

Editorial

Mitteilungen aus dem SOFI – die Zwanzigste

Hiermit legen wir die 20. Ausgabe der *Mitteilungen aus dem SOFI* vor. Dieses neue Format war im Jahr 2007 an die Stelle der *SOFI-Mitteilungen* getreten. Seit Bestehen des Instituts hatten diese regelmäßig wissenschaftliche Fachaufsätze aus SOFI-Projekten präsentiert, wie sie in wissenschaftlichen Journalen oder als Buchbeiträge allgemein publiziert werden. Mit dem Formatwechsel zu den *Mitteilungen aus dem SOFI* verbanden wir zum einen die Absicht, Interessen und Rezeptionsweisen zu berücksichtigen, die mit dem alten Format nicht oder nur teilweise bedient werden konnten. Zum anderen wollten wir mit kürzeren Artikeln aus der laufenden Arbeit und mit häufigerem Erscheinen kontinuierlicher über Forschungen und sonstige Aktivitäten des Instituts berichten. Und schließlich war es unsere Absicht, uns mit aktuellen Forschungsergebnissen öfter und zeitnäher in politische und gesellschaftliche Debatten einzumischen.

Die Rückmeldungen, die wir empfangen, nehmen wir als Bestätigung für die eingeschlagene Linie – und als Ermutigung, die *Mitteilungen aus dem SOFI* auf dieser Linie weiterzuentwickeln. In dieser Absicht führen wir mit der vorliegenden Ausgabe auch die neue Rubrik

„Kommentar“ ein, unter der wir künftig pointierte Einlassungen zu aktuellen politischen Debatten veröffentlichen wollen. So plädiert Jürgen Kädler in dieser Ausgabe für ein Verständnis nachhaltiger Arbeitspolitik, das sich nicht auf die Schließung bestehender oder absehbarer Facharbeiterlücken beschränkt. Als Stellungnahme in diesem Sinn verstehen sich auch die Überlegungen zur Rolle der außeruniversitären Forschungsinstitute für die deutsche Arbeits- und Industriosozologie, die Michael Schumann mit seiner Würdigung von Burkart Lutz, dem im vorigen Jahr verstorbenen Nestor des Fachs, verbindet.

In aktuelle gesellschaftspolitische Debatten einmischen will sich auch unsere Tagungsreihe *SOFI – Work in Progress*, die in diesem Jahr bereits zum dritten Mal stattfindet. Die diesjährige Konferenz setzt sich mit Teilhabebarrrieren und den Bedingungen von Gleichheit und Ungleichheit im Bildungs- und Beschäftigungssystem auseinander. Der Artikel hierzu bildet einen Schwerpunkt dieser Ausgabe. Über die interessierte Lektüre hinaus soll er auch zur Teilnahme an der Konferenz am 23. und 24. Mai in Göttingen anregen.

Inhalt:

Editorial:	Mitteilungen aus dem SOFI – die Zwanzigste	1
SOFI-Tagung:	Anmerkungen zum Thema der dritten SOFI-Tagung „Work in Progress“: Teilhabebarrrieren im Bildungs- und Beschäftigungssystem	2
	Tagungsprogramm SOFI-Tagung „Work in Progress 2014“	7
Nachruf:	Erinnerungen an Burkart Lutz: Forschungspolitik und außeruniversitäre Forschung	8
Kommentar:	Für ein ganzheitliches Problemverständnis: Nachhaltigkeit und Arbeit	10
Aus den Projekten:	„Abstimmung mit den Füßen“ Zur Rolle von Beschäftigtenhandeln in globalen Produktionsnetzwerken	12
	Berufliche Entwicklung und Teilhabe in Deutschland und Frankreich – Neues deutsch-französisches Projekt am SOFI	15
	Auf der Suche nach der Industrie 4.0 – Neues Projekt: Intelligente selbstorganisierende Werkstattproduktion	16
Veröffentlichungen:	Eine Edition ist komplett: Cornelius Castoriadis: Ausgewählte Schriften	17
	Neuerscheinung: Michael Faust (Hg.): Globale Managementberatung	18
	Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen	18
	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen	19
SOFI-Kolloquium:	Programm Sommersemester 2014	20
	Personalia	20
	Impressum	4

Anmerkungen zum Thema der dritten SOFI-Tagung „Work In Progress“

Teilhabebarrieren: Vielfalt und Ungleichheit in segmentierten Bildungs- und Beschäftigungsstrukturen

Peter Bartelheimer; Bettina Kohlrausch; René Lehweß-Litzmann; Janina Söhn

In welchem Verhältnis stehen in unserer Gesellschaft erwünschte Vielfalt und unerwünschte soziale Ungleichheit? Dies ist die Leitfrage der diesjährigen „Work in Progress“ Tagung am 23. und 24. Mai 2014 in Göttingen. Die Tagung wird vom SOFI-Forschungsschwerpunkt „Sozialmodell“ ausgerichtet und hat insbesondere Teilhabebarrieren im Bildungs- und Beschäftigungssystem zum Gegenstand. Wo und wie werden Bildungs- und Erwerbchancen kanalisiert? Inwieweit kann man derzeit von einem Trend entweder zu einer Verfestigung oder zu einer Aufweichung von Grenzlinien sprechen? Wie wirkt sich der demografische Wandel in den unterschiedlichen Segmenten des Bildungs- und Erwerbssystems aus?

Welche Gleichheit? Teilhabe und Inklusion

Soziale Ungleichheit drückt sich in Unterschieden der Lebensweise aus, die gesellschaftliche Gleichheitsnormen verletzen. Wie viel soziale Ungleichheit eine Gesellschaft zu akzeptieren bereit ist und wann der Sozialstaat für Ausgleich sorgen soll, bleibt politisch umkämpft. In den letzten Jahren sind „Teilhabe“ und „Inklusion“ zu wichtigen, auch normativ verstandenen Begriffen geworden.

Eingang in die deutsche Sozialgesetzgebung fand der Teilhabebegriff zunächst mit dem Sozialgesetzbuch IX (2001) und mit dem Behindertengleichstellungsgesetz (2002). Die UN-Behindertenrechtskonvention, die 2009 in der Bundesrepublik in Kraft trat, begründet einen Rechtsanspruch auf „volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung (inclusion) in die Gesellschaft“. Die Konvention versteht Teilhabebarrieren nicht mehr nur technisch: „Die Orientierung an Teilhabe (...) bedeutet offenzulegen, wie Behinderung sozial hergestellt wird.“ (BMAS 2013: 64)

Während das Behindertenrecht *gleiche* Teilhabe anstrebt, zielt die Grundsicherung lediglich auf ein *Mindestmaß* an Teilhabe ab. Mit einem Grundsatzurteil zu den Regelsätzen der Grundsicherung etablierte das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2010 Teilhabe auch als Rechtsbegriff zur Bemessung des grundgesetzlich garantierten Existenzminimums, d.h. der materiellen Voraussetzungen für ein „Mindestmaß an Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben“. ¹ In Umsetzung dieses Urteils besteht seit 2011 ein Rechtsanspruch auf Leistungen zur Bildung und Teilhabe für Kinder und Jugendliche in den Systemen sozialer Mindestsicherung. Ein Forschungsteam unter Leitung des SOFI evaluiert derzeit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) die Inanspruchnahme und Umsetzung dieser Leistungen.

Für Strategien zur Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderungen hat sich seit 2009 der Begriff Inklusion durchgesetzt. Er stand zunächst vor allem für die Forderung nach einem inklusiven Bildungssystem, in dem der gemeinsame Unterricht von Schülern mit und ohne Behinderung der Regelfall ist. „Menschen mit Behinderungen“ und Inklusion sind Schwerpunktthema des Bildungsberichts 2014 („Bildung in Deutschland“), an dem das SOFI unter Federführung des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) mitarbeitet.

In den letzten Jahren wurden der Inklusionsbegriff und die Forderung nach Barrierefreiheit zunehmend ausgeweitet auf Gleichstellungsansprüche außerhalb der Schule und auf andere benachteiligte Gruppen. Dies geschah zunächst in Aktionsplänen und Ansätzen kommunaler Teilhabeplänen, die sich am Leitkonzept eines „inklusive Gemeinwesens“ orientieren, d.h. eines barrierefreien Lebensumfelds für Menschen mit und ohne Behinderung (Deutscher Verein 2012).

Das Leitbild eines „inklusive Arbeitsmarkts“ wendet sich z.B. gegen Barrieren für Migrant/inn/en im Beschäftigungssystem“ (Netzwerk IQ 2014: 8).

Inklusion als Strategie, Teilhabe zu sichern, steht für einen Perspektivenwechsel: „von einer Politik der Fürsorge zu einer Politik der Rechte“ (VSOP 2012: 3) und von einer Orientierung an individuellen Defiziten hin zu einer Veränderung jener „sozialer Konstruktionen“, die die Zugehörigkeit zu begünstigten oder benachteiligten sozialen Gruppen über individuelle Verschiedenheit begründen (Solga/Berger/Powell 2009: 16f.). Diversität beschreibt die positive Zielnorm eines Umgangs mit Vielfalt, der keine soziale Ungleichheit begründet (Institut für Diversitätsforschung 2013).

In der Forschung des SOFI werden diese Begriffe mit dem Konzept der *Verwirklichungschancen* („capability“) in Verbindung gebracht (vgl. Mitteilungen aus dem SOFI, Ausgabe 19). Darunter wird mit Amartya Sen die praktische Freiheit aller Menschen verstanden, „ein von ihnen als sinnvoll erkannt Leben zu führen“ (Sen 2002: 22), d.h. eine selbst gewählte Lebensweise verwirklichen zu können. Einen Rahmen für die Arbeit am und mit dem Teilhabebegriff bildet der vom SOFI koordinierte Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung. ²

Teilhabe wird dadurch erreicht, dass Personen in Haushalten materielle Ressourcen (Güter, Dienstleistungen, Rechtsansprüche) in persönliche Lebensführung umsetzen. Gleichheitsansprüche richten sich nicht allein auf Einkommen und materiellen Lebensstandard, sondern auch auf Zugang zu gesellschaftlich anerkannten „Funktionen“ der Lebensführung. Leistungen sozialer Sicherung, öffentliche Güter und Infrastrukturen sowie institutionelle Bedingungen sind so zu gestalten, dass individuelle Verschiedenheit nicht zum Ausschluss von Teilhabeoptionen führt.

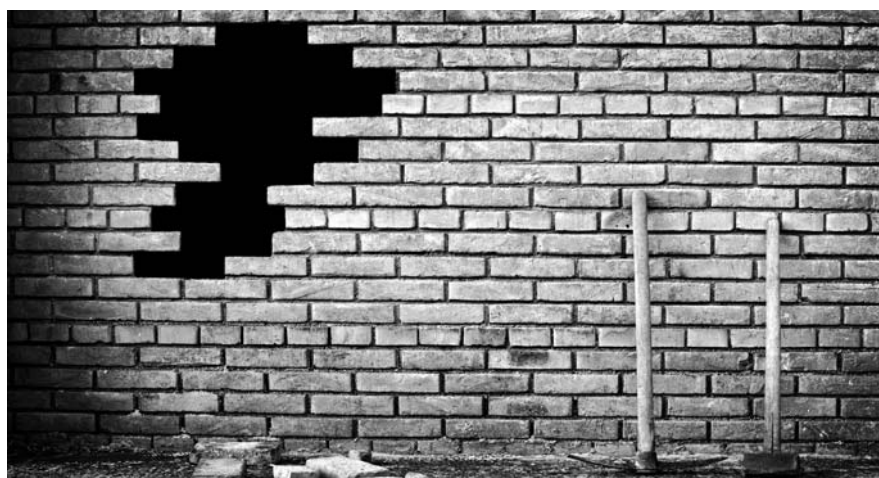
Erwerbsarbeit und Bildungsteilhabe stehen als grundlegende Teilhabeformen neben sozialen Nahbeziehungen sowie bürgerlichen, politischen und sozialen Rechten. Bildungs- und Erwerbsbeteiligung sind daher sowohl nach dem Eigenwert zu betrachten, den die Handelnden ihnen beimessen, als auch nach ihrer instrumentellen Bedeutung für ihre Wohlfahrtsposition. Im „Bildungsnotstands“-Diskurs der 60er Jahre ging es um Bildung als Bürgerrecht, das Persönlichkeitsentwicklung und demokratische Partizipation ermöglicht. Demgegenüber steht heute im Mittelpunkt, welches Bildungsniveau bei der derzeitigen Nachfragestruktur des Beschäftigungssystems erforderlich ist, um ein Minimum an Erwerbsteilhabe zu sichern, und welche Erträge Bildungstitel am Arbeitsmarkt versprechen (Baethge-Kinsky 2012, vgl. auch Solga/Becker 2012). In dem Maße, wie sich Lohnarbeit in einen gesicherten Erwerbsstatus verwandelte (Castel 2000), erweiterten sich Teilhabeanprüche über die bloße Reproduktion der Arbeitskraft hinaus. Arbeitsplatzsicherheit, Beschäftigungsstabilität, Einkommenssicherheit (die Ansprüche an soziale Sicherung einschließt) und Vereinbarkeitssicherheit (d.h. die Möglichkeit, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit in der persönlichen Lebensführung kombinieren zu können) schufen zugleich Raum für subjektive Erwartungen an förderliche Arbeitsinhalte und Arbeitsgestaltung, an den Erhalt von Erwerbs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie an die Interessenvertretung am Arbeitsplatz.

