführten Handels weder alleine auf die Digitalisierung zurückzuführen noch durch diese zu lösen sind. Dies zeigt bereits ein näherer Blick auf die Daten: Die angeführten Marktverluste sind deutlich höher als die Gewinne des Onlinehandels, der 2017 auf einen Anteil am Einzelhandelsumsatz von 9,5% kam. Deutlich mehr Marktanteile gingen an Filialisten,

Discounter und Fachmärkte verloren, die seit der Jahrtausendwende zusammen um über 13% zulegen und heute fast die Hälfte der Einzelhandelsumsätze auf sich vereinen. Die Marktanteilsverluste des nicht-filialisierten Fachhandels gehen also vor allem auch auf den Wettbewerbsdruck durch andere – stationäre – Vertriebsformen zurück. Und auch wenn die Online-Wachstumsraten hoch sind, wird absehbar der überwiegende Teil des Handels stationär bleiben. Gerade kleinere und mittlere Unternehmen werden dabei jedoch durch ‚säkulare‘ Probleme wie die demografische Entwicklung, Probleme des Generationenwechsels oder hohe Mietpreise besonders hart getroffen – Probleme, die umso schärfer zu Tage treten, je besser es Wettbewerbern gelingt, ihre Prozesse durch Digitalisierung zu optimieren.

Die soziale Beziehung zum Kunden bleibt zentral

Aus den von uns geführten Expertengesprächen wurde sehr deutlich, dass sich für die Händler durch die Digitalisierung ihre eigentliche Herausforderung, die Gestaltung des Verhältnisses zu ihren Kunden, nur bedingt verändert. Zum einen ist das Kaufverhalten im stationären Handel wesentlich stärker als im Onlinehandel durch Spontankäufe und die Auswahl und Entscheidung vor Ort und im Gespräch mit dem Verkäufer geprägt. Damit rückt aber die soziale Beziehung zum Kunden in den Vordergrund. Der Onlinehandel bietet anscheinend nur begrenzt Ersatz für die dialogischen und interaktiven Prozesse, die im stationären Handel nach wie vor zentral sind. Zum andern verändert sich zwar das Kundenverhalten durch die Digitalisierung und

die vielfältigen Onlineangebote. Auch die von uns befragten Unternehmen wissen – quer durch die Branchen – von einem solchen Wandel zu berichten und benennen dabei sehr unterschiedliche Aspekte wie eine gewachsene Preissensitivität (die sicherlich auch durch die Entwicklung des stationären Handels vorangetrieben wurde) oder gestiegene Erwartungen an die Produktverfügbarkeit und die Breite des Angebotes. Auch prägen Online-Kaufverfahren etwa bei Beschwerde- und Reklamationsvorgängen zum Teil die Erwartungen an den stationären Handel. Trotzdem stellt dieser Wandel das eingespielte Geschäftsmodell des Fachhandels nicht in Frage.

In der Literatur wird oft darauf verwiesen, dass gerade junge Käuferschichten als sog. ‚Digital Natives‘ und „Avantgarde“ der Digitalisierung in ihrem Kaufverhalten eine Vorschau auf künftige Entwicklungen gäben. Hiermit verknüpft sich zumeist die Erwartung, dass die Kaufkraft immer mehr in den Onlinehandel abwandert. Allerdings gehören die Digital Natives zum einen nicht zur primären Zielgruppe des inhabergeführten Fachhandels, in dem oftmals wertigere (Zweit-) Anschaffungen getätigt werden. Entsprechend schätzen zwei Drittel der von uns befragten Handels-KMU ihre Hauptkundengruppe auf 35 Jahre und älter. Zum anderen zeigen verschiedene Studien, dass auch die jüngere Generation beim Einkauf sehr unterschiedliche Bedürfnisse hat, die nicht alle durch den Online-Handel bedient werden. In diesem Zusammenhang verweisen die von uns befragten Händler auf sehr unterschiedliche Motive Jüngerer, stationär einzukaufen: politische und ethische Motive, Szenezugehörigkeit und Markenbewusstsein, Kaufberatung und Buchempfehlung – Motive also, die zumeist eher altersunabhängig gelten.

Ein Punkt, den die von uns befragten Händler branchenunabhängig besonders hervorheben, ist das veränderte Informationsverhalten der Kunden. Die Kunden würden heute wesentlich informierter auftreten als früher, und das Internet stelle hierbei die zentrale Informationsquelle dar. Vor allem aber schlägt das veränderte Informationsverhalten auf den Verkaufsprozess durch. Hier sinkt nicht der Beratungsbedarf. Stattdessen

erhöhen sich für die Verkäufer in mehrfacher Hinsicht die Anforderungen an Beratung und Verkauf: Oft entscheiden sich Kunden bereits im Vorfeld für ein bestimmtes Produkt und informieren sich intensiv darüber. Damit verfügen sie z. T. über ein höheres Detailwissen als der Verkäufer. Für den Verkäufer steigen in der Folge die Anforderungen an die Tiefe und Breite seines Fachwissens. Zugleich kommen die Kunden oft mit einer vorgefertigten Meinung und sind damit weniger offen für Alternativen. Trotzdem muss die Kaufentscheidung mit dem Kunden im Geschäft auch weiterhin kommunikativ ‚erarbeitet‘ werden, um etwa drohende Fehlentscheidungen, die auf den Händler zurückfallen könnten, zu verhindern oder Produktalternativen ins Spiel zu bringen. Zugleich wirkt sich die Vorentscheidung des Kunden auf die Interaktionsprozesse zwischen Kunden und Verkäufer aus. In dem Maße, in dem



Trotz wachsendem Onlinehandel haben auch Traditionen im stationären Handel Bestand – Restauriertes ‚Handelshaus‘-Schild in der Göttinger Innenstadt

ein Kunde seine Kaufentscheidung bereits durchdacht hat, muss dies im Verkaufsgespräch auch verkaufpsychologisch berücksichtigt und der Kunde somit an einer anderen Stelle als früher im Kaufprozess ‚abgeholt‘ werden.

Als eine Folge der Digitalisierung gewinnen damit insbesondere klassische

Kommunikations- und Verkaufskompetenzen an Bedeutung – ein Punkt, der in der Diskussion um den Handel 4.0 gerne übersehen wird. „Da sind wir“, so ein Bekleidungshändler, „natürlich als Persönlichkeiten gefragt. Der Kunde soll wegen unserer Mitarbeiter zu uns kommen.“ Digitalisierung – von Social Media Marketing über neue Formen der Produktpräsentation bis hin zur Rationalisierung von Back-Office-Prozessen – kann helfen, das Einkaufserlebnis der Kunden zu verbessern und die eigene Wettbewerbssituation zu stärken. Der Einsatz der neuen Technologien darf aber, dies wurde von den befragten Händlern immer wieder betont, weder den durch die direkte Kommunikation mit den Kunden geprägten Verkaufsprozess stören, noch darf die eingesetzte Technologie das Verkaufspersonal vom Kunden ablenken.

Für die Studie hat das SOFI im Rahmen des JOBSTARTER plus-Projektes DiHa 4.0 (Förderung: BMBF, ESF) zur Digitalisierung im Handel im Herbst 2018 in Südniedersachsen ausführliche Expertengespräche in Unternehmen und ihrem Umfeld geführt. Der vollständige Bericht kann unter <http://www.sofi-goettingen.de/projekte/diha-40-digitalisierung-im-handel/publikationen/> abgerufen werden.

Anmerkungen

- 1 Statistisches Bundesamt, „Anzahl der Unternehmen im Einzelhandel in Deutschland nach Beschäftigtengrößengruppen in den Jahren 2015 und 2016“ (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261493/umfrage/unternehmensgroessen-im-deutschen-einzelhandel/>) sowie „Umsatz je Unternehmen im Einzelhandel in Deutschland nach Beschäftigtengrößengruppen im Jahr 2014 (in Euro)“ (<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/261546/umfrage/umsatz-je-unternehmen-im-deutschen-einzelhandel-nach-unternehmensgroessen/>), beide abgerufen am 05.09.2018.
- 2 Handelsverband Deutschland (2018): Zahlenspiegel 2018, Berlin.

Justizjurist/innen und die Produktion öffentlicher Güter

Das Amtsethos der Hüter von Recht und Ordnung

Birgit Apitzsch, Berthold Vogel

Richter/innen und Staatsanwält/innen sind für die Produktion des öffentlichen Gutes der Rechtsstaatlichkeit von zentraler Bedeutung. Über ihr Professionsverständnis, über ihre Arbeitswirklichkeit und über ihren Umgang mit aktuellen Herausforderungen der Justiz wissen wir jedoch wenig. Im Rahmen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) berichteten wir von theoretischen Annäherungen an das juristische Amtsethos sowie von ersten Forschungsergebnissen aus dem laufenden Projekt „Die Hüter von Recht und Ordnung? Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung“. Die von uns ausgerichtete Ad-hoc-Gruppe „Profession, Staat und Öffentlichkeit – Herausforderungen in ortsgebundenen und grenzübergreifenden Interaktionen“ bot einen fruchtbaren Diskussionszusammenhang für die Auseinandersetzung mit diesen und anderen Zugriffen auf die Produktion öffentlicher Güter.

Die Produktion von immateriellen öffentlichen Gütern wie der Rechtsstaatlichkeit ist zentrale Voraussetzung für gesellschaftlichen Zusammenhalt und Institutionenvertrauen. Gleichzeitig wissen wir seit den frühen justizsoziologischen Studien (bspw. Kaupen 1969) erstaunlich wenig über Amtsethos und Arbeitswirklichkeit des Personals unseres Rechts- und Sozialstaats sowie über dessen institutionelle Kulturen und aktuelle Herausforderungen.

Ad hoc-Gruppe „Profession, Staat und Öffentlichkeit – Herausforderungen in ortsgebundenen und grenzübergreifenden Interaktionen“

Vor diesem Hintergrund haben wir im Rahmen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) eine Ad-hoc-Gruppe zum Thema „Profession, Staat und Öffentlichkeit – Herausforderungen in ortsgebundenen und grenzübergreifenden Interaktionen“ ausgerichtet. Ausgangsüberlegung der Ad-hoc-Gruppe bildete die Forschung zu staatsnahen Berufsgruppen, die bis heute eine weitgehende Leerstelle in der Professions- wie in der Rechtssoziologie darstellt. In Kontinentaleuropa und vor allem in Deutschland prägte bei diesen der Staat die Herausbildung von Professionen (Littek, Heisig, Lane 2005), was deren Charakterisierung als „Amtsprofessions“ (Siegrist 1988) begründet. Bis heute sind Staatlichkeit und Professionslogik in der Ausbildung und Regulierung in einigen Bereichen (bspw. Justiz und Bildungswesen) eng miteinander verflochten. Gleichzeitig

erfahren gerade diese Berufsgruppen neue Herausforderungen, sei es durch Laien, Ansprüche der Öffentlichkeit oder Reformen im Berufsfeld selbst. Hinzu kommen zunehmende internationale Verflechtungen, die neue Kooperationen und Kompetenzen erfordern und gerade die an Grenzen des Nationalstaats und der Bundesländer gebundene Ausbildung und Regulierung professioneller Praxis staatsnaher Berufsgruppen herausfordern. International tätige Anwält/innen organisieren sich bereits grenzübergreifend (Quack 2007). In anderen Bereichen werden zumindest neue Qualifikationen,

Kooperationen oder die Einbeziehung von Laien (bspw. bei Übersetzung oder Unterstützung des Schriftverkehrs) erforderlich. Über die Folgen dieser Veränderungen, wie generell über das Professionsverständnis und die institutionelle Rahmung staatsnaher Professionen besteht Forschungsbedarf. Die Ad-hoc-Gruppe bot eine Gelegenheit zum Austausch über aktuelle Untersuchungen, beispielsweise zu österreichischen Ombudseinrichtungen von Julia Dahlvik (Wien) und Axel Pohn-Weidinger (Göttingen), von Kathrin Englert (Siegen) zu Verwaltungsbeschäftigten in Bürgerkontakt und von Berthold Vogel und Birgit Apitzsch (SOFI) zur niedersächsischen ordentlichen Gerichtsbarkeit. Unser Beitrag „Charisma, Macht und Verantwortung – juristisches Amtsethos in der ordentlichen Gerichtsbarkeit“ setzte bei den Repräsentant/innen von Rechts- und Sozialstaat an.

SOFI-Forschung zum Amtsethos von Justizjurist/innen

Grundlage bildete das aktuell am SOFI durchgeführte, vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) im Rahmen der Förderlinie Pro*Niedersachsen geförderte Projekt „Die Hüter von Recht und Ordnung? Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung“. Im Mittelpunkt des Projekts stehen Professionsverständnis und Amtsethos, Arbeitsalltag und Erwerbsbiografien von Richter/innen und Staatsanwält/innen sowie die institutionelle Kultur und Fragen des Generationenwandels in der ordentlichen Gerichtsbarkeit in Niedersachsen.



Foto: Klaus-Peter Buis

Verbreitet wenig Amtsscharisma – Wegweiser zu Göttinger Gerichten

In unserem Beitrag knüpften wir an die soziologische Diskussion zu Charisma an. Im Anschluss an Weber (1972) lassen sich mit dem Konzept des Charisma nicht nur die einer Person zugeschriebenen außergewöhnlichen und außeralltäglichen Eigenschaften fassen – in der Tat stehen diese Attribute eher im Gegensatz zur modernen Justiz mit ihren regelhaften Verfahren und der einheitlichen und formalen Ausbildung und Auswahl ihres Personals. Als „Institutionencharisma“ oder „Amtscharisma“ lenkt der Charismabegriff den Blick vielmehr auf die Inszenierungen in der Justiz, die spezifischer Symbole und Rituale bedürfen. Zu denken wäre

hier an die besondere Architektur von Gerichtssälen, die Roben und die eine Verhandlung rahmenden Formalia. Gleichzeitig sensibilisiert die Sicht auf Justiz als charismatischer Institution den Blick auf die Anforderungen an die persönliche Verkörperung und Repräsentation derselben (Bienfait 2006) durch die Amtsträger (also der Staatsanwält/innen und Richter/innen), und, allgemeiner, auf das Zusammenspiel von persönlicher Repräsentation und Gestaltung von Rechtstaatlichkeit mit institutionellen Regeln und Kontrollen.

Auf dieser Grundlage sowie anhand einer die Berufsgruppen in der Justiz vergleichenden qualitativen Untersuchung diskutierten wir zum einen erste Befunde, die sich auf die Person und deren institutionellen Einbindung bei der Entscheidungsfindung in der richterlichen bzw. staatsanwaltschaftlichen Praxis beziehen. Diese ist neben den rechtlichen Normen und deren etablierten Auslegungen im juristischen Diskurs auch durch die Notwendigkeit geprägt, unbestimmte Rechtsbegriffe auszufüllen sowie Ansprüchen an Einzelfallgerechtigkeit und materiale Rationalität zu genügen. Den zweiten empirischen Schwerpunkt bilden unsere Befunde zur Kommunikation von Entscheidungen und zur Verfahrensgestaltung gegenüber Öffentlichkeit und Parteien während und außerhalb gerichtlicher Verhandlungen.