Der Teilhabe- und Wohlfahrtseffekt gesellschaftlicher Aktivitäten („Funktionen“) hängt – so ein zentrales Argument von Amartya Sen – wesentlich davon ab, ob sich Individuen für diese entscheiden konnten, d.h. ob sie aus einer „Auswahlmenge“ von Funktionen und Lebenszielen wählen konnten, die ihnen ebenso erreichbar gewesen wären. Das Teilhabekonzept fordert nicht Gleichheit der Lebensführung, sondern eine „Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten“. Zwischen einer Ausbildungsentscheidung, einem Arbeitszeitarrangement o.ä. als Ausdruck von Präferenzen einerseits oder als Anpassung an Einschränkungen und Zwänge anderer-

seits verläuft die Grenze zwischen Vielfalt und Ungleichheit.

Aus dem „normativen Individualismus“ des Konzepts folgt der Vorrang individualisierter („passgenauer“) Leistungen und die Achtung von Wahl- und Entscheidungsrechten der Adressat/innen. Dies erspart nicht den Streit darüber, in welchen Bereichen und mit welchen Leistungsnormen der Sozialstaat für mehr Gleichheit sorgen soll. Dazu müssen für wesentliche Teilhabedimensionen Ungleichheitsschwellen definiert werden, deren Unterschreiten sozialstaatliche Sicherungsleistungen auslöst.

Zunehmende gesellschaftliche Vielfalt erschwert die normative Orientierung an einem gesellschaftlich gültigen Teilhabemuster. Doch auch eine stärker individualisierte Wohlfahrtsmessung, wie sie das Teilhabekonzept verspricht, muss sozialstrukturell reproduzierte Ungleichheit in kollektiven Lagebegriffen erfassen können. Ein Modell bie-



Durchlässigkeit im Bildungssystem – Another brick in the wall?

ten Castels (2000) mehrdimensionale Zonen der Integration, der sozialen Verwundbarkeit (Prekarität), der Fürsorge und der Entkopplung als Fluchtpunkt prekärer Lagen.

Lebensverlauf und Segmentation

Es ist Aufgabe der sozialwissenschaftlichen Analyse, Ausmaß und Entstehung sozial ungleich verteilter Teilhabechancen zu analysieren, um auf Ansätze für Veränderungen verweisen zu können. Dies gilt es in konzeptioneller Perspektive zu berücksichtigen: Zum einen ist der Lebensverlauf als Chancenstruktur zu verstehen, das heißt als eine Abfol-

ge von Entscheidungssituationen mit bestimmten Freiheitsgraden. Zum anderen sind individuelle Lebensverläufe aber auch in vielfältiger Weise eingebettet: in spezifische Haushaltsformen, betriebliche Umwelten und Bildungsinstitutionen sowie in politische und ökonomische Strukturen. Vor diesem Hintergrund fragt die dritte „Work in Progress“-Tagung des SOFI nach den Auswirkungen von Segmentationsprozessen im Bildungs- und Erwerbssystem auf die Ausprägung von Teilhabechancen.

Segmentation steht zunächst dafür, dass Bildungs- und Erwerbssysteme keine in sich homogene Einheit bilden. Sie zerfallen in Teilbereiche mit unterschiedlichen Funktionsweisen. Die Bedingungen in den Teilbereichen unterscheiden sich nicht zuletzt darin, welche Teilhabe(chancen) sie Personen bieten. Personen befinden sich immer nur in genau einem Segment des Bildungs- oder Erwerbssystems. Sie versu-

chen dabei entweder, dessen Merkmale mit ihren persönlichen Zielen in Deckung zu bringen oder Zugang zu privilegierteren Segmenten zu erlangen. Letzteres kann äußerst schwierig sein, denn Segmentation beinhaltet Mobilitätsbarrieren. Ob es gelingt, diese zu überwinden, hängt oft von persönlichen Attributen ab. Als gesellschaftlich legitime Zugangskriterien gelten in der Regel die erworbenen allgemeinbildenden und beruflichen Qualifikationen. Als mit demokratischen Grundsätzen unvereinbar gelten dagegen Merkmale wie Geschlecht, Alter oder Migrationshintergrund, auch wenn eine

Segregation nach eben diesen Merkmalen nicht selten vorzufinden ist.

Segmentation im Bildungs- und Erwerbssystem sorgt für ungleiche individuelle Chancen auf Bildungs- und Erwerbsintegration (beides eigenständige Dimensionen von Teilhabe), die aber wiederum auch Chancen in anderen Lebensbereichen beeinflussen. Gleichzeitig sind Bildungs- und Erwerbsintegration auch untereinander verknüpft: Der Nicht-Besitz qualifizierter schulischer oder beruflicher Abschlüsse (z.B. von Universitäten) ist oft Ausschlusskriterium für bestimmte gesellschaftliche Positionen. Wenn für die Besetzung betrieblicher Positionen mit einem spezifischen Anforderungsprofil eigentlich die tatsächlich vorhandenen Kompetenzen ausschlaggebend sein sollten, sind häufig Zertifikate aufgrund ihrer Signal-Funktion entscheidend.

Segmentation kann und muss als Teilhabebehinderung thematisiert werden. Doch ist gleichzeitig aus entgegengesetzter Perspektive zu fragen, inwiefern Mobilitätsbarrieren nicht auch funktional und teilhabefördernd sein können. So werden die berufliche Organisation der Ausübung bestimmter Tätigkeiten sowie die damit einhergehende Abschottung nicht nur mit Qualitätssicherung, sondern auch mit einer geschützten und planbaren Erwerbskarriere in Verbindung gebracht. Ähnliches gilt für (betriebs)interne Arbeitsmärkte, die dafür sorgen, dass Mitar-

beiter nicht zu jedem Zeitpunkt der externen Konkurrenz ausgesetzt sind.

In den verschiedenen Themenblöcken der SOFI-Tagung werden die Funktionsweisen von Segmentationsprozessen innerhalb des Bildungs- und des Erwerbssystems ebenso behandelt wie ihre Lose und sich im Wandel befindliche Verknüpfung.

Block 1: Segmentationslinien und Mobilitätsbarrieren im (Berufs-) Bildungssystem

Das (Berufs-)Bildungssystem in Deutschland ist durch *institutionelle Segmentationen* gekennzeichnet. Die Regeln, die zu seiner Strukturierung gesetzt werden, orientieren sich an Normvorstellungen – unter anderem über Lernen, Lernfähigkeit und Bildungsziele. Institutionelle Segmentation betrifft zum einen die Differenzierung und Rangordnung innerhalb des mehrgliedrigen allgemeinbildenden Schulsystems. Zum anderen berührt sie die entsprechend vorstrukturierte, institutionell verankerte Abgrenzung zwischen dem universitären Bereich und dem Berufsbildungssystem. Und schließlich betrifft die institutionelle Segmentation auch Unterschiede innerhalb des Berufsbildungssystems als solchem (Duales System versus Schulberufssystem). Übergänge zwischen diesen Teilsegmenten sind in der Praxis schwierig bis unmöglich. Zudem gibt es innerhalb von Berufen eine Segmentation nach schulischem Vorbildungsniveau, die mit

unterschiedlichem gesellschaftlichem Prestige der Berufe und ungleichen Beschäftigungschancen einhergeht. Das sogenannte Übergangssystem soll zwar den Zugang zu Ausbildungen mit anerkanntem Abschluss als Geselle oder Facharbeiter/in eröffnen, schließt jedoch aufgrund der unzureichenden Anerkennung der vermittelten Qualifikationen nicht systematisch an das System der vollqualifizierenden Berufsbildung an. Das (Berufs-)Bildungssystem strukturiert somit die Entscheidungsspielräume, die Teilhabechancen und -risiken innerhalb dieses Systems sowie die Übergänge in das Erwerbsleben und in spezifische betriebliche Positionen vor. Der Zugang zu bestimmten Segmenten wird zudem durch soziale Merkmale wie Geschlecht, Migrationshintergrund, soziale Herkunft und regionale Faktoren bestimmt.

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich der Themenblock „(Neue) Segmentationslinien im Ausbildungssystem“ mit folgenden Fragen: Welche neueren Segmentationslinien gibt es im (Berufs-)Bildungssystem? Welche Konsequenzen hat dies für Teilhabe und Mobilitätsbarrieren innerhalb des Bildungssystems und beim Übergang in den Arbeitsmarkt? Wie wirken soziale Benachteiligungen, z.B. aufgrund des Geschlechts, mit institutioneller Segmentierung und der schulischen Vorbildung zusammen, wie sie für die unterschiedlichen Teilsegmente des Berufsbildungssystems vorausgesetzt werden? Insbesondere interessiert, welche Konsequenzen die neue Struktur des Hochschulstudiums, d.h. die Aufgliederung in B.A. und M.A.-Studiengänge, für das berufliche Ausbildungssystem und für die Konkurrenz zwischen B.A.-Absolventinnen und Absolventen der beiden Teilsegmente auf dem Arbeitsmarkt hat. Haben Veränderungen im Berufsbildungs- und Erwerbssystem auch Gewinnerinnen und Gewinner hervorgebracht? Unter welchen Umständen machen Frauen, die bezüglich des erreichten Bildungsniveaus in den letzten Jahrzehnten mit Männern gleichgezogen und diese teils auch überrundet haben, diese Bildungsressourcen auch beim Übergang in privilegierte Arbeitsmarktsegmente nutzbar? Welche Conse-

Impressum

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

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

Redaktion: Klaus-Peter Buss, Namara Freitag, Jürgen Kädtler, René Lehweß-Litzmann, Rüdiger Mautz

Endredaktion und Layout: Martina Parge, PARGE PR

Fotos: S. 1: Klaus-Peter Wittemann; S. 2: Guiseppe Blasioli – Fotolia.com; S. 5: focus finder – Fotolia.com; S. 8: priva, Quelle: idw; S. 9 oben: Foto: nseika, Quelle: <https://www.flickr.com/photos/nseika/5240670207/>; S. 9 unten: m-louis, Quelle: <https://www.flickr.com/photos/m-louis/9699516190/>; S. 12 und S. 14: Patrick Feuerstein; S. 15: Petit_louis, Quelle: https://www.flickr.com/photos/petit_louis/8574516046/; S. 16: hainichfoto – Fotolia.com; cc-Lizenz für Fotos auf S. 9 und S. 15: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/deed.en>

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.

.....

quenzen hat das Durchlaufen des Übergangssystems für den Zugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung? Schließlich fragt der Themenblock nach der Kopplung der im Übergangssystem vermittelten Qualifikationen an bestimmte Arbeitsmarktsegmente. Mühen Abgängerinnen und Abgänger aus dem Übergangssystem eher als Absolventinnen und Absolventen anderer Ausbildungspfade in sekundäre, also weniger attraktive, Arbeitsmarktsegmente?

Block 2: Arbeitsmarktsegmentation und ihr institutioneller Kontext

Im Erwerbssystem ist Segmentation Ergebnis des aufeinander bezogenen

besteht hingegen die Möglichkeit, weniger gute Bedingungen zu bieten – mit der Konsequenz, dass Segmentationslinien möglicherweise mitten durch einen Betrieb verlaufen.

Die Verfügbarkeit von Arbeitskraft wird aber auch von den Beschäftigten selbst mitbestimmt. Ein durchgängiges und hohes eigenes Einkommen ist für erwerbsfähige Personen zwar grundsätzlich wünschbar. Da diese aber unterschiedliche Lebensziele miteinander in Einklang bringen müssen, werden je nach Lebensphase, Haushaltskonstellation und persönlichen Interessen durchaus auch andere Strategien gewählt – etwa freiwillige Betriebs- oder

.....

ten noch nicht systematisch aus den Wechselwirkungen zwischen Betrieben und Beschäftigten mit ihren vielfältigen Haushalts- und Familienkontexten. Eben dieses Zusammenwirken unter den Rahmenbedingungen sozialstaatlicher Regulierung steht im Zentrum der Beiträge des Themenblocks „Arbeitsmarktsegmentation und ihr institutioneller Kontext“: Wie beeinflusst der institutionelle Wandel (z.B. „Hartz“) der letzten Jahre die Wechselwirkungen zwischen Angebots- und Nachfrageseite am Arbeitsmarkt? Welche strategischen Möglichkeiten wurden Betrieben und Haushalten eröffnet und wie nutzen sie diese? Welche Folgen hat das im Hinblick auf die Segmentierung des Arbeitsmarktes?