Die Analyse beruht auf einer mehrteiligen Untersuchung, die Experteninterviews mit Personen auf Ebene der Landesregierung sowie der Leitung



Birgit Apitzsch referierte beim 39. DGS-Kongress über juristisches Amtsethos in der ordentlichen Gerichtsbarkeit

von Gerichten bzw. Staatsanwaltschaften einbezieht, sowie 65 teilstrukturierte Interviews und zwölf Gruppendiskussionen mit Richter/innen und Staatsanwält/innen in Amtsgerichten, Landgerichten, Oberlandesgerichten, Staatsanwaltschaften und Generalstaatsanwaltschaften. Schließlich beleuchtet eine Onlinebefragung das professionelle Selbstverständnis, die berufliche Situation und die biografischen sowie sozialstrukturellen Hintergründe der Richter/innen und Staatsanwält/innen in der gesamten ordentlichen Gerichtsbarkeit Niedersachsens.

Die Analyse subjektiver Rekonstruktionen von justizjuristischen Entscheidungsprozessen und Kommunikationsstrategien sowie der Wahrnehmung von Gestaltungsmöglichkeiten und deren Begrenzungen deutet auf Veränderungen im Amtsethos hin – gerade auch im Vergleich zu älteren justizsoziologischen Studien: Die Justizjurist/innen in unserer Studie sehen sich besonderen und zum Teil neuen Anforderungen an das professionelle Ausfüllen ihrer Rolle und das persönliche Repräsentieren des Rechtsstaats ausgesetzt. Dazu gehört, dass sie ihre Tätigkeit nicht nur mit Machtausübung, sondern v. a. auch mit der Verantwortung verbinden, mit ihren Entscheidungen in die konkreten Lebensverhältnisse einzugreifen. Besonders auffällig ist, dass Richter/innen

und Staatsanwält/innen sich nicht nur gegenüber den unmittelbar betroffenen Parteien in der Verantwortung sehen, sondern auch hinsichtlich der Stärkung des Vertrauens in den Rechtsstaat. Fragen der Repräsentation, der situativ angemessenen Kommunikation und Authentizität sind daher für das Finden und Ausfüllen der persönlichen Rolle alles andere als trivial. Das Bemühen, Entscheidungen und Prozesse in der Justiz den Parteien nachvollziehbar zu kommunizieren, wird austariert mit dem bewussten Einsatz symbolischer Mittel zur Herstellung von Distanz und Neutralität sowie zur Verdeutlichung der Unabhängigkeit.

Literaturangaben

- *Bienfait, Agathe (2006)*: Zeichen und Wunder. Über die Funktion der Selig- und Heiligsprechungen in der katholischen Kirche. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58(1), S. 1–22.
- *Kaupen, Wolfgang (1969)*: Die Hüter von Recht und Ordnung. Die soziale Herkunft, Erziehung und Ausbildung der deutschen Juristen – eine soziologische Analyse. Neuwied und Berlin: Luchterhand.
- *Littek, Wolfgang; Heisig, Ulrich; Lane, Christel (2005)*: Die Organisation professioneller Arbeit in Deutschland. Ein Vergleich mit England. In: Klatetzki, Thomas; Tacke, Veronika (Hrsg.): Organisation und Profession. Wiesbaden: VS Verlag, S. 73–118.
- *Quack, Sigrid (2007)*: Legal Professionals and Transnational Law-Making: A Case of Distributed Agency. In: Organization 14(5), S. 643–666.
- *Siegrist, Hannes (1988)*: Bürgerliche Berufe. Die Profession und das Bürgertum. In: Siegrist, Hannes (Hrsg.): Bürgerliche Berufe. Zur Sozialgeschichte der freien und akademischen Berufe im internationalen Vergleich. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 11–48.
- *Weber, Max (1972)*: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr.

DGS-Kongress 2018

Das SOFI auf dem 39. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) in Göttingen

Jennifer Villarama

Auf dem DGS-Kongress zum Thema „Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen“, der vom 24.–28. September 2018 mit über 1000 Vorträgen und 240 Sessions in Göttingen stattfand, war das SOFI mit zahlreichen Beiträgen sowie einer Sonderveranstaltung anlässlich seines 50-jährigen Jubiläums vertreten (vgl. <https://kongress2018.sozioologie.de>). Wir illustrieren die Beteiligung des SOFI an dem mehrtägigen und von bis zu 2500 Gästen besuchten Kongress mit einer Foto-Auswahl zu Vorträgen, Podiumsbeiträgen sowie der SOFI-Sonderveranstaltung „Wie wir arbeiten werden. Was heißt ‚Arbeit‘ und wer ist ‚wir‘?“



Berthold Vogel hielt im „Plenum Soziale Ungleichheiten – Von lokal bis global“ den Vortrag „Die Vermessung der Verluste. Lokale Manifestationen globaler Ungleichheitserfahrungen“



Immer diskussionsbereit: Jürgen Kädtler (am Mikrophon)



Über das Thema „Transformation im Kontext der Digitalisierung? Zur Zukunft der Facharbeit“ sprach Volker Baethge-Kinsky in der „Sektion Arbeits- und Industriosozologie“



Stand des SOFI mit einer Auswahl von Publikationen aus den letzten Jahren



kpw-photo.com

In der „Sektion Methoden der qualitativen Sozialforschung“ hielt Milena Prekodravac (oben) einen Vortrag über „Grenzen und Scharniere: Bildungsbiografien zugewanderter Erwachsener in Bildung“. René Lehweß-Litzmann (unten) referierte in der „Sektion Sozialpolitik“ über das Thema „Wirken ‚großzügige‘ Sozialleistungen lähmend oder befähigend? Oder einfach nur schützend?“



kpw-photo.com



kpw-photo.com

SOFI-Direktorin Nicole Mayer-Ahuja war Podiumsgast der Sonderveranstaltung „Still the Century of Marx? Global Capitalism in the 21st Century“ in der Aula am Wilhelmsplatz



kpw-photo.com

Auf dem Podium der Sonderveranstaltung diskutierten Nicole Mayer-Ahuja, Sascha Münnich (Göttingen), Manuela Boatcă (Freiburg), Jan Nederveen Pieterse (Oakland) und Wang Hui (Peking)



Im Gespräch: Natalie Grimm (rechts)

kpw-photo.com



kpw-photo.com



Die SOFI-Sonderveranstaltung „Wie wir arbeiten werden. Was heißt ‚Arbeit‘ und wer ist ‚wir‘? Eine Debatte zum 50-jährigen Jubiläum des Instituts fand mit ...

kpw-photo.com



... Berthold Vogel (SOFI), Kerstin Jürgens (Soziologin, Universität Kassel), Natalie Grimm und Jürgen Kädtler (Moderation, beide SOFI), Martin Kuhlmann und Nicole Mayer-Ahuja (beide SOFI), Rüdiger Krause (Arbeitsjurist, Universität Göttingen) und Lutz Raphael (Historiker, Universität Trier) statt (v.l.n.r.).

kpw-photo.com



Ja oder nein? Diskutiert wurde im Rahmen einer Unterhausdebatte mit Feedback aus dem Publikum

kpw-photo.com



kpw-photo.com



kpw-photo.com



Foto Phileas Schönberg



Foto Phileas Schönberg

Zustimmend grün oder ablehnend rot? Das Publikum konnte über jede gestellte Frage votieren und – wie Andrea Hense (SOFI, oben rechts) – mitdiskutieren

■ Fachtagung zu den Folgen der Weltfinanzkrise

Taking Back Control?

Michael Faust, Jürgen Kädtler

„Taking Back Control“ ist der Slogan der britischen Brexit-Befürworter und in der Folge vieler EU-kritischer Bewegungen. Der Slogan steht aber auch für das Bemühen demokratischer Staaten und sozialer Bewegungen, die Kontrolle über die entfesselten Marktkräfte zurückzugewinnen, die die wirtschaftliche Stabilität untergraben und soziale Ungleichheit verstärkt haben. In diesem Sinne wurde „Taking Back Control“ zum Motto einer Fachtagung, die das Forschungsprojekt „Gutbank“, ein Kooperationsprojekt des SOFI, des Nell-Breuning-Instituts und der Hochschule Darmstadt, zum 10. Jahrestag der folgenschweren Lehman-Pleite von 2008 veranstaltet hat.

Am 6. und 7. September 2018 trafen sich rund 80 Expert/innen und Interessierte aus Wissenschaft, Politik, Medien, finanzkritischen NGOs, Gewerkschaften und der Finanzwelt von Banken und Bankenaufsicht in den Räumen der mitveranstaltenden Schader-Stiftung in Darmstadt. Die Beteiligten stellten sich in vier Plenums- und neun Workshoprunden der zentralen Frage der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Tagung: „Ist es möglich, das Finanzsystem nicht nur zu stabilisieren, sondern auch auf gesellschaftliche Ziele auszurichten? Und wie könnte dies geschehen?“

Nach der Weltfinanzkrise stand längere Zeit dem Anlass entsprechend die Frage im Vordergrund, wie das Finanzsystem umgestaltet oder re-reguliert werden kann, damit es die sonstige Wirtschaft und die Gesellschaft nicht schädigt. Unter diesem Blickwinkel

konnten sich vermutlich die meisten Teilnehmer auf einen Tenor einigen, wie ihn Dirk Baecker auf einem der Podien skizzierte. Im Gefolge der Krise sei es gelungen, „nicht-katastrophal auf Krisen zu reagieren“. Trotz einiger (Re-)Regulierungen, die der künftigen Krisenvermeidung dienen sollen, sind durch die Intervention der Notenbanken gleichermaßen strukturelle Reformen vermieden und Zeit gewonnen worden. Weit weniger öffentliche Beachtung fand demgegenüber bislang die Frage, welchen Beitrag das Finanzsystem zur Förderung wirtschaftlicher Prosperität und anderer gesellschaftlich wünschenswerter Entwicklungen leisten könne.

Immerhin spricht einiges dafür, dass die Erfahrung der Finanzkrise und die Art ihrer Bewältigung, die sich als (unverdiente) Bankenrettung darstellte, zum Erstarken des Populismus beigetragen haben. Zwei Workshoprunden widmeten sich dem „Politischen Protest“ in der Folge der Krise und deren Auswirkungen auf politische Kultur und demokratische Repräsentation. Wie also wurde die gewonnene Zeit seither genutzt?



Podiumsdiskussion: Dirk Baecker, Benedikt Hoffmann, Michael Faust (Moderator) und Jürgen Kädtler (v. l. n. r.)

Mit Abstand von der Finanzkrise und ihren Verwerfungen kommen nun wieder vermehrt Stimmen aus der Finanzwirtschaft selbst auf, die einen positiven gesellschaftlichen Beitrag ausdrücklich für sich in Anspruch nehmen. Aktienfonds beurteilen Unternehmen auch nach Umwelt- und sozialen Themen, speziell ausgerichtete Fonds reklamieren „socially responsible investing“ für sich und Solar- und Windkraft findet mit Leichtigkeit „nachhaltige“ Investoren. Sind wir also auf einem guten Weg? Unter dem Titel „Can Finance/Capitalism Save the Planet?“ fragte Ulrich Klüh, einer der Mitstreiter des Projekts „Gutbank“, mit

provokativem Unterton. Denn wenn Nachhaltigkeit mit älteren und weiterreichenden Malaisen wie der Zerstörung der natürlichen Umwelt begründet wird, dann greift die Korrektur von Fehlsteuerungen, die allein bei der Finanzwirtschaft ansetzen, zu kurz. Vielmehr gilt es, eine kapitalistische Wirtschaftsweise, die für ihre „externen Effekte“ naturwüchsig kein Interesse aufbringt, insgesamt in den Blick zu nehmen. Nur unter dieser Bedingung ist es überhaupt denkbar, dass auch die Finanzwirtschaft auf eine Förderung von Nachhaltigkeit umgesteuert werden kann. Wie das geschehen könnte, dazu gab es unterschiedliche Antworten. Längst nicht alle waren so optimistisch wie Dirk Baecker, der Anzeichen dafür sah, dass nach der Finanzkrise „Kapital“ nicht nur ökonomisch sondern zunehmend auch sozial und ökologisch kalkuliert werde.

Auf eine paradoxe Entwicklung machten Michael Faust und Jürgen Kädtler (SOFI) in ihrem Beitrag aufmerksam. Die Finanzkrise, zu deren Entstehung und Ausbreitung auch deutsche Banken mit ihrer Hinwendung zu einem „market-based banking“ beigetragen hätten, habe zu einer Rückbesinnung deutscher Banken auf ein eher „traditionelles Banking“ geführt, das sich an der Förderung der realwirtschaftlichen Entwicklung orientiert. Sparkassen und Volksbanken fühlten sich in ihren traditionellen Orientierungen bestätigt, während sich Großbanken und einige der „infizierten“ Landesbanken (teils zögerlich und durch Regulierung und mangelnde Gelegenheiten erzwungen) von selbst-referentieller Geschäftstätigkeit an Finanzmärkten weitgehend zurückzögen.

Alles gut also? Paradoxerweise trägt die nun allseits einsetzende Rückbesinnung auf das traditionelle Bankgeschäft, namentlich das Kreditgeschäft mit Firmenkunden, den Keim einer neuen krisenhaften Entwicklung in sich. Schon seit längerem halten sich Firmenkunden bei der Fremdfinanzierung und namentlich dem Bankkredit

zurück. Hier machen sich neben den Auswirkungen der Bankenregulierung (Basel II) nicht zuletzt schlechte Erfahrungen mit den Bankbeziehungen vor und unmittelbar nach der Finanzkrise bemerkbar. Mittlerweile ist von „ruinösem Wettbewerb“ die Rede, der die Gewinnmargen für alle schmelzen lässt, und die Bankenaufsicht moniert, dass

Kreditvergabekriterien in bedenklicher Weise aufgeweicht würden. Neue Risiken für die Stabilität des Finanzsystems können also auch auf ganz konventionellen Wegen erwachsen. So bestätigte sich auch hier die Dringlichkeit der Frage des Abschlusspanels: „Steuerung des Finanzsystems – Wunsch und Wirklichkeit“.

SOFI am Aufbau des Instituts für gesellschaftlichen Zusammenhalt beteiligt

Digitalisierung gestalten – öffentliche Güter gewährleisten

Natalie Grimm, Ina Kaufhold, Stefan Rüb und Berthold Vogel

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Einrichtung eines „Instituts für gesellschaftlichen Zusammenhalt“, an dem insgesamt elf Forschungs- und Hochschuleinrichtungen beteiligt sein werden, darunter auch das SOFI. Inhalt des Projekts ist es, gemeinsam mit den zehn Partneereinrichtungen in einer einjährigen Vorphase ein konsistentes Forschungsprogramm und tragfähige Arbeits- und Steuerungsstrukturen für das neu einzurichtende Institut zu entwickeln.