Block 3: Demografischer Wandel: Von der Aktivierung zur Fachkräftesicherung?

Die Themenblöcke zu Bildungssystem und Arbeitsmarkt analysieren vor allem den Status quo. Der dritte Themenblock befasst sich dagegen mit zukünftigen Entwicklungen – und zwar aus der Perspektive des demografischen Wandels, d.h. dem prognostizierten Altern und Schrumpfen der Bevölkerung in Deutschland. Einschätzungen zu der Frage, wie einschneidend der zu erwartende demografische Wandel für den deutschen Arbeitsmarkt sein wird, reichen von der wenig dramatischen Annahme einer längerfristigen Anpassung der Märkte an die neuen Bedingungen bis hin zur Prognose einer Zeitenwende. Entsprechend sind politische Handlungsempfehlungen divergent. Dennoch bildet die „Demografiestrategie“ der Bundesregierung (BMI 2012: 2) den derzeit wichtigsten ressortübergreifenden Politikansatz. Durch ihren gesamtgesellschaftlichen Gestaltungsanspruch ist sie zudem ein Bezugspunkt für teilhabeorientierte Forschung.

Zwar bezieht die „Demografiestrategie“ die einzelnen Handlungsfelder instrumentell auf gesamtwirtschaftliche Ziele (z.B. die „bessere Ausschöpfung des Bildungs- und Erwerbspersonenpotenzials“, u.a. durch „Förderung bildungsbenachteiligter Kinder und Jugendlicher entlang der Bildungsbiografie“). Doch ist die gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit



Segmente am Arbeitsmarkt – Wie raus aus dem Käfig?

Handelns von Unternehmen und Haushalten. Dies verläuft unter den geltenden Marktmachtverhältnissen und gesetzlichen Regeln. Den Unternehmen stellen sich Probleme der Beschaffung, Qualifizierung und Bindung (bzw. Entlassung) von Personal. Für sie geht es darum, eine bestimmte Menge an Arbeitskraft mit der benötigten Qualifikation zu bestimmten Zeitpunkten tatsächlich verfügbar zu haben. Zudem gilt es sicherzustellen, dass die eingekaufte Arbeitskraft adäquat im Betrieb genutzt wird, auch wenn die Leistung nicht bis ins Detail vertraglich spezifiziert werden kann. Diese Probleme können dadurch bearbeitet werden, dass den Beschäftigten langfristige Beschäftigungsverhältnisse und eine gute Bezahlung angeboten werden: tendenziell bleiben Beschäftigte dann im Betrieb und sind motivierter. Wo sich die genannten Probleme eher nicht stellen,

Berufswechsel oder die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Das so genannte Doppel-Karriere-Modell in Familienhaushalten, in dem zwei Elternteile voll erwerbstätig sind, wird in Deutschland nur von einer Minderheit gelebt. Zumeist übernimmt ein Elternteil (meist die Mutter) einen größeren Teil der Sorgearbeit. Entscheidungssituationen von Familien im Hinblick auf eine Teilung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit und das damit beeinflusste Angebot von Erwerbspersonen werden schließlich auch durch die Sozialpolitik beeinflusst, indem etwa Sozialleistungen die Notwendigkeit der Erwerbsarbeit reduzieren oder geförderte Betreuungsdienstleistungen den Eltern einen Teil der Sorgearbeit abnehmen.

Bislang erklären Segmentationstheorien die Entstehung und die Auswirkungen von Arbeitsmarktsegmenten

Fortsetzung von S. 5

begonnene „Fachkräfte-Offensive“ in bemerkenswerter Weise dadurch gekennzeichnet, dass sie die bisherige strukturelle Rücksichtslosigkeit und Gleichgültigkeit des Beschäftigungssystems gegenüber der privaten Lebensführung in Frage stellt. Die Strategie zur „Fachkräftesicherung“ richtet „den Blick auf die Menschen, die bislang am Rand des Arbeitsmarktes“ sind und nimmt „bei den Älteren und bei den Frauen“ (BMAS 2011, 8), insbesondere bei noch in Teilzeit arbeitenden Frauen und nicht erwerbstätigen Müttern, das größte Potenzial wahr. Die „Fachkräftebasis der Zukunft“ soll auf unterschiedlichen Wegen sichergestellt werden: durch „Beschäftigungssicherung Älterer, Aktivierung und Integration von Arbeitslosen, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungschancen für alle von Anfang an, Qualifizierung durch Aus- und Weiterbildung, sowie Integration und qualifizierte Zuwanderung“ (ebd., 11).

Angesichts solcher unterschiedlichen Diagnosen und Strategien nimmt Vollbeschäftigung eine neue Bedeutung an. Mit ihr werden weder eine neue Vereinheitlichung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (etwa im Sinne eines neuen Normalarbeitsverhältnisses) noch ein neues Teilhabeverprechen erwartet. „Vollbeschäftigung ist keine Utopie. Wir werden sie, zumindest gemessen an der Arbeitslosenquote, irgendwann erreichen. Mit allem, was dazu gehört. Inklusive Bürgerarbeit, Ein-Euro-Jobs, Aufstockern, entdeckten und unentdeckten Talenten.“ (Alt 2010)

Problemwahrnehmung und Strategien politischer Akteure hängen wesentlich von verlässlichen Beobachtungen des Arbeitsmarkts und des Arbeitskräftebedarfs ab. Hier stellen sich unter anderem folgende Fragen: Welche Prognosen gibt es, und in wieweit entsprechen die von ihnen aufgeworfenen Perspektiven und Probleme denen, die die Politik der Fachkräfteoffensive unterstellt? Bleibt es bei bestehenden Segmentationsmustern, oder ist mit einer Verschiebung der Größenverhältnisse der Segmente und einer höheren Durchlässigkeit zu rechnen? Welche Aussagekraft haben Projektionen und Szenarien eigentlich?

Auch wenn die „Fachkräfteoffensive“ der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit von demografisch bedingten Engpässen bei der Stellenbesetzung ausgeht: Inwieweit teilen die Betriebe diese Problemwahrnehmungen? Und mit welchen Strategien und Instrumenten stellen sie sich auf von ihnen identifizierte Anforderungen der Personalbeschaffung und -sicherung ein? Wie verändern sich betriebliche Akteurskonstellationen und Kräfteverhältnisse? Verbessern sich die Aussichten auf ‚Gute Arbeit‘ allgemein? Oder vertieft sich die Kluft zwischen förderlichen und belastenden Arbeits- und Beschäftigungssituationen?

Auch seitens der Arbeitsverwaltung stehen Änderungen bevor. Sowohl die bereits eingetretenen wie auch die vorausgesagten „Spannungen“ im Arbeitsmarkt scheinen sich in einem stärkeren Akzent auf Transparenz und Orientierung an der betrieblichen Nachfrage niederzuschlagen. Neue Dienstleistungsangebote wie Qualifizierungsberatung sollen vor allem kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützen, „demografiefest“ zu werden. Markiert die Strategie der „Fachkräftesicherung“ einen Perspektivenwechsel gegenüber der Ära aktivierender Arbeitsmarktpolitik, von dem mittelbar auch positive Teilhabeeffekte zu erwarten sind?

Alle an den oben geschilderten Fragestellungen Interessierten sind herzlich eingeladen, an der diesjährigen SOFI-Tagung „Work in progress“ teilzunehmen. Anmeldeformulare liegen diesem Heft bei bzw. sind auf der Homepage des SOFI erhältlich.

Anmerkungen

- ¹ BVergE, 1 BvL 1/09 vom 9.2.2010
- ² Derzeit wird mit Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung am Dritten Bericht (soeb 3) gearbeitet, der 2016 vorliegen soll.

Literatur

Alt, Heinrich (2010): Vollbeschäftigung ist keine Utopie. Gastbeitrag in der Frankfurter Rundschau, 16. November 2010.

Baethge-Kinsky, Volker (2012): Neudefinition der „bürgerlichen Grundbildung“ und gefährdete Bildungsteilhabe. In: Berichterstatterung zur sozioökonomischen

Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung. Wiesbaden (VS-Verlag): S. 201-222.

BMAS 2011: Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung.

BMI (2012): Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung.

BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz (Universitätsverlag Konstanz).

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV) (2012): Empfehlungen zur örtlichen Teilhabepflicht für ein inklusives Gemeinwesen. Berlin.

Institut für Diversitätsforschung (2014): Reflexive Diversitätsforschung. Göttingen. (URL: <https://www.uni-goettingen.de/de/forschung/472654.html>)

Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) (2014): Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft. Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Köln, Düsseldorf.

Sen, Amartya (2002): Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. München (Deutscher Taschenbuch Verlag).

Solga, Heike; Becker, Rolf (2012): Soziologische Bildungsforschung. Eine kritische Bestandsaufnahme. In: Soziologische Bildungsforschung. Sonderheft 52/2012 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (Köln): S. 7-43.

Solga, Heike; Berger, Peter A.; Powell, Justin (2009): Soziale Ungleichheit – Kein Schnee von gestern! Eine Einführung. In: Solga, Heike; Powell, Justin; Berger, Peter A.: Soziale Ungleichheit. Klassische Texte zur Sozialstrukturanalyse. Frankfurt a.M./New York (Campus): S. 11-45.

Verein für Sozialplanung (VSOP) (2012). Positionspapier «Inklusive Sozialplanung». Speyer. (Download: http://www.vsop.de/files/PP_2012_Inklusive_Sozialplanung.pdf)

Tagungsprogramm: SOFI Tagung „Work in Progress 2014“ Teilhabebarrieren – Vielfalt und Ungleichheit im segmentierten Bildungs- und Beschäftigungssystem

Freitag, 23.05.2014

11.00 – 12.45 **Eröffnung**

Begrüßung: Prof. Dr. Jürgen Kädtler (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen)

- **Dr. Peter Bartelheimer** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen): *Teilhabebarrieren. Einführung in Ziele, Fragestellungen und Konzepte der Tagung*

Diskussion: Prof. Dr. Christoph Köhler (Friedrich-Schiller-Universität Jena), **Prof. Dr. Karin Kurz** (Georg-August-Universität Göttingen)

12.45 – 13.45 Mittagessen

13.45 – 16.15 **Block 1: Arbeitsmarktsegmentation und ihr institutioneller Kontext**

Moderation: René Lehweß-Litzmann (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen)

- **Dr. Irene Dingeldey** (Universität Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen): *Institutionelle Dualisierung und Geschlecht*
- **Prof. Dr. Olaf Struck** (Otto-Friedrich-Universität Bamberg): *Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsmarkt*
- **PD Dr. Berthold Vogel** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen, Hamburger Institut für Sozialforschung): *Die Dynamik des Stillstands – oder: Wie viel Segmentation prägt den Arbeitsmarkt?*
- **Dana Müller; Anja Wurdack** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg): *Erwerbsverläufe und das SGB II*

16.15 – 16.45 Kaffeepause

16.45 – 19.15 **Block 2: (Neue) Segmentationslinien im Ausbildungssystem?**

Moderation: Dr. Janina Söhn (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen)

- **Prof. Dr. Martin Baethge; Markus Wieck** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen): *Erosion des deutschen Berufsbildungsmodells? Neue Segmentationslinien im Qualifizierungssystem*

- **Dr. Anja Hall** (Bundesinstitut für Berufsbildung): *Duale und schulische Frauenberufe und ihre Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt*

- **Dr. Bettina Kohlrausch; Maria Richter; Dr. Tanja Schmidt** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen): *Mobilitätsbarriere oder zweite Chance? Verläufe im Übergangssystem*

- **Dr. Brigitte Schels** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg): *Erwerbssequenzen junger Arbeitslosengeld-II-Empfänger/innen im Lichte des Bildungsweges und Familienkontextes*

20.00 Abendessen

Samstag, 24.05.2014

9.00 – 11.30 **Block 3: „Spannung“ am Arbeitsmarkt – von der Aktivierung zur Fachkräftesicherung**

Moderation: Dr. Volker Baethge-Kinsky (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen)