Das Institut für gesellschaftlichen Zusammenhalt wird dezentral an unterschiedlichen Standorten angesiedelt sein und sich mit Fragen von Zugehörigkeit und Teilhabe in einer pluralistischen Gesellschaft befassen. Ziel ist es, Analysen und Vorschläge zu erarbeiten, um wachsenden sozialen Spaltungen zu begegnen. Nach der einjährigen Aufbauphase soll das neue Institut zu Beginn des Jahres 2020 zunächst für vier Jahre mit Option einer fünfjährigen Verlängerung (und einer Verstetigung darüber hinaus) seine Arbeit aufnehmen.

Für den Verbund ausgewählt wurden neben dem SOFI die TU Berlin, die Universitäten Bielefeld, Bremen, Frankfurt, Halle-Wittenberg, Hannover, Konstanz und Leipzig sowie das Hans-Bredow-Institut für Medienforschung Hamburg und das Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft Jena.

Unter der Leitlinie „Praxis des Zusammenhalts“ beteiligt sich das SOFI an diesem Vorhaben mit den beiden Schwerpunkten „Digitalisierung gestalten“ und „öffentliche Güter gewährleisten“. Es

adressiert damit zum einen die Frage nach der Gestaltung der Zukunft der Arbeit im digitalen Wandel, zum anderen nach dem Stellenwert eines leistungsfähigen Rechts- und Sozialstaats.

Erwerbsarbeit und Betrieb, aber auch öffentliche Institutionen entfalten starke materielle, rechtliche und soziale Bindekräfte, die sozialen Zusammenhalt ermöglichen. Doch diese Bindekräfte verlieren an Festigkeit und geraten unter Spannung. Mit Blick auf Arbeit und Betrieb spielt nicht alleine, doch in besonderer Weise der technologische Wandel, der unter dem Stichwort „Digitalisierung“ adressiert wird, eine wichtige Rolle. Betriebliche Arbeitswelten werden brüchig, Erwerbsbiografien verlieren an Stetigkeit, neue Konflikte um Kontrolle und Mitbestimmung brechen auf. Was heißt das für die integrative

und kohäsive Kraft der Arbeitswelt? Wenn wir über soziale Bindungen sprechen, dann kommt hinzu, dass öffentliche Güter als Infrastrukturen des Zusammenhalts an Selbstverständlichkeit verlieren. Wer trägt – insbesondere in der Fläche – die Verantwortung für gesellschaftlich notwendige Dienste und Güter? In welchem Verhältnis stehen Gemeinwohl und Einzelinteresse in einer Gesellschaft, die sich in ihren demografischen und sozialen Strukturen verändert?

Das SOFI bringt unter anderem diese Fragen in die Forschungsagenda des Instituts für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ein und wird sich zudem an der Konzipierung und Umsetzung geeigneter Transferaktivitäten und der Nachwuchsförderung beteiligen.

Projekttitle: Aufbau eines Instituts für gesellschaftlichen Zusammenhalt
Projektlaufzeit: 1. Dezember 2018 bis 30. November 2019
Finanzierung: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Projektteam: Dr. Natalie Grimm, M.A. Ina Kaufhold, Dr. Stefan Rüb, Prof. Dr. Berthold Vogel (Projektverantwortlicher)

Zwischen Kooperation und Konkurrenz

Solo-Selbstständige und Leiharbeitskräfte in wissensbasierten Beschäftigungsfeldern

Lena Wegener, Birgit Apitzsch

In den letzten zwei Jahrzehnten lässt sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein dynamisches Wachstum von Solo-Selbstständigen und Leiharbeitskräften mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau beobachten. Die Arbeitsbedingungen dieser externen Erwerbstätigen, so lässt sich vermuten, unterscheiden sich von denen ihrer festangestellten Kolleg/innen. Diese Unterschiede können Ausgangspunkt von Irritationen der Kooperation und fragmentiertem Interessenhandeln, aber auch von Solidarisierungs- und Gruppenbildungsprozessen sein. Diese Prozesse der Irritation, Fragmentierung, Kooperation oder Solidarisierung sind für die Organisations- wie für die Industrial-Relations-Forschung relevant. Vor diesem Hintergrund geht das SOFI gemeinsam mit der TU Dortmund und der Universität Trier der Frage nach, welchen Einfluss externe Erwerbstätige auf betriebliche und überbetriebliche Kooperationsbeziehungen haben.

Mit externen Erwerbstätigen werden entweder – insbesondere im Fall von Leiharbeitskräften – prekäre Arbeitsbedingungen assoziiert, oder – vor allem im Fall von selbstständigen sog. Wissensarbeiter/innen – privilegierte Positionen im Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht. Während die Forschung zur Solo-Selbstständigkeit sich stärker auf Wissensarbeiter/innen konzentriert, lässt die vergleichsweise umfangreichere Forschung zur Leiharbeit Hochqualifizierte weitestgehend außer Acht. Die bisherige Forschung berücksichtigt also kaum, dass in beiden Erwerbsformen unterschiedliche Qualifikationsniveaus vertreten sind und externe Erwerbstätige in wissensintensiven Beschäftigungsfeldern wie den IT-Dienstleistungen und der Medizin sogar in Kernfunktionen eingesetzt werden. Auch die mit diesen Erwerbsformen und unterschiedlichen Qualifikationsniveaus verbundenen Risiken und der individuelle wie kollektive Umgang mit ihnen wurden bislang nur partiell untersucht. Wie werden also Unterschiede oder Gemeinsamkeiten in den Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen auf Ebene der Leitung bei

der Personalplanung, auf Ebene der direkten Zusammenarbeit von Kolleg/innen sowie auf Ebene der Interessenorganisationen thematisiert? Wie wirken sie auf die konkrete Zusammenarbeit



Zwischen Kooperation und Konkurrenz
Externe Erwerbstätige in wissensbasierten Beschäftigungsfeldern

zwischen Erwerbstätigen mit unterschiedlichem Status? Führen sie zu Konkurrenz und Konflikten, oder fördern sie Wissenstransfer, Gruppenbildungsprozesse und Solidarisierung? Gerade im Bereich der hochqualifizierten Solo-Selbstständigen wurden Ansätze für neue Formen der Interessenvertretung beobachtet (Apitzsch et al. 2016). Organisieren und vertreten diese auch geringer qualifizierte externe Erwerbstätige? Wie beeinflussen diese Entwicklungen auf der Arbeitsebene die Vernetzung und Organisation von

Interessen jenseits des Betriebs? Die vielen offenen Fragen zeigen: Die Ausweitung externer Erwerbstätiger fordert gleichermaßen die arbeits- und organisationssoziologische wie die Industrial Relations-Forschung heraus.

Die empirische Untersuchung folgt einem Mixed-Methods-Design und umfasst erstens Experteninterviews mit Vertreter/innen der strategischen Organisationsebene und von betrieblichen und überbetrieblichen Interessenvertretungen. In einem zweiten Schritt wird mithilfe von teilnehmenden Beobachtungen die alltägliche Zusammenarbeit zwischen externen Erwerbstätigen und Festangestellten erforscht und drittens werden leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Erwerbstätigen mit unterschiedlichem Erwerbsstatus durchgeführt. Die qualitativ gewonnenen Ergebnisse sollen schließlich mit einer quantitativen Erhebung generalisiert werden, indem Wahrnehmungen der Arbeitsbedingungen und der Zusammenarbeit zwischen Solo-Selbstständigen, Leiharbeitskräften und Festangestellten verglichen werden.