- **Dr. Marc Ingo Wolter; Dr. Thomas Drosdowski** (Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung): *Angebot und Nachfrage – Arbeitsmarktszenarien nach Berufsfeldern, Qualifikation und Erwerbsbeteiligung*
- **Dr. Martin Kuhlmann** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen): *Betriebliche Arbeitspolitik als Option*
- **Hanna Brenzel** (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg): *Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung und betriebliche Reaktionen*
- **Dr. Kai Marquardsen** (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen): *Matching und mehr – Strategien und Dienstleistungen der Arbeitsvermittlung*

11.45 – 13.00 **Abschluss**

Zwischenbilanz: Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja (Universität Hamburg)

Abschlussdiskussion mit René Lehweß-Litzmann, Dr. Janina Söhn und Dr. Volker Baethge-Kinsky

Anmeldung

Die Teilnahme ist kostenlos. Aufgrund einer begrenzten Teilnehmerzahl bitten wir um eine verbindliche Anmeldung bis zum **30. April 2014**. Bitte nutzen Sie hierfür das Anmeldeformular, das Sie auf der Website des SOFI herunterladen können: <http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Textarchiv/WIP3/Anmeldeformular.pdf>.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: Dipl.-Sozialwirtin Namara Freitag, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität, Friedländer Weg 31, 37085 Göttingen, Tel.: 0551-52205-19, Fax: 0551-52205-88, E-Mail: namara.freitag@sofi.uni-goettingen.de, E-Mail: heike.pohl@sofi.uni-goettingen.de

Veranstaltungsort: Paulinerkirche, Papendiek 14, 37073 Göttingen

Erinnerungen an Burkart Lutz

Forschungspolitik und außeruniversitäre Forschung

Michael Schumann

Aus Anlass einer Gedenkveranstaltung, die am 12. Dezember 2013 am Institut für Sozialforschung in München stattfand, hat Michael Schumann die herausragende Bedeutung des im Mai vorigen Jahres verstorbenen Burkart Lutz für die Etablierung der arbeits- und industriesoziologischen Forschung in Deutschland gewürdigt. Dabei ging er insbesondere auf die tragende Rolle der auf diesen Bereich spezialisierten außeruniversitären Forschungsinstitute für die Entwicklung der Disziplin ein. Wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung und fortwährenden Aktualität dokumentieren wir seine Ausführungen im Folgenden in gekürzter Form.

Foto: privat, Quelle: idw



Ich möchte bei dieser Gedenkfeier Burkart Lutz als Forschungspolitiker würdigen und an die herausragende forschungspolitische Rolle erinnern, die er für die Etablierung der Industriosociologie im Nachkriegsdeutschland gespielt hat. Die bis in die Gegenwart nachwirkende Institutionalisierung der industriesoziologischen Forschung außerhalb der Universitäten trägt seine Handschrift. Mit dem Aufbau des ISF München war er dafür der Pionier. Mit seinem Einsatz für die Verbesserung der industriesoziologischen Forschungsbedingungen in Deutschland war er gleichzeitig der Promotor für uns alle.

Die forschungspolitische Zielsetzung von Lutz war eindeutig: Es ging ihm um Forschungsstrukturen jenseits von etablierten universitären Wissenschaftseinrichtungen und von an Kommerzinteressen gebundenen Instituten. Seine Institutskonzeption zielte auf eine Kombination von autonomer Grundlagenforschung mit anwendungsnaher professioneller sozialwissenschaftlicher Empirie. Erst diese Einheit befähigte aus seiner Sicht die Industriosociologie zu kom-

petenter Mitwirkung an Gestaltungsaufgaben. Und darum ging es Lutz im Besonderen.

Dieses Forschungskonzept war Ausdruck seines Wissenschaftsverständnisses, seiner frühen eigenen Forschungserfahrungen und seiner Einschätzung der gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Problemlage der 60er/70er Jahre in Deutschland. Aus den Selbstzeugnissen von Lutz wird

deutlich: Schon mit der Fachwahl Soziologie verband er mehr als nur Wissenschaft von der Gesellschaft. Nicht zuletzt in Verarbeitung seiner NS-Erfahrungen suchte er Teilhabe am Aufbau einer tragfähigen Demokratie. Dafür wollte er Gesellschaft beeinflussen, mitgestalten, verbessern – und zwar dort, wo es ihm am dringlichsten erschien: in der Industrie, in den Unternehmen, wo Rationalisierungsprozesse die gesellschaftliche Ungleichheit beförderten und es die Möglichkeit demokratischer Betriebsverfassung auszuloten galt.

Schon in seiner ersten Forschung im Wirtschafts-Wissenschaftlichen Institut des DGB (WWI, heute Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut WSI der Hans-Böckler-Stiftung), über „Arbeiter, Management, Mitbestimmung“, die heute zu Recht zu den Klassikern der Zunft zählt, war die institutionelle Einbindung auch mit verstörenden Erfahrungen in puncto politisches Engagement verbunden. Er suchte deswegen in den folgenden

Jahren als freiberuflicher Sozialforscher mehr Forschungsfreiheit und Unabhängigkeit. Aber das konnte für Lutz wohl nur ein Zwischenstadium sein. Den Herausforderungen an eine praxisorientierte Sozialforschung bei wachsenden institutionellen Handlungsmöglichkeiten, die sich mit dem Ende der Adenauerzeit ergaben, stellte er sich. Ihm war bewusst: Die soziale Reformpolitik, wie sie mit der Rezession 66/67 und den sich wandelnden politischen Machtverhältnissen gesellschaftspolitisch angesagt war, konnte ohne sozialwissenschaftliche Zuarbeit nicht in Szene gesetzt werden. Dabei war die mangelhafte Forschungsinfrastruktur überdeutlich. Profitorientierte Markt- und Meinungsforschungsinstitute konnten die Lücke nur unzureichend schließen. Das Universitätsangebot war dürftig und nur schwer ausbaufähig. Forschung galt vorzugsweise als Beiprodukt der Lehrfunktion und fand vor allem im Rahmen von Qualifizierungsarbeiten statt. Die kleinbetrieblichen, seminaristischen Verhältnisse behinderten personelle und thematische Kontinuität. Die institutionelle Lücke für Forschung war evident.

Lutz sah diese Lücke – und seine ISF-Gründung stellte den ersten mutigen Versuch dar, sie zu schließen. Sein Anspruch war: Aufbau einer betriebsförmigen, institutionell gesicherten, nicht gewinnorientierten, praxis-

nahen empirischen Sozialforschung. Es ging ihm um Institutskonditionen, die Stabilität, Kontinuität und Unabhängigkeit sicherten. Damit sollten gleichermaßen wissenschaftliche Erkenntniszugewinne über die einschlägigen Gegenstandsbereiche möglich werden wie ihre Rückbindung an die Praxis, d.h. gesicherter gesellschaftlicher Einfluss. Die Freiheit im Elfenbeinturm der „reinen“ Universitätswissenschaft war ihm zu praxisfern, auftragsgesteuerte Beratungsforschung zu abhängig, zu unfrei. Er hatte selbst allzu oft die Erfahrung machen müssen: Wer die Musik bestellt, will auch die Inhalte bestimmen. Das von Lutz angestrebte Forschungsinstitut sollte beides leisten: kreative Theoriearbeit und innovative Methodenentwicklung einerseits – also durchaus wissenschaftliche, aber eben keine akademische Soziologie –, andererseits empirisch gehaltvolle, verlässliche, professionelle Bearbeitung von anwendungsorientierten Aufgabenstellungen.

In dieses Konzept ging eine zentrale Prämisse ein. Durchaus in bewusster Anlehnung an Adorno sah Lutz den Theoriebedarf der empirischen Sozialforschung in gleicher Weise wie den Empiriebedarf der Theorie der Gesellschaft. Lutz war sich bewusst, dass praxisorientierte Forschung in

der Gefahr ist zu verarmen, wenn sie nicht von den Fortschritten der Grundlagenforschung, von neuen theoretischen Überlegungen und Problemsichten profitieren kann. Gehaltvolles Wissen für Planungs- und Gestaltungsaufgaben könne nur auf der Basis von breiter, ständig weitergeführter Grundlagenforschung erarbeitet werden. Die Praxisbedürfnisse der politisch Handelnden, gleich welcher politischen Provenienz, stehen unter dem Diktat der unmittelbaren praktischen Nützlichkeit und konkreten Programmvorhaben. Diese Vorgaben tendieren dazu, die Möglichkeiten der Sozialwissenschaften allzu einseitig zu nutzen und zu überfordern. Eine zu enge, direkte Orientierung der Forschung an politischen-administrativen Interessen und entsprechenden Programmanforderungen endet deshalb leicht in verflachten, technokratisch verdünnten Befunden, in Sterilität. Nur Grundlagenforschung kann die notwendige kritische Distanz zur Politik und inhaltliche Kontinuität sichern.

Damit war aber das Strukturproblem dieses Typs der außeruniversitären industriesoziologischen Institute angesprochen: eine Finanzierung, die diesen Gleichklang von Theorie und Empirieansprüchen ermöglicht. Lutz hat ein Leben lang in seinen for-

schungspolitischen Aktivitäten für tragfähige Lösungen gekämpft. Es war besonders seinen Anstrengungen geschuldet, dass der Wissenschaftsrat Anfang der 80er Jahre diese Überlegungen aufgriff. Ohne Übertreibung kann man wohl sagen: Es war auch der Erfolg von Lutz, dass der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Förderung empirischer Sozialforschung“ das Konzept der Doppelstruktur industriesoziologischer Forschung aufgriff und stützte: „Da es schwierig ist, an den Hochschulen entsprechende Forschungspotenziale aufzubauen, wird den außeruniversitären Instituten vorerst eine besondere Bedeutung zugesprochen.“ Deswegen empfiehlt der Wissenschaftsrat den Ländern die Förderung einiger, positiv evaluierter außeruniversitären Institute (explizit ISF München, Frankfurter Institut für Sozialforschung und SOFI) mit 40 bis 60 Prozent ihres Haushaltsvolumens. Ausdrücklich hieß es dabei, dass damit sowohl die Grundlagenforschung zu stützen als auch der öffentliche Bedarf an nutzerorientierter Forschung zu garantieren sei. Das meinte 1:1 das Lutz'sche Institutskonzept. Leider wurde es trotz dieser Empfehlung bisher nur allzu unzureichend umgesetzt – obwohl dieser Vorschlag von Lutz in seiner Vorstandszeit bei der DGS mehrfach mit Nachdruck ins Spiel gebracht wurde.

Noch auf dem Soziologentag in Hamburg 1986, seinem letzten als Vorsitzender, warb er für den Ausbau eines Netzwerkes universitätsunabhängiger Forschungsinstitute. Sie seien die Voraussetzung für eine Soziologie, die in der Lage ist, „wichtige gesellschaftliche Entwicklungen genau und zuverlässig zu beobachten, die sie bestimmenden Tendenzen herauszuarbeiten und neue Perspektiven und Problemlagen so frühzeitig zu identifizieren, dass sich die gesellschaftliche Praxis rechtzeitig auf sie einstellen kann.“

Die Lösung der Finanzfrage blieb bis heute auf der Tagesordnung – obwohl Lutz noch durchaus andere Möglichkeiten ins Spiel brachte. Von besonderer Bedeutung war dabei die DFG, nicht nur in ihrer wissenschaftliche Freiheit sichernden Einzelförderung.

Zur Person

Prof. Dr. phil. Dr. h.c. Burkart Lutz (*1925, † 2013) zählt zu den Begründern der deutschen Arbeits- und Industriosozologie. Nach mehrfach durch Wehrdienst, Kriegsgefangenschaft und Berufstätigkeit unterbrochenem Studium promovierte er 1960 zum Dr. phil. an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.. Seit 1949/50 freiberufliche Tätigkeit; Durchführung und Leitung industrie- und stadtsoziologischer Untersuchungen, unter anderem 1951 bis 1954 für das WWI der Gewerkschaften, später für das Frankfurter Institut für Sozialforschung.

Von 1965 bis 1990 war Lutz geschäftsführender Direktor des von ihm aufgebauten Instituts für Sozialforschung in München, 1967 erhielt er eine Honorarprofessur an der Ludwig-Maximilians-Universität München. 1995 wurde er Mitbegründer des Zentrums für Sozialforschung Halle, dessen Forschungsdirektor er bis 2012 war. Von 1983 bis 1986 war Lutz Vorsitzender der Deutschen Gesellschaft für Soziologie.

Das Werk von Lutz ist vielfältig. Besonders bekannt wurde seine Gesellschaftsanalyse „Der kurze Traum immerwährender Prosperität“ (1984, 2. Aufl. 1989).

Fortsetzung von S. 9

Für die Entwicklung der Industrie-
soziologie von zentraler Bedeutung
waren auch der wesentlich von Lutz
initiierte (und von der DFG-Referentin
Helga Hoppe wirkungsvoll unterstützte)
Forschungsschwerpunkt „Industrie-
soziologie“ sowie mehrere Sonderfor-
schungsbereiche.

Außerdem sind in diesem Zusammen-
hang die großen, vom BMFT ge-
tragenen Forschungsverbände zu er-
wähnen, in denen Lutz eine steuernde
und mitgestaltende Rolle spielte.
Freilich brachten auch sie den Institu-
ten nicht die angestrebte verlässliche,
dauerhafte, die Prekarität der Einzel-
projektfinanzierung überwindende
Arbeitsbasis. Gescheitert sind letzt-
lich auch die wesentlich von Lutz un-
ternommenen forschungspolitischen
Bemühungen, mit unseren Instituten
über eine eigens zu gründende ‚Max-
Weber-Gesellschaft‘ Eingang zu fin-
den in die „blaue Liste“ für institutio-
nelle Bundesfinanzierung.

Das Resümee, das Lutz selbst 1998 in
seinen autobiografischen Bemerkun-
gen zu seinen forschungspolitischen
Aktivitäten zog, fällt negativ aus: „Trotz
Wissenschaftszentrum für Sozialfor-
schung in Berlin und Max-Planck-Ins-
titut für Gesellschaftswissenschaften
in Köln ist es nicht gelungen, für die
Sozialwissenschaften eine auf Dauer
gestellte Forschungskapazität aufzu-
bauen, die der Vielfalt ihrer Themen-
felder und Aufgaben angemessen
wäre.“

Dem ist nicht zu widersprechen.
Dennoch bleibt festzuhalten: Die for-
schungspolitische Rolle von Lutz,
sein Konzept des außeruniversitären
industriesoziologischen Forschungs-
instituts war durchaus wirkungs-
mächtig. Trotz aller strukturellen Be-
grenzungen gilt: Ohne die Arbeiten
dieser Institute sähe die deutsche In-
dustriesoziologie heute sehr viel
dürftiger aus. Offen bleiben muss
freilich, ob das Konzept zukunfts-
fähig ist.

Ob es auf Dauer überzeugend
gelingen kann, unter fortbestehen-
den restriktiven Finanzkonditionen
der zentralen Prämisse gerecht zu
werden: Auftrags- und Programmfor-
schung mit Grundlagenforschung zu
kombinieren.

Lutz' Konzept der außeruniversitären
Forschungsinstitute fand seine be-
sondere Begründung in der gesell-
schaftlichen und politischen Kon-
stellation der 60/70er Jahre. Dass die
damals entwickelten Forschungs-
strukturen bis in die Gegenwart tra-
gen, ist allein keine Garantie dafür,
dass sie unter veränderten Bedin-
gungen eine erfolgreiche Zukunft
haben. Dies wird meines Erachtens
darüber entschieden, ob es den Insti-
tuten gelingt, ihre Grundlagenfor-
schung zu stärken – das heißt das
Spannungsverhältnis zwischen auto-
nomer Grundlagenforschung und
gebundener Auftragsforschung oh-
ne Substanzverlust zu bewältigen.

KOMMENTAR

■ Für ein ganzheitliches Problemverständnis
Nachhaltigkeit und Arbeit

Jürgen Kädler

Der Begriff der Nachhaltigkeit hat in
wissenschaftlichen wie in politischen
Debatten schon seit längerer Zeit Kon-
junktur, mit weiterhin ansteigender
Tendenz. Erstmals verwendet wurde
der Begriff vor mehr als 300 Jahren
in einem forstwirtschaftlichen Lehr-
buch von Hans Carl von Carlowitz, der
damals unter anderem für die säch-
sischen Forsten verantwortlich war.
Heute fungiert der Nachhaltigkeitsbe-
griff als normative Schlüsselkategorie
für ein breites Spektrum gesellschaft-
licher Themen und Problemlagen. In
der Ökologiedebatte wie in der Ent-
wicklungspolitik dient Nachhaltigkeit
als Leitbegriff. Unternehmen erstellen
aufwändige Nachhaltigkeitsberichte
und erklären Nachhaltigkeit zum Ziel
von Konzernstrategien. Banken und
Anlagegesellschaften offerieren nach-

haltige Anlagemöglichkeiten. Die For-
derung nach einem Dreiklang von
ökologischer, ökonomischer und so-
zialer Nachhaltigkeit deckt heute in
zeitgemäßer Form das Themenspek-
trum ab, das mit ähnlich umfassendem
Anspruch in den 70er Jahren mit
der Forderung nach Lebensqualität
verbunden wurde.

Der gemeinsame Kern, der aktuelle
Verwendungen des Begriffs mit sei-
nem Ursprung verbindet, ist die Po-
sitionierung gegen eingetretenen
oder in Gang befindlichen Raubbau.
Carlowitz sah sich in seiner Zeit mit
dem Dilemma konfrontiert, dass der
Holzbedarf im Zuge von Handels- und
Kriegsflottenbau, Protoindustrialisie-
rung und Verstädterung dramatisch
wuchs, während die einheimischen
Wälder schon weitgehend abgeholzt
waren. Insofern war seine Zielsetzung

durchaus pragmatisch: Die Bewirt-
schaftung der Forsten sollte so betrie-
ben werden, dass der Holzbedarf kon-
tinuierlich gedeckt werden konnte.
Es ging um den Ressourcenfluss, nicht
um die Erhaltung der Wälder als sol-
cher. In diesem Punkt sind die mit dem
Begriff der Nachhaltigkeit verbunde-
nen Ziele heute anders akzentuiert
und deutlich ambitionierter.

Nicht (nur) die Sicherstellung der kon-
tinuierlichen Verfügbarkeit von Res-
ourcen, sondern (vor allem auch) der
schonende Umgang mit deren Grund-
lagen bilden den Kern aktueller De-
batten. Angestrebt wird dementspre-
chend nicht die zureichende Kompen-
sation von Vernutzung, sondern deren
möglichst weitgehende Vermeidung
auf der Grundlage selbsttragender,
regenerativer Systeme und Prozesse.
Dieses ambitionierte Verständnis von



Foto: nseika, Quelle: siehe Impressum

qualität sichert, entsteht so nicht. Vielmehr droht eine Akzentuierung ohnehin bestehender Ungleichheit auch in diesem Bereich.

Darüber hinaus kommt ein großer Teil der von inländischen Unternehmen genutzten Arbeitskraft in dieser Perspektive überhaupt nicht in den Blick: nämlich diejenigen, die an den Auslandsstandorten transnationaler Wertschöpfungsketten beschäftigt sind.

Da das Problem des mangelnden Arbeitskräftenachschubs in Entwicklungs- und vielen Schwellenländern nicht besteht, ist es umso notwendiger, auf einem umfassenden Nachhaltigkeitsverständnis zu bestehen. Dieses beruht auf dem schonenden, regenerationsorientierten Umgang mit Arbeit und Arbeitskraft

als Grundnorm. Aus dieser Perspektive kann die Arbeitspolitik von Unternehmen nur dann als nachhaltig gelten, wenn sie sich in einer ganzheitlichen Art und Weise auf die von ihnen genutzte Arbeitskraft bezieht.

Die Einlösung dieses Anspruchs wirft freilich neue Fragen auf, da aus der

einheitlichen Nachhaltigkeitsnorm keine einheitliche Nachhaltigkeitspolitik folgt. Während es an den Heimatstandorten deutscher oder europäischer Unternehmen um die Einlösung und Weiterentwicklung gesellschaftlich breit verankerter Arbeits- und gesellschaftlicher Teilhabestandards geht, steht für die Standorte in Entwicklungs- und Schwellenländern vielfach erst der Einstieg in die effektive Etablierung solcher Standards auf dem Programm. Im Rahmen einer an Nachhaltigkeitszielen ausgerichteten Arbeitspolitik von Unternehmen können so unter Umständen die gleichen Standards als wesentlicher Fortschritt oder als empfindlicher Rückschritt gelten.

Das hat empfindliche Konsequenzen auch für eine an Nachhaltigkeit orientierte Arbeitsforschung. Zum einen kann sie Aussagen über die Nachhaltigkeit der Arbeitspolitik von Unternehmen weniger denn je unter Bezugnahme auf Forschungen allein an den heimischen Standorten begründen. Zum anderen muss sie mit der Koexistenz sehr unterschiedlicher Standards zurechtkommen, ohne in die Falle der Beliebigkeit zu geraten. Unter dem ersten Aspekt sind vor allem Probleme der praktischen Durchführung, unter dem zweiten Aspekt schwierige konzeptionelle Fragen aufgeworfen.

Nachhaltigkeit sollte auch für Entwicklungen gelten, die zu aktuellen Forderungen nach einem neuen, nachhaltigeren Umgang mit Arbeit und Arbeitskraft veranlasst haben. Doch soweit diese Übertragung in erster Linie unter Verweis auf tatsächlichen oder drohenden Facharbeitermangel erfolgt, liegt der Nachhaltigkeitsforderung eine Problemstellung zugrunde, die in wichtigen Punkten eher der ursprünglichen von Carlowitz entspricht.

Eine auf Arbeit orientierte Nachhaltigkeitspolitik, die sich in erster Linie auf den Facharbeitermangel beruft, begründet entsprechende Ansprüche nur dort, wo dieser Mangel aktuell besteht: in den betreffenden Beschäftigungssegmenten vor allem im Inland. Sie hat hier sicherlich gewisse Ausstrahlungseffekte, sofern sie zu vermehrten Aufwendungen zur Qualifizierung von Menschen führt, die man unter anderen Bedingungen gar nicht in Betracht gezogen hätte. Ein allgemeiner, in sich selbst begründeter Anspruch auf einen pfleglichen Umgang mit Arbeitenden, der kontinuierliche Regeneration und Lebens-

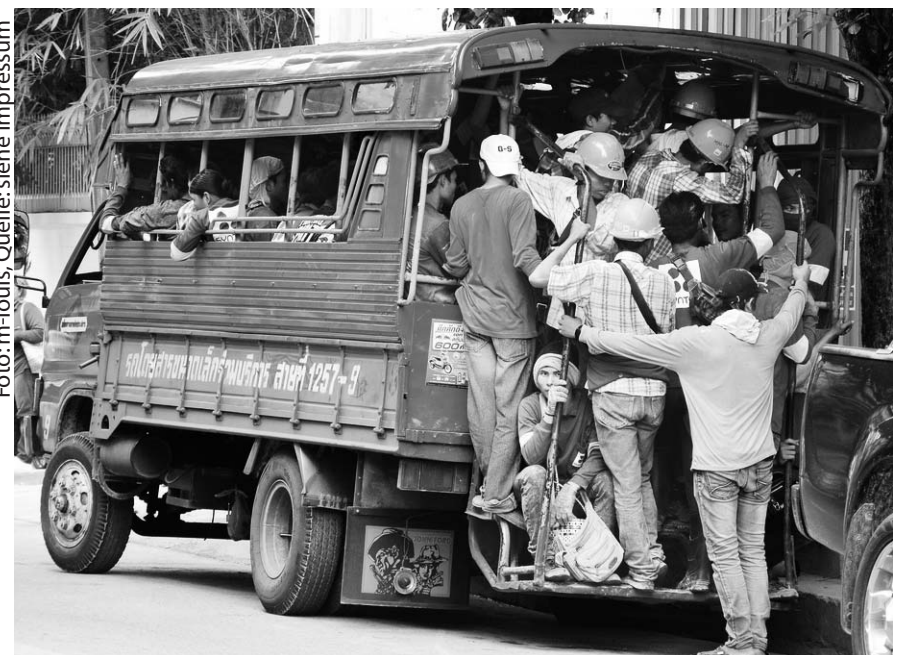


Foto: m-louis, Quelle: siehe Impressum

Zur Rolle von Beschäftigtenhandeln in globalen Produktionsnetzwerken¹

„Abstimmung mit den Füßen“

Patrick Feuerstein

Moderne Produktionsprozesse sind zunehmend global verteilt und in komplexen Ketten und Netzwerken organisiert. Dementsprechend umfangreich ist mittlerweile auch die (arbeits-) soziologische Literatur, die auf Arbeitsfolgen der Entstehung globaler Produktionsnetzwerke fokussiert. Betrachtet man die einschlägige Forschung zum Thema, so fällt jedoch auf, dass sie zu weiten Teilen staats- und unternehmensfixiert ist: Erklärungsfaktoren für Arbeitsfolgen werden meist in variierenden Unternehmensstrategien und staatlichen Regulierungsversuchen gesucht. Hingegen werden die konkrete Organisation der Arbeitsprozesse und die Rolle der Beschäftigten selbst häufig vernachlässigt. Relevante Akteure sind in der einschlägigen Forschung oftmals der (je nach Version entmachtete oder nach wie vor relevante) Nationalstaat und/oder die transnationalen Unternehmen (TNU) als die zentralen Treiber und Gestalter der ökonomischen Globalisierung. Die Beschäftigten selbst als an der Gestaltung globaler Produktionsprozesse unmittelbar beteiligte Akteure sind bisher allerdings häufig vernachlässigt worden. Wenn sie auftauchen, dann meist als passive Objekte der Globalisierung, auf deren Rücken die Restrukturierung der globalen Wirtschaft ausgetragen wird. Gegen diese Einseitigkeit eines Großteils der bisherigen Globalisierungsforschung regt sich zunehmend Widerspruch: Einige AutorInnen sind dazu übergegangen, Arbeit und Arbeiter stärker in die Forschung zu globalen Produktionsnetzwerken zu integrieren und der Frage nachzugehen, wie Beschäftigte globale Produktionsnetzwerke mitgestalten.