Literatur

- Apitzsch, Birgit; Ruiner, Caroline; Wilkesmann, Maximiliane (2016): Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbstständiger. In: Industrielle Beziehungen 23, S.477–497.

Projekttitle: Zwischen Kooperation und Konkurrenz – Externe Erwerbstätige in wissensbasierten Beschäftigungsfeldern

Projektlaufzeit: 1. Oktober 2018 bis 31. März 2021

Finanzierung: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Projektteam: Dr. Birgit Apitzsch (SOFI), M.A. Lena Wegener (SOFI), apl. Prof. Dr. Maximiliane Wilkesmann (TU Dortmund), Jun.-Prof. Dr. habil. Caroline Ruiner (Universität Trier), M.A. Ronny Ehlen (Universität Trier)

Transnationale Arbeitsbeziehungen

Was treibt und wie agiert das Management?



Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang (2018): Das Management als Akteur transnationaler Arbeitsbeziehungen. Eine empirische Untersuchung in deutschen Konzernzentralen. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft (edition sigma), 195 S., brosch., 39,- €, ISBN 978-3-8487-5344-4. Frei verfügbar als Study Nr. 403 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2018: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_403.pdf

Im Zuge von Globalisierung und Europäischer Integration haben sich Strukturen und Instrumente transnationaler Arbeitsbeziehungen herausgebildet und seit Mitte der 1990er-Jahre dynamisch entwickelt. Die Arbeitgeberseite ist ein Schlüsselakteur dieser Entwicklung.

Die in zwölf deutschen Unternehmenszentralen durchgeführte qualitative Studie untersucht, wie das Management deutscher Unternehmenszentralen die Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gewerkschaften im transnationalen Raum gestaltet. Dabei zeichnet sie detailliert nach, wie das Management der transnationalen Arbeitsbeziehungen im Rahmen der Zentralfunktionen der Unternehmen organisiert ist, welche Arbeitsfelder es umfasst und welche Rolle es gegenüber anderen Managementbereichen und Vorstand einnimmt. Zudem wird analysiert, in welcher Weise und Gewichtung das Internationalisierungsprofil des Konzerns, die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen auf europäischer und globaler Ebene, die Dienstleistungen der Arbeitgeberverbände sowie die Politik der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen die Handlungsweisen des Managements beeinflussen.

Einer der vielen Befunde ist, dass das Management der transnationalen Arbeitsbeziehungen vornehmlich an den EU-rechtlichen Verpflichtungen (Unterrichtung und Anhörung des Europäischen bzw. SE-Betriebsrats) und den in der Regel weiterhin im Stammland verankerten Machtzentren der Arbeitnehmervertretungen orientiert ist – und sich damit von einer zunehmend global ausgerichteten Unternehmensorganisation und -politik entkoppelt. Für die Entwicklung transnationaler Arbeitsbeziehungen könnte sich diese Entkopplung nicht allein wegen der Vertretungslücke auf globaler Ebene als höchst problematisch erweisen, sondern auch deshalb, weil zugleich Perspektiven einer fortschreitenden Europäisierung der Arbeitsbeziehungen Grenzen gesetzt sind, wenn in der Businesslogik der Unternehmen der EU-Raum gegenüber anderen Weltregionen an Bedeutung verliert.

Branchenanalyse Hafenwirtschaft

Wandel der Akteurskonstellationen in Seehäfen



Buss, Klaus-Peter (2018): Branchenanalyse Hafenwirtschaft. Entwicklungslinien des Hafenwettbewerbs und Herausforderungen der öffentlichen Akteure. Study Nr. 402 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2018: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_402.pdf

Die Hafenwirtschaft erlebte in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 einen abrupten und

tiefen Einbruch, von dem sie sich bis heute nicht vollständig erholt hat. Die Entwicklung des Marktumfeldes über die beiden letzten Jahrzehnte hat die Branche stark verändert und zu einer Globalisierung und Verschärfung des hafengewirtschaftlichen Wettbewerbs beigetragen. In der Folge verändern sich die Akteurskonstellationen in den Häfen.

Für die Hafenwirtschaftsunternehmen kommen dabei insbesondere drei Trends zum Tragen: Erstens entwickelt sich die Integration in globale Lieferketten für die Häfen und hafengewirtschaftlichen Akteure immer mehr zum Treiber von Restrukturierungs- und Modernisierungsprozessen. Die Unternehmen reagieren hierauf mit Strategien der vertikalen und horizontalen Expansion und weiten ihre Aktivitäten auf angrenzende Logistikprozesse und andere Häfen aus. Damit steigt zugleich die Konkurrenz durch von außen kommende Hafenwirtschaftsunternehmen. Zweitens treibt der hohe Wettbewerbsdruck Automatisierung und Digitalisierung in der Branche voran. Drittens schließlich verändern sich durch die Entwicklungen in der Seeschifffahrt die Anforderungen an die Häfen. Die Konsolidierungs- und Konzentrationsprozesse auf See schwächen die Verhandlungsposition der Hafenwirtschaftsunternehmen gegenüber den Reedereien. Gleichzeitig steigen mit immer größeren Schiffen insbesondere in der Containerschifffahrt die Investitionsanforderungen an die Häfen, die Infrastruktur und Hafenanlagen anpassen müssen, um ihre Marktanteile halten oder ausbauen zu können.

Die Globalisierung und Verschärfung des Hafenwettbewerbs stellt aber auch die öffentlichen Hafenakteure vor neue Herausforderungen. Zum einen sehen sie sich als Vertreter der öffentlichen Eigentümer über den Aufbau, den Erhalt und die Anpassung der Hafeninfrastruktur hinaus zunehmend auch mit der Aufgabe konfrontiert, die Häfen als in globale Lieferketten integrierte Wirtschaftsstandorte zu entwickeln. Zum anderen steigen auch die Koordinationsanforderungen an die Hafenpolitik, die bislang sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene eher durch fragmentierte Interessenlagen gekennzeichnet ist.

Veröffentlichungen von SOFI-Mitarbeiter/innen

Bücher (Monografien)

Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2018): Vom Leitziel zur Kennzahl. Teilhabe messbar machen. Düsseldorf: FGW-Publikationen.

Buss, Klaus-Peter (2018): Branchenanalyse Hafenwirtschaft. Entwicklungslinien des Hafenwettbewerbs und Herausforderungen der öffentlichen Akteure. Study Nr. 402 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. (online verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-006989&chunk=1&jahr=>).

Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang (2018): Das Management als Akteur Transnationaler Arbeitsbeziehungen. Eine empirische Untersuchung in deutschen Konzernzentralen. Study Nr. 403 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. (online verfügbar unter: <https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-006991&chunk=1&jahr=>).

Rüb, Stefan; Platzer, Hans-Wolfgang (2018): Das Management als Akteur Transnationaler Arbeitsbeziehungen. Eine empirische Untersuchung in deutschen Konzernzentralen. Baden-Baden: Nomos in Gemeinschaft mit edition sigma.

Aufsätze

Baas, Meike (2018): Entkopplung von Ausbildung und Beschäftigung. Zur Entwicklung der Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben. In: *berufsbildung*, Heft 172, S. 6–8.

Baethge-Kinsky, Volker; Kuhlmann, Martin; Tullius, Knut (2018): Technik und Arbeit in der Arbeitssoziologie – Konzepte für die Analyse des Zusammenhangs von Digitalisierung und Arbeit. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 11, H. 2/2018, S. 91–106. (online verfügbar unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/user_upload/Baethge-Kinsky_Kuhlmann_Tullius_2018.pdf).