Machtpotentiale der Beschäftigten in globalen Produktionsnetzwerken

Zur Beschreibung der Möglichkeiten und Machtpotentiale der Beschäftigten in globalen Produktionsnetzwer-

ken wird häufig auf die Typologie von Silver (2005) zurückgegriffen. Silver unterscheidet zwischen Organisationsmacht und struktureller Macht. Organisationsmacht erwächst aus der

Mangel an Arbeitskräften herrscht, die Beschäftigten über seltene Qualifikationen verfügen oder aber die Möglichkeit haben, sich dem Arbeitsmarkt zu entziehen, weil sie ein



erfolgreichen Organisation von Beschäftigten (z.B. Gründung von Gewerkschaften oder Parteien). Strukturelle Macht kann in Markt- und Produktionsmacht unterschieden werden. Marktmacht erwächst aus der Stellung der Beschäftigten am Arbeitsmarkt – etwa weil ein genereller

nicht-lohnförmiges Einkommen beziehen. Produktionsmacht hingegen erwächst aus komplexen und interdependenten Arbeitsprozessen, in denen Beschäftigte an strategischen Stellen über Möglichkeiten verfügen, den Produktionsprozess ins Stocken zu bringen und damit eine star-

ke Verhandlungsmacht gewinnen. Bisher hat sich die Forschung vor allem auf die Folgen der Organisationsmacht von Beschäftigten konzentriert: Untersucht wurde insbesondere, inwieweit und in welchen Grenzen es Beschäftigten in Niedriglohnregionen möglich ist, durch kollektive Organisationsversuche ihre Lage zu verbessern und der Macht der TNU etwas entgegenzusetzen. In Erweiterung dieser Befunde zeigen die Ergebnisse des am SOFI durchgeführten Forschungsprojektes „Einbettung des IT-Offshoring“, welches sich im Rahmen eines indisch-deutschen Vergleichs mit der Verlagerung und Reorganisation von Arbeit in der IT-Industrie befasst: Auch Beschäftigtenhandeln, das auf Marktmacht beruht, kann die Reorganisation der globalen Arbeitsprozesse nachhaltig beeinflussen (Feuerstein 2012, Mayer-Ahuja 2011).

Fluktuation als strategisches Handeln

Das rasante Wachstum der exportorientierten indischen IT-Industrie in den 1990er Jahren hat zu einem stetigen Anstieg des Arbeitskräftebedarfs geführt. Der sich in der Folge einstellende Fachkräftemangel geht mit branchenweit hohen Fluktuationsraten einher. Diese werden häufig als quasi-natürliche Begleiterscheinung des ökonomischen Wachstums behandelt. Eine genauere Betrachtung zeigt aber, dass sich hinter den Fluktuationsraten strategisch handelnde Beschäftigte verbergen, die ihre Marktmacht nutzen, um ehrgeizige und selbstbewusste Karrierepläne durchzusetzen. Natürlich sind Karrierepläne individuell verschieden, jedoch lassen sich aus der vorliegenden Literatur und den im Forschungsprojekt geführten Interviews zwei Tendenzen bestimmen, die möglicherweise überindividuelle Gültigkeit beanspruchen können und mit den spezifischen sozio-ökonomischen Bedingungen innerhalb der indischen IT-Industrie zusammenhängen.

Erstens, nicht überraschend, sind auch indische IT-Beschäftigte an interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben interessiert. Was sie allerdings von ihren im Rahmen der Studie befragten deutschen Kollegen

stark unterscheidet, ist, dass sie keinesfalls beabsichtigen, sich in bestimmten Feldern oder Technologien zu spezialisieren. Vielmehr ziehen sie es vor, möglichst breit gefächerte Kenntnisse und Expertise zu erlangen. Diese Orientierung kann dabei als Reaktion auf die sehr dynamische und schwer berechenbare Entwicklung der indischen Offshoring-Industrie interpretiert werden, in der eine zu enge Spezialisierung schnell zur persönlichen Karrieresackgasse werden kann, wenn Kundenunternehmen oder vor Ort operierende TNU wechseln. Ein weiterer Unterschied ist, dass indische Beschäftigte Karrierewege im Bereich des Projektmanagements jenen im technischen Bereich deutlich vorziehen. Dies ist einerseits sicherlich ein Ausdruck der Strategie, sich nicht zu eng zu spezialisieren, hängt andererseits jedoch auch mit der Qualifikationsstruktur der indischen IT-Beschäftigten zusammen. Aufgrund des Fachkräftemangels sind die Unternehmen dazu übergegangen, nicht nur einschlägig ausgebildete Softwareingenieure einzustellen, sondern auch Absolventen anderer Richtungen der Ingenieurwissenschaften, die anschließend in firmeneigenen Trainingszentren geschult werden. Diese Beschäftigten haben von ihrer Ausbildung her gar keinen technischen Background, und eine technische Karriere ist daher für diese Beschäftigten auch nicht attraktiv.

Zweitens hegen die indischen Beschäftigten sehr ehrgeizige Karriereerwartungen hinsichtlich Beförderungen und Gehaltserhöhungen. Nun sind gute Gehälter und Beförderungen keinesfalls eine spezifische Präferenz indischer Beschäftigter, jedoch unterscheiden sich die indischen Beschäftigten von ihren deutschen Kollegen durch den Stellenwert, den sie Beförderungen und auch den damit verbundenen Titeln beimessen. Sind die deutschen Beschäftigten häufig primär an ihren Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten interessiert, unabhängig davon, dass sie formal „Entwickler“ sind, spielt für ihre indischen Kollegen der formale Titel eine wichtige Rolle – auch wenn keine arbeitsinhaltslichen Unterschiede damit ver-

bunden sind. Ausschlaggebend dafür ist nach Angaben der Beschäftigten die Rolle formaler Titel in anderen Bereichen der indischen Gesellschaft. In den Interviews erklärten die Entwickler in Indien, dass es für einen *Projektmanager* wesentlich einfacher sei, günstige Kredite oder für die eigenen Kinder einen Platz in einer guten Schule zu bekommen als für einen einfachen *Entwickler*. Sogar für die Partnersuche sei nach Aussage der Beschäftigten die formale Jobbeschreibung ein wichtiger Faktor.

Organisatorische Immunisierung – der indische IT-Dienstleister

Angesichts der Marktmacht der indischen IT-Beschäftigten sind ihre Arbeitsorientierungen und Karriereerwartungen zu wichtigen Einflussfaktoren der (Re-)Organisationsstrategien in der indischen IT-Industrie geworden. In unserer Studie wurde dies am Beispiel eines indischen IT-Dienstleisters und eines deutschen Standardsoftwareherstellers vergleichend untersucht (siehe Mayer-Ahuja 2011; Feuerstein 2012).

Für den indischen IT-Dienstleister werden vor allem die arbeitsinhaltslichen Ansprüche der Beschäftigten zum Problem. Aufgrund ihres Geschäftsmodells arbeiten indische IT-Dienstleister häufig in technisch veralteten und stark standardisierten Systembereichen der Kundenunternehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass in dieser Branche häufig routinisierte und stark formalisierte Arbeitsaufgaben anfallen, die zudem durch den Kunden eng kontrolliert werden. Dementsprechend klagen viele Beschäftigte über die mangelnde Qualität ihrer Arbeitsaufgaben und geben an, dass die Qualität der Arbeit der ausschlaggebende Punkt sei, die Firma langfristig zu verlassen. Nach Aussagen des Managements zielt das Unternehmen daher darauf ab, die Beschäftigten durch die Etablierung transparenter und vor allem schneller Karrierewege an sich zu binden. So ist beim untersuchten IT-Dienstleister eine feingliedrige Hierarchie geschaffen worden, die häufige Beförderungen und damit verbundene Gehaltssteigerungen erlaubt. Zum Leidwesen des Unterneh-

mens findet sich ein vergleichbares Vorgehen jedoch bei allen großen IT-Dienstleistern, so dass der Erfolg insgesamt gering ist. Neben dieser Strategie der Arbeitskräftebindung versuchen indische IT-Unternehmen daher, ihre Abhängigkeit von einzelnen Entwicklern durch eine weitreichende Standardisierung und Formalisierung der Arbeitsprozesse zu reduzieren. Auf diese Weise kann ein Unternehmen auch mit erhöhten Fluktuationsraten umgehen, ohne dass diese für die Durchführung der Projekte problematisch werden.

Grenzen des Geschäftsmodells – die deutsche Softwarefirma

Im Gegensatz zum indischen IT-Dienstleister hat die deutsche Softwarefirma keine Probleme mit den arbeitsinhaltenlichen Ansprüchen der

deutschen Entwicklungszentrums, die historisch vor dem Hintergrund der Arbeitsorientierungen der deutschen Beschäftigten entstanden sind, auch in Indien zu etablieren. Unter anderem bedeutet dies, dass zum Beispiel formalen Beförderungen weniger Gewicht beigemessen und von Beschäftigten erwartet wird, sich in bestimmten Technologien und Softwarearchitekturen zu spezialisieren, um möglichst verantwortungsvoll einzelne Teile der Software eigenständig bearbeiten zu können. Diese Strukturen geraten in Indien in Widerspruch mit der Abneigung der indischen Beschäftigten gegen enge Spezialisierung und dem Wunsch nach schnellen und häufigen Beförderungen. Die interviewten Beschäftigten nannten daher diese Punkte auch als Gründe, die sie zu einem Firmen-

werden mussten, als ursprünglich beabsichtigt war: Aufgrund von Fluktuation konnte in einigen Teams nicht das nötige Spezial- und Erfahrungswissen aufgebaut werden, um die Arbeitsaufgaben weitgehend eigenständig zu bearbeiten. Die Unternehmensstrategie, das indische Entwicklungszentrum zu einem gleichberechtigten Teil innerhalb des globalen Entwicklungsnetzwerkes zu machen, wurde durch diese Entwicklung stark verzögert.

Eine nötige Erweiterung der Analyseperspektive

Die Studie konnte zeigen, wie wichtig es für die Analyse der globalen Reorganisation der Arbeit (nicht nur der IT-Industrie) ist, den Reorganisationsprozess als weiterhin „umkämpftes Terrain“ (Edwards 1979) zu behandeln. Den Beschäftigten fallen in diesem Prozess auch Machtressourcen zu, um den Prozess mitzugestalten. Die skizzierten Fälle mögen verdeutlichen, dass Beschäftigtenhandeln dabei auch unterhalb kollektiver Formen von Organisationsmacht eine wichtige Rolle spielen kann, wenngleich diese Machtpotenziale an dynamische und damit unbeständige (Arbeits-)Marktbedingungen geknüpft sind.

Anmerkung

¹ Der Artikel ist die Zusammenfassung eines Vortrags, den der Autor am 19.03.2013 im Rahmen der International Labour Process Conference (ILPC) in New Brunswick, NJ gehalten hat.

Literatur

Edwards, Richard (1979): Herrschaft im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/M. u.a. (Campus).

Feuerstein, Patrick (2012): Viele Wege führen nach Indien – Reorganisation von Arbeit im Zuge der Internationalisierung der IT-Industrie. Göttingen (Universitätsverlag).

Mayer-Ahuja, Nicole (2011): Grenzen der Homogenisierung. Frankfurt a.M. (Campus).

Silver, Beverly J. (2005): Forces of Labor: Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870. Berlin [u.a.] (Assoziation A).



Beschäftigten. Im indischen Entwicklungszentrum wird ein wichtiger Teil eines Softwareprodukts entwickelt, was zu technisch anspruchsvollen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben führt. Allerdings werden die Arbeitsorientierungen der indischen Beschäftigten für das deutsche Unternehmen aus einem anderen Grund zum Problem: Strategie des Unternehmens ist es, die Strukturen des

wechsel veranlassen könnten. Zum Zeitpunkt der Interviews experimentierte die Firma mit der Einführung zusätzlicher (und vom arbeitsinhaltenlichen Standpunkt aus auch überflüssiger) Hierarchiestufen, um häufiger befördern zu können. Darüber hinaus zeigten sich größere Probleme in der Organisation der Arbeitsprozesse im indischen Entwicklungszentrum, weil diese wesentlich stärker gesteuert

Neues deutsch-französisches Forschungsprojekt am SOFI Berufliche Entwicklung und Teilhabe in Deutschland und Frankreich (DEVENT)

Jürgen Kädtler

Im Mai dieses Jahres startet am SOFI und am Centre Georg Simmel der Hochschule für Sozialwissenschaften in Paris (EHESS) ein gemeinsames Forschungsprojekt. Dieses Projekt wird den Zusammenhang zwischen der betrieblichen Personalpolitik und den Verwirklichungs- bzw. Teilhabechancen von Beschäftigten in deutschen und französischen Unternehmen vergleichend untersuchen.

Vor dem Hintergrund vielfältiger, tendenziell zunehmender Flexibilitätsanforderungen an Betriebe und Beschäftigte geht es in diesem Projekt um die Frage, welche Möglichkeiten persönlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe sich den Beschäftigten in vergleichbaren Betrieben eröffnen oder verschließen (können) und welche Rolle insbesondere die Personalpolitik auf den unterschiedlichen Unternehmensebenen dabei jeweils spielt. Zentral sind für das Projekt unter anderem die folgenden Fragestellungen: Welche Ansprüche haben Beschäftigte in Deutschland und Frankreich an ihre Arbeit und an die Lebensführung, die die Arbeit ihnen ermöglichen soll? Welche Kriterien sind bei der Bewertung der Qualität von Arbeit im Spiel? Welche Rolle spielen Gesichtspunkte wie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Karrierechancen sowie die Vereinbarkeit von Leben in und außerhalb der Arbeit? Welche Prioritäten werden dabei gesetzt? In welchem Umfang werden diese Ansprüche von der betrieblichen Personalpolitik aufgenommen, und mit welchen Instrumenten trägt sie ihnen Rechnung? Welche Unterschiede bestehen in diesen Fragen zwischen vergleichbaren Betrieben in Deutschland und Frankreich – und inwieweit unterscheidet sich dabei die Art und Weise, wie betriebliche Personalpolitik mit den Ansprüchen der Beschäftigten umgeht? Und schließlich: Bewirken personalpolitische Strategien multinationaler Konzerne in dieser Hinsicht eine Angleichung oder set-

zen sich nationale Unterschiede auch in diesem Rahmen durch?

Diese Fragen umreißen beispielhaft die Untersuchungsperspektiven des neuen Projekts. Ob und unter welchen Bedingungen die von Beratern regelmäßig beschworenen *Win-Win*-Situationen bei Flexibilisierung tatsächlich zustande



kommen, gilt dabei als offene Frage. Für das Projekt gilt die grundlegende Prämisse, dass ein einheitliches Interesse der Beschäftigten heute weniger denn je vorausgesetzt werden kann. Vielmehr muss von einer Pluralität der Ansprüche ausgegangen werden. Aus der Beschäftigtenperspektive kommt es demnach auf die Breite und Differenziertheit der tatsächlichen Wahlmöglichkeiten an. Das Projekt knüpft hier an das von Amartya Sen und anderen entwickelte Konzept der Verwirklichungschancen sowie an den Göttinger Lebenslagenansatz an. Beide Ansätze werden in anderen SOFI-Projekten, insbesondere der Sozioökonomischen Berichterstattung, bereits seit längerem verfolgt und sollen hier auch für die arbeitssoziologische Forschung des SOFI fruchtbar gemacht werden.

Die empirische Untersuchung erfolgt auf der Grundlage qualitativer Betriebsfallstudien in multinationalen Unternehmen der Fahrzeugbau-, der Chemie- und der IT-Industrie. Untersucht werden sollen jeweils vergleichbare Betriebe an deutschen und französischen Standorten derselben Unternehmen. Eine Besonderheit des methodischen Vor-

gehens besteht in der Arbeit mit einem binationalen Forschungsteam: Ein beträchtlicher Teil der empirischen Erhebungen wird von Forschern aus dem SOFI und aus dem Centre Georg Simmel gemeinsam durchgeführt. Auf diese Weise soll durch gemeinsame Anschauung abgesichert werden, dass die Begriffe und Bewertungen, die dem transnationalen Vergleich zugrunde gelegt werden, von allen Beteiligten auch tatsächlich übereinstimmend interpretiert und verwendet werden.

Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und ihrer französischen Partnerorganisation ANR gefördert. Es wurde im Rahmen einer gemeinsamen Ausschreibung beider Fördergesellschaften beantragt. Angesichts einer durchschnittlichen Erfolgsquote von nur 20 Prozent ist nicht nur die Bewilligung als solche sehr erfreulich. Darüber hinaus haben deutsche wie französische Gutachter ihre positive Beurteilung nicht allein mit der hohen Qualität des Projektantrags begründet. Vielmehr hoben sie ausdrücklich die hohe Qualität der SOFI-Forschung und das sehr fruchtbare wissenschaftliche „Milieu“ am Institut als wesentliche Voraussetzungen für die erfolgreiche Durchführung des als sehr anspruchsvoll beurteilten Projektes hervor.

Informationen zum Projekt

Titel des Projekts:

Berufliche Entwicklung und Verwirklichungschancen für Arbeitnehmer in multinationalen Unternehmen und Frankreich und Deutschland (DEVENT)

Gefördert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Agence Nationale de la Recherche (ANR)

Projektleitung:

Prof. Dr. Jürgen Kädtler, Prof. Dr. Bénédicte Zimmermann

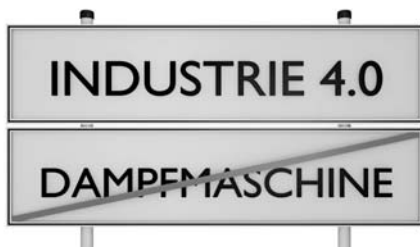
Laufzeit: 05/2014 - 04/2017

Neues SOFI-Projekt „IWEPRO – Intelligente selbstorganisierende Werkstattproduktion“

Auf der Suche nach der Industrie 4.0

**Gerd Paul; Berthold Vogel;
Sascha Wiegrefe**

Im Zentrum des neuen Verbundprojektes „IWEPRO – Intelligente selbstorganisierende Werkstattproduktion“ stehen die zunehmend allumfassende Durchdringung der Industrie, ihrer Produkte und ihrer Dienstleistungen mit Software, ihre gleichzeitige Vernetzung über das Internet der Dinge und Dienste sowie die Auswirkungen dieser Entwicklungen auf industrielle Arbeit. Dem Industriestandort Deutschland steht hier ein womöglich tiefgreifender Wandel bevor. Wissenschaft, Wirtschaft und Politik diskutieren diesen Wandel seit einigen Jahren als das Nahen einer vierten industriellen Revolution¹ – marketingwirksam deklariert als *Industrie 4.0*. An der Spitze des Diskurses haben sich im Rahmen der Hightech-Strategie der Bundesregierung der Zentralverband Elektrotechnik und Elektroindustrie (ZVEI), der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA)



und der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) zu einer „Plattform Industrie 4.0“ zusammengetan, um den durch Industrie 4.0 erhofften Fortschritt in der Produktionsarbeit voranzutreiben. Begrifflich wird die neue Fabrikwelt (Smart Factory) als „Cyber-Physical-System“ (CPS) erfasst, womit auf die Systemintegration von virtueller IT-Welt und der physischen Welt der Dinge abgestellt wird. Die Leitidee sind Produktionssysteme auf CPS-Basis, die in der Lage sind, sich autonom externen Anforderungen anzupassen und so eine selbständige Steuerung und Optimierung der Prozessabläufe ermöglichen. Die Promotoren erwar-

ten von dieser Innovation einen nie dagewesenen Entwicklungsschub für die Prozessautomatisierung, welcher sowohl die Wertschöpfung an sich, aber insbesondere auch Arbeitsorganisation, Geschäftsmodelle und nachgelagerte Dienstleistungen nachhaltig verändern würde.

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat die Debatte zu Industrie 4.0 bisher nur vereinzelt aufgenommen und über Szenarien für die Arbeitswelt von morgen reflektiert. Dem SOFI bietet sich nunmehr im Rahmen des Verbundprojektes IWEPRO die Möglichkeit, dieses Forschungsfeld zu öffnen. Das Projekt, welches sich überwiegend aus industriellen Partnern zusammensetzt, wird vom BMBF im Rahmen der Maßnahme „Intelligente Vernetzung in der Produktion – Ein Beitrag zum Zukunftsprojekt ‚Industrie 4.0‘“ für drei Jahre vom 01.11.2013 bis 31.10.2016 finanziert.

Projektziel: Paradigmenwechsel in der Getriebefertigung

Das Verbundprojekt strebt nach Lösungen für eine zukünftige „smarte“ Werkstattfertigung, durch die es beim Projektleiter Opel möglich sein wird, in der Getriebefertigung einen Paradigmenwechsel von zentraler zu dezentraler Steuerung einzuleiten. Das Hauptziel besteht in der Entwicklung von Szenarien für ein Kooperationsnetzwerk, in dem digital vernetzte Produkte, Produktionsmaschinen, Transportsysteme und Fertigungsressourcen untereinander Auftrags- und Fertigungsinformationen austauschen und aufgaben- und situationsorientiert mit den Werkern zusammenwirken. Im Zentrum des Erkenntnisinteresses stehen dabei nicht nur die Möglichkeiten einer Anbindung der virtuellen Informations- und Kommunikationswelt an reale Objekte (Produkte, Produktionsmaschinen etc.) im Sinne eines Cyber-Physischen Systems. Vielmehr soll auch das Erfahrungswissen der Mitarbeiter genutzt und die partizipative Gestaltung solcher Lösungen

methodisch unterstützt werden. Ziel des Projektes ist eine prototypische Umsetzung und Demonstration der „smarten“ Werkstattfertigung unter Einbindung des Werkstattpersonals, um so die Eignung des neuen Produktionssystems für die spezifischen Anforderungen des Automobilbaus zu prüfen.

Wissenschaftliche Begleitung

Das SOFI wird die Einbindung der Werkstattmitarbeiter bei der Implementation eines Cyber-Physischen Produktionssystems wissenschaftlich begleiten und unterstützen. Dabei soll an frühere SOFI-Studien zur Arbeitsgestaltung in arrivierten Sektoren der Automobilindustrie angeknüpft werden. Die neuen Anforderungen an die Mensch-Technik-Interaktion erzwingen zunächst eine arbeitswissenschaftliche Bestandsaufnahme vorhandener Erfahrungen und Qualifikationen der betroffenen Mitarbeiter sowie die Antizipation von Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsgestaltung und des künftigen Kompetenzerwerbs. Ferner sollen begleitend betriebliche Einführungshemmnisse und mögliche Akzeptanzprobleme auf Werkstatt- und Management-Ebene analysiert werden. Jenseits praxisrelevanter Empfehlungen für die geplante Einführung bietet das Projekt damit die Chance, aktuelle Entwicklungen auf dem Gebiet der Fertigungsautomation auch in industrie- und techniksoziologischer Perspektive zu betrachten und kritisch zu hinterfragen.

Anmerkung

¹ Das Konzept ‚Industrie 4.0‘ setzt an einer Periodisierung von drei vorausgegangenen industriellen Revolutionen an. Angefangen bei der ersten industriellen Revolution mit dem Siegeszug der Dampfmaschine über die zweite – der Einführung arbeitsteiliger Massenproduktion – bis zum dritten revolutionären Produktionsschub, der Verbreitung von Automatisierungstechnik zu Beginn der 1970er Jahre.

■ Eine Edition ist komplett

Cornelius Castoriadis: Ausgewählte Schriften

Harald Wolf

Auch diejenigen, die zu früh kommen, bestraft oft das Leben. Cornelius Castoriadis (1922-1997) hat das zu spüren bekommen. Als in den 1960er Jahren viele den Marxismus neu entdeckten und an der Rekonstruktion des historischen Materialismus arbeiteten, hatte er für sich gerade dessen theoretische Demontage abgeschlossen – um am Anspruch einer kritischen Gesellschaftstheorie festhalten zu können. Ähnlich verhielt es sich mit anderen Großströmungen des Zeitgeists wie dem Strukturalismus, den er früh kritisierte, oder der Postmoderne, gegen die er bereits in den 1980er Jahren als „verallgemeinerten Konformismus“ polemisierte. Bis heute fällt es deshalb schwer, diesen eigensinnigen griechisch-französischen Denker in die jeweilige Debattenkonjunktur ein- und den vorherrschenden Lagern oder Schulen zuzuordnen.