Baethge-Kinsky, Volker; Lischewski, Julia (2018): Die Betriebe als Garant der

beruflichen Weiterbildung in Deutschland. In: *berufsbildung*, Jg. 72, Heft 172, S. 30–32.

Birke, Peter (2018): Der Eigen-Sinn der Arbeitskämpfe. Wilde Streiks und Gewerkschaften in der Bundesrepublik vor und nach 1968. In: Gehrke, Bernd; Horn, Gerd-Rainer (Hrsg.): 1968 und die Arbeiter. Hamburg: VSA, S. 53–76.

Birke, Peter (2018): Integration durch Ausbeutung. Arbeit, Migration und neue Klassenpolitik. In: Friedrich, Sebastian (Hrsg.): Neue Klassenpolitik. Berlin: Bertz- und Fischer, S. 33–39.



Birke, Peter (2018): Die schwierige Solidarität. In: Piening, Günther (Hrsg.): Die Macht der Migration. Zehn Gespräche zu Mobilität und Kapitalismus. Münster: Unrast, S. 31–42.

Buss, Klaus-Peter (2018): Frisst die Digitalisierung den inhabergeführten Fachhandel? In: *Markenartikel*, Nr. H.11/2018, S. 60–62. (online verfügbar unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Klaus_Peter_Buss/GB_Buss_Handel_Digitalisierung.pdf).

Faust, Michael; Kädtler, Jürgen (2018): Die Finanzialisierung von Unternehmen. In: *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* Jg. 70 (1), S. 167–194. DOI: 10.1007/s11577-018-0543-9 (online verfügbar unter: https://link.springer.com/epdf/10.1007/s11577-018-0543-9?author_access_token=GpU638rK-Dq4AMamLKwrRPfe4RwlQNchNByi-7wbcMAY4Qf8v3HPhW7tfp4yaY-FrjX_P6sbkDy_xgj7gwTVfC_mQkv1FB-gmK5mTiPH34P943hkV-DG-QTslGDN4SLlkdSbzYi8ZaB33VfUrK-4J_110g%3D%3D).

Kädtler, Jürgen; Richter, Götz (2018): Editorial: Arbeitsintegriertes Lernen und lernförderliche Arbeitsgestaltung. In: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Band 27, Heft 4, S. 263–267.

Lehweß-Litzmann, René (2018): Is labour market policy heading for social investment in European countries? In: *Zeitschrift für Sozialreform* Vol. 64, Issue 3, S. 333–362.

Seeber, Susan; Wieck, Markus; Villarama, Jennifer (2018): Passungsprobleme, Polarisierungen, Benachteiligungen. Probleme der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: *Lehren & Lernen*, Jg. 44, Heft 8/9 2018, S. 62–63.

Van Hooren, Franca; Apitzsch, Birgit; Ledoux, Clémence (2018): The politics of care work and migration. In: Weinar, Agnieszka; Bonjour, Saskia; Zhyznomirskaya, Lyuboc (Hrsg.): *The Routledge Handbook on Politics of Migration in Europe*. Abingdon und New York: Routledge, S. 363–373.

Vogel, Berthold (2019): Symbolische Gewalt – und sonst? Rezension zu: Hirsch, Michael; Voigt, Rüdiger (Hrsg.): *Symbolische Gewalt. Politik, Macht und Staat bei Pierre Bourdieu*. In: *Soziopolis*. (online verfügbar unter: <https://www.sozipolis.de/lesen/buecher/artikel/symbolische-gewalt-und-sonst/>).

Vogel, Berthold (2018): Die soziale Mitte und ihr Staat. In: Schöneck, Nadine M.; Ritter, Sabine (Hrsg.): *Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten*. Bielefeld: transcript, S. 39–49.

Vogel, Berthold (2018): Hans Paul Bahrdt und der Göttinger Weg soziologischen Denkens. Eine Ortsbestimmung in programmatischer Absicht. In: Römer, Oliver; Alber-Armenat, Ina (Hrsg.): *Erkundungen im Historischen. Soziologie in Göttingen*. Wiesbaden: Springer, S. 377–388.

Vogel, Berthold (2018): Wertschätzungskonflikte statt Jobkultur. Arbeiten

und Arbeitshaltung im öffentlichen Sektor. In: Graß, Doris; Altrichter, Herbert; Schimank, Uwe (Hrsg.): *Governance und Arbeit im Wandel. Bildung und Pflege zwischen Staat und Markt*. Wiesbaden: Springer (mit Andreas Pfeuffer), S. 75–91.

Weißmann, Marliese (2018): Allein oder gemeinsam? Ein Vergleich von biographisch-narrativem Interview und Gruppendiskussion am Beispiel von Arbeitslosengeld-II-Beziehenden. In: *Sozialer Sinn*, Jg. Band 19, Heft 1, S. 77–104. (online verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/sosi-2018-0004>).

Weißmann, Marliese (2018): Anschluss im Ausschluss: Modi der Zugehörigkeitsherstellung von Erwerbslosen. In: Bereswill, Mechthild; Burmeister, Christine; Equit, Claudia (Hrsg.): *Bewältigung von Nicht-Anerkennung. Modi*

von Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 151–167.

Wieck, Markus (2018): Entwicklung der Ausbildung in technologieintensiven und innovationsaffinen Berufen. In: *berufsbildung*, Jg. 72, Heft 172, S. 9–11.

Studien, Forschungsberichte, Working Papers

Edler, Susanne; Hense, Andrea; Liebig, Stefan; May, Meike; Rüdiger, Julia; Schork, Franziska (2018): Erwartungen und Erfahrungen von Beschäftigten in Deutschland. Feldbericht und Codebuch zur standardisierten



Beschäftigtenbefragung des Projekts B4. In: *DIW Berlin: Data Documentation* 96.

Paul, Gerd (2018): Die Befragung von KMUs zur kollaborativen Team- und Projektarbeit. (online verfügbar unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/user_upload/18_07_16_Gerd_Paul_-_Befragungsergebnisse_100_KMU.pdf).

Paul, Gerd; Bavendiek, Ann-Kathrin (2018): Digitalisierte Arbeit 4.0: Wie nehmen technische Beschäftigte sie wahr? Bericht aus zwei Projekten. (online verfügbar unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/user_upload/Collabo-Messeergebnisse180818.pdf).

Söhn, Janina (2018): Forschungsbericht zum FNA-Projekt „Migration: Erwerbsverläufe und Rentenansprüche von Zugewanderten bei der Gesetzlichen Rentenversicherung“. In: *Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung (DRV)*, 2/2018. (online verfügbar unter: https://www.fna-rv.de/subsites/FNA/de/Inhalt/97_Allgemeines/Projekte/FNA-P-2014-12.html?nn=678848).

Kolloquiumstermine im Februar 2019

Freitag, 1. Februar 2019

Felix Bluhm (SOFI)

Kollektives Handeln in der Krise. Betriebliche Alltagskonflikte nach dem Boom

Mittwoch, 8. Februar 2019

Michael Schumann (SOFI)

Zur Geschichte des SOFI

Das SOFI-Forschungskolloquium findet in der Regel freitags von 14.15 Uhr bis 16.30 Uhr im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Friedländer Weg 31 in 37085 Göttingen statt. Texte für die Kolloquien können per E-Mail bei Erika Beller bezogen werden: erika.beller@sofi.uni-goettingen.de

Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen zwei- bis dreimal im Jahr.