Sein Hauptwerk *Gesellschaft als imaginäre Institution* (1975) verrät im Titel das Zentrum, um das sein sozial- und subjekttheoretischer Entwurf kreist: das Imaginäre. Sein origineller und ambitionierter Versuch einer Neuformulierung kritischer Gesellschaftstheorie postuliert die konstitutive Rolle der kollektiven Einbildungskraft – eben des Imaginären – für den Zusammenhalt, die Entwicklung und die Umbrüche der Gesellschaft. Die theoretischen wie politischen Barrieren, die einer angemessenen Rezeption dieses Versuchs in seiner französischen Wahlheimat lange im Weg standen, erwiesen sich auch bei uns als hoch. Zwar hat Castoriadis durchaus Aufnahme in den zeitgenössischen Theorienkanon gefunden (etwa in Joas/Knöbels Lehrbuch *Sozialtheorie*, 2004). Doch nach der vorübergehend etwas lebhafteren Diskussion im Anschluss an die Übersetzung seines Hauptwerks (1984) riss hierzulande der Diskussionsfaden bald wieder ab.

Die Edition von *Ausgewählten Schriften*, die Michael Halfbrodt und ich seit 2006 auf den Weg gebracht haben und soeben mit Band 6 abschließen konnten, verfolgt das Ziel, die abgebrochene Rezeption wieder in Gang zu setzen. Zugleich wollen wir den *ganzen* Castoriadis, der sich nicht auf rein philosophische oder sozialtheoretische Interessen reduzieren lässt, vor Augen führen. Das zeigt gleich der Band 1, *Autonomie oder Barbarei*, der zeitdiagnostische und demokratietheoretische Texte enthält. Sein Titel greift die alte Alternativformel „Sozialismus oder Barbarei“ auf: *Socialisme ou Barbarie*



Foto: Lindsay Howie

hieß die legendäre politische Gruppe und Zeitschrift, deren Spiritus Rector Castoriadis von Ende der 40er bis Mitte der 60er Jahre war.

Der Titel zeigt ebenfalls an, dass Autonomie – als Vorstellung von einer selbstbestimmten Gesellschaft – für Castoriadis zur politischen Leitidee wurde. Dies dokumentieren die beiden Teilbände von Band 2, *Vom Sozialismus zur autonomen Gesellschaft*, die zugleich einige arbeitssoziologisch besonders relevante Texte enthalten. In ihnen arbeitet Castoriadis die Notwendigkeit aktiver, auch sich über Regeln hinwegsetzender subjektiver Leistungen in Arbeitsorganisationen

heraus. Und er zeigt, dass diese paradoxerweise *gleichzeitig* auf den Ausschluss der Arbeitenden *aus* und ihren Einschluss *in* Entscheidungsprozesse angewiesen sind.

In den Texten der Bände 3 bis 5 (*Das imaginäre Element und die menschliche Schöpfung; Philosophie, Politik, Poiesis; Psychische Monade und autonomes Subjekt*) versucht Castoriadis die Bedeutung des Imaginären und der Autonomie in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Wegen weiter aufzuklären. Besonders hervorzuheben sind, neben den ausführlichen Ausflügen in Philosophie und Politik der griechischen Antike (Band 4), die psychoanalytischen Beiträge in Band 5. Der vielseitige Autor war seit den 1970er Jahren auch praktizierender Psychoanalytiker.

Der jüngst vorgelegte letzte Band der Edition schließlich, *Kapitalismus als imaginäre Institution*, ist vielleicht besonders „an der Zeit“. Er liefert Material für die wieder aufgeflammete Debatte über Kapitalismus und Krise. Der Autor, der lange Zeit als Ökonom bei der OECD beschäftigt war, unterwirft darin die Prämissen und Postulate der herrschenden Wirtschaftswissenschaften – und der dazugehörigen ökonomischen Praxis – wie des Marxismus einer vehementen und gründlichen Kritik, die auch für die heutige Debatte wertvolle Anregungen enthält.

Cornelius Castoriadis

Ausgewählte Schriften, 6 Bände, 2006-2014

Herausgegeben von Michael Halfbrodt und Harald Wolf

Verlag Edition AV, Lich/Hessen

Weitere Informationen:

<http://www.autonomieentwurf.de/index.php?id=24>

■ Neuerscheinung aus dem SOFI

Michael Faust (Hg.): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen



Michael Faust (Hg.):

Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen

ISBN 978-3-86618-878-5 (print), ISBN 978-3-86618-978-2 (e-book pdf), Rainer Hampp Verlag, München u. Mering 2014, 192 S., € 24.80

Die internationale Managementberatung, verknüpft vor allem mit den ‚großen Namen‘ ihrer Marktführer, gilt vielen als Inbegriff der Globalisierung. Die Beratungsfirmen sind in allen wichtigen Ländern der Welt präsent und versprechen, ihren Kunden das weltweit beste Managementwissen maßgeschneidert auf ihre Probleme zur Verfügung zu stellen. Globalität ist für sie Notwendigkeit und Versprechen zugleich. Die Beiträge der neuen Buchveröffentlichung zeigen am Beispiel der spezifischen Phase der internationalen Ausdehnung der Managementberatung nach der Öffnung Mittel-Ost-Europas: Die großen, schon internationalisierten Beratungsfirmen weisen erhebliche Reputations- und Vernetzungsvorteile gegenüber den kleineren und mittleren Beratungsfirmen auf. Auch kleineren und mittleren Firmen gelingen zwar oft erste Interna-

tionalisierungsschritte, indem sie ihren vorhandenen Kunden in die neuen Länder folgen, seltener aber gelingt die echte Niederlassung. Der Vergleich der Expansionsphasen nach 1990 und nach dem Regimewechsel in Spanien nach der Franco-Ära zeigt: Die internationale Expansion der Managementberatung hängt sowohl ab von der institutionellen und kulturellen Aufnahme-fähigkeit des Ziellandes als auch von der relationalen und strukturellen Einbettung, vor allem von Kundenbeziehungen. Ferner macht die Analyse der internen Steuerung der global tätigen Managementberatungen deutlich, dass das globale „Best-Practice“-Versprechen vor allem eine gepflegte Rationalitätsfassade ist. Dies könnte den Klienten zu denken geben, hat aber auch Konsequenzen für die kritische Management- und Beratungsforschung, die die globalen

Beratungsfirmen auf der Grundlage ihrer Selbstbeschreibungen etwas vorschnell als einheitlich auftretende, prinzipienfeste Agenten der „neoliberalen Heimsuchung“ charakterisiert. Dass auch große, börsennotierte Unternehmen ohne Berater auskommen (können), zeigt schließlich der prominente Fall der Continental AG. Der Verweigerungsfall gibt Hinweise auf funktionale Äquivalente zur externen, kommerziellen Beratung. Diese Äquivalente können international tätige Firmen entdecken und für organisationales Lernen fruchtbar machen.

Inhalt: Einleitung (Faust) – Die Internationalisierung der Unternehmensberatung. Der Länderfall Rumänien (Sanderson / Faust) – The Development of Management Consulting in Spain (Faust/ Kordon) – „Truly global“ – wie global agiert die Managementberatung? (Kordon / Faust) – Functional Equivalents to External Consulting – A Case Study on a Reluctant German Corporation (Faust / Schneider)

Stichworte: Management, Managementberatung, Mittel-Ost-Europa, Globalisierung, funktionale Äquivalente.

PD Dr. Michael Faust, Jahrgang 1952, arbeitet am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen und unterrichtet Soziologie an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen. Er forscht über Management, Managementberatung, Kapitalmärkte und börsennotierte Unternehmen in komparativer Perspektive.

■ **Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen**

Baethge, Martin: Welches Gesicht benötigt die Zukunft der Altenpflege? Der aktuelle Deutsche Bildungsbericht und seine Auswirkungen für die Gewinnung von Fachkräften in der Altenpflege. Fachtagung des Projekts „Gesichter in der Pflege“, Sozialforschungsstelle Dortmund, 30.01.2014.

Baethge, Martin; Wolter, Andrä: The German Skill Formation Model in Transition: From Dual VET-System to an Higher Education Model. IAB-ZAF Workshop „The Transformation of the German Model“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg, 14.02.2014.

Baethge, Martin: Technologieorientierte Kompetenzmessung in der Berufsbildung. BMBF, Berlin, 06.03.2014.

Baethge, Martin: Entwicklungsbedingungen der Berufskollegs bis 2030: Perspektiven und Herausforderungen. Beitrag zur Schulleiter-

tagung/fortbildung, Haltern, 11./12.03.2014.

Bartelheimer, Peter: Diskutant zum Thema inklusive Arbeitsmarktpolitik. Workshop „Inklusion – eine Worthülse oder neues integrationspolitisches Leitbild?“, IQ-Kongress 2014 „Gekommen, um zu bleiben – Zur Zukunft der Integration in Deutschland“, Berlin, 04./05.02.2014.

Bartelheimer, Peter: Programm ? Organisation ? Interaktion: Fallrekonstruktive Verfahren zur Untersuchung von Arbeitsmarktdienstleistungen. Methodentagung „Methodische Probleme in der empirischen Organisationsforschung“ des Datenservicezentrums Betriebs- und Organisationsdaten, Universität Bielefeld, 24./25.02.2014.

Birke, Peter: ‚Gute Arbeit‘ nach dem Boom. Zur Sekundäranalyse arbeitssoziologischen Materials. Forschungskolloquium Soziologie am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg, 23.01.2014.

Bluhm, Felix; Birke, Peter: Arbeitssoziologisch orientierte Längsschnittanalysen von SOFI-Forschungsprojekten

seit den 1960er Jahren: erste Erfahrungen, neue Perspektiven. „Sekundäranalyse qualitativer Daten in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftsforschung: Potentiale, Probleme und Anwendungen“, Universität Bielefeld, 20.03.2014.

Hanekop, Heidemarie: Professionalisierung der Arbeit von Kunden für Kunden im Web 2.0. Symposium „Ökonomisierungsfall(e) Arbeit?“, Johannes-Kepler-Universität Linz, Wissensturm Linz und Arbeiterkammer Oberösterreich, Linz, 18.12.2013.

Hanekop, Heidemarie: Dienstleistungen im Web: marktförmige Selbstbedienung und kollektive Selbst-Beratung. 2. Tagung der Initiative Social Science Service Research (3sR), München, 27./28.03.2014.

Kuhlmann, Martin: Wozu Arbeitssoziologie? Konzepte und Erfahrungen mit Soziologie in praktischer Absicht. BSO, Berufsverband der SoziologInnen und SozialwirtInnen Österreichs, VHS Linz, Linz, 08.01.2014.

Kuhlmann, Martin: Der demografische Wandel als arbeitspolitische He-

erausforderung: Stand und Perspektiven. DGB-Neujahrsbegegnung, Alfeld, 27.01.2014.

Kuhlmann, Martin: Arbeit sicher und fair? Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2013 der IG Metall. Bezirkliche Fachtagung IG Metall Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt, Hannover, 13.02.2014.

Schumann, Michael: Entwicklungstrends der Industriearbeit – Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeitspolitik. Symposium „Totgesagte leben länger? Perspektiven der Industriearbeit im Gegenwartskapitalismus. Herausforderungen für Arbeitsforschung und Gewerkschaften“, Arbeitskreis Arbeitsforschung und Arbeitspolitik beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt, 30.01.2014.

Zerr, Sergej; Baethge-Kinsky, Volker: Work in Progress: Die Erschließung von Primärmaterial qualitativer sozialwissenschaftlicher Studien für neue Fragestellungen mit Hilfe neuer IT-Werkzeuge. „Sekundäranalyse qualitativer Daten in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftsforschung: Potentiale, Probleme und Anwendungen“, Universität Bielefeld, 20.03.2014.

■ Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

Bücher

Faust, Michael (Hrsg.) (2014): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen. München und Mering (Rainer Hampp Verlag).

Wolf, Harald (2014): Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit. Ein Trendreport. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung, Arbeit und Soziales, Bd. 297. Düsseldorf.

Aufsätze

Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin (2014): Alter(n)sgerechte Arbeitspolitik: Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten. In: Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2014. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Frankfurt/Main (Bund-Verlag), S. 167-182.

Faust, Michael; Schneider, Katharina (2014): Functional Equivalents to External Consulting – a