Herausgeber:

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen
www.sofi.uni-goettingen.de

Kontakt:

Dr. Jennifer Villarama
Kommunikation und Koordination
Tel. +49 (0) 551-52205-19
E-Mail: kommunikation@sofi.uni-goettingen.de

Redaktion:

Klaus-Peter Buss, Jürgen Kädtler,
Rüdiger Mautz, Stefan Rüb, Jennifer Villarama, Berthold Vogel

V. i. S. d. P.:

Berthold Vogel

Satz:

Jochen Ebert, Geschichte und Gestaltung, Kassel

Druck:

Druckerei Wittchen GmbH, Nörten-Hardenberg

Fotos:

Bei allen Abbildungen befindet sich der Nachweis am Bild.

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

Publizistische Beiträge

Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan (2018): Stark umkämpfte Sorgearbeit. In: *nds. Die Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW*, Essen, April 2018, S. 26–27.

Birke, Peter (2018): 1968 in Germany. Voir plus loin que mai: les mouvements étudiants dans le monde en 1968. In: *SciencesPo*. (online verfügbar unter: <http://dossiers-bibliotheque.sciencespo.fr/voir-plus-loin-que-mai-les-mouvements-etudiants-dans-le-monde-en-1968>).

Birke, Peter (2018): Von der Fabrik in die Stadt. 1968 fand nicht nur in den Hörsälen statt. In: *Transit – Debattenmagazin für Halle und Umgebung*: (online verfügbar unter: <https://transit-magazin.de/2018/04/von-der-fabrik-in-die-stadt/>).

Birke, Peter (2018): Inseln, die aus dem Meer auftauchen. Rundreise durch eine Hamburger Klassengesellschaft. In: *Falter. Stadtmagazin für Graz*, 1/2018, S. 1.

Oberbeck, Herbert; Vogel, Berthold; Villarama, Jennifer (2018): Nachruf auf Martin Baethge (19. August 1939 – 04. Januar 2018). In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 70, Heft 2, Juni 2018, S. 347–348.

Personalia

Das SOFI heißt mehrere neue Mitarbeiter/innen herzlich willkommen:

PD Dr. Silke Ötsch ist seit Anfang Januar 2019 neue Mitarbeiterin am SOFI und arbeitet im DFG-geförderten Projekt „Steuergestaltung als Profession“. Ihre Schwerpunkte liegen u. a. in der Finanz- und Wirtschaftssoziologie; hier forscht sie insbesondere zu Steueroasen, Besteuerung, Wirtschaftspolitik und Finanzialisierung.

M. A. Ina Kaufhold ist seit 01.10.2018 Mitarbeiterin im neuen und vom BMBF geförderten Verbundprojekt „Institut für gesellschaftlichen Zusammenhalt“ und im DFG-geförderten Projekt „Prekäre Haushalte“.

M. A. Lukas Underwood arbeitet ebenfalls seit Anfang Oktober 2018 am SOFI. Er ist neuer Mitarbeiter im Projekt „Neue Konturen von Produktion und Arbeit. Interdisziplinäres Zentrum für IT-basierte qualitative arbeitssoziologische Forschung“ (eLabour).

Seit 01.10.2018 ist auch **M. A. Lena Wegener** am SOFI. Sie ist Mitarbeiterin im neu gestarteten DFG-Projekt „Zwischen Kooperation und Konkurrenz - Externe Erwerbstätige in wissensbasierten Beschäftigungsfeldern“.

M. A. Felix Bluhm hat am 28.09.2018 seine Dissertation zum Thema „Kollektives Handeln in der Krise. Betriebliche Alltagskonflikte nach dem Boom“ erfolgreich und mit dem Prädikat „summa cum laude“ an der Georg-August-Universität Göttingen verteidigt. Wir gratulieren unserem Kollegen noch einmal ganz herzlich!

Prof. Dr. Jürgen Kädtler ist nach 22 Jahren Forschungsarbeit am SOFI in den Ruhestand gegangen. Er war langjähriger geschäftsführender Direktor des Instituts und ist im Dezember 2018 zu dessen Präsidenten gewählt worden.

Zu Jürgen Kädtlers Forschungsschwerpunkten zählen die Themen Industrielle Beziehungen, Finanzialisierung und Globalisierung. Er hat zahlreiche Projekte geleitet wie z. B. „Was sollen Banken tun? Zur Bedeutung von Rationalität und Legitimität im Bankensystem“ und „Berufliche Entwicklung und Verwirklichungschancen für Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen in Frankreich und Deutschland (DEVENT)“. Wir freuen uns, dass Jürgen Kädtler dem SOFI auch weiterhin als Kollege und Forscher erhalten bleibt und wir auf seine Expertise zurückgreifen können.

Dr. Meike Baas war bis Ende August 2018 langjährige Mitarbeiterin am SOFI und ist jetzt beim Statistischen Bundesamt in Wiesbaden tätig. Sie hat in verschiedenen Projekten im Bildungsbereich gearbeitet, zuletzt im Projekt „Bildungsverläufe und Gatekeepingprozesse“. Meike Baas war als Autorin am „Ländermonitor berufliche Bildung 2017“ beteiligt und hat im Rahmen dieses Ländermonitors gemeinsam mit Prof. Dr. Martin Baethge die von der Bertelsmann Stiftung herausgegebene Expertise „Entwicklung der Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben“ verfasst. Wir danken Meike Baas für ihr Engagement und wünschen ihr weiterhin alles erdenklich Gute.

Dr. Tanja Schmidt hat bis Ende Dezember 2018 zwei Jahre lang im Projekt „Sozialmonitoring Flughafen Frankfurt und Region (SFR)“ mitgearbeitet. Wir danken ihr für die engagierte Arbeit und hoffen auf eine weitere Zusammenarbeit.

Dr. Felix Behling war bis Ende Dezember 2017 Mitarbeiter im Projekt „Bildung in Deutschland - Gemeinsamer Bildungsbericht von Bund und Ländern“ und arbeitet nun bei der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover. Auch ihm dankt das SOFI für sein Engagement und hofft auf eine weitere Zusammenarbeit.

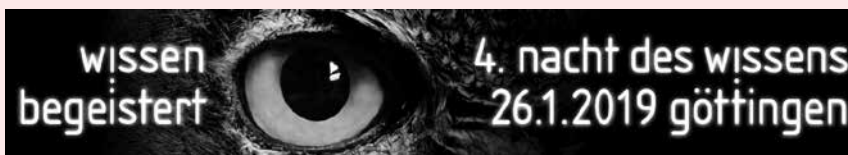
4. Göttinger Nacht des Wissens am 26. Januar 2019

Am Samstag, dem 26. Januar 2019, findet die „Vierte Nacht des Wissens“ in Göttingen statt. Das SOFI wird sich mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Was hält Gesellschaften zusammen und was treibt sie auseinander?“ beteiligen.

Anhand aktueller Forschungsprojekte und mit einer Spontanbefragung während der Nacht des Wissens wird das Thema Zusammenhalt diskutiert. Wirken Arbeit und Betrieb angesichts vielfältiger Erwerbsformen in Zeiten der Digitalisierung noch integrierend? Können Familien prekäre Erwerbseinbindungen kompensieren? Wie ist es um öffentliche Güter als Infrastrukturen des Zusammenhalts bestellt? Welche Folgen ergeben sich aus der Finanzkrise?

Mit Beiträgen von Dr. Birgit Apitzsch, PD Dr. Michael Faust, Dr. Martin Kuhlmann und M. A. Maike Simmank.

Organisation: Dr. Natalie Grimm, M. A. Ina Kaufhold, Dr. Stefan Rüb, Dr. Jennifer Villarama und Prof. Dr. Berthold Vogel



Die Veranstaltung wird von 20.00–21.30 Uhr im Zentralen Hörsaalgebäude (ZHG) der Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 5, Hörsaal 001, stattfinden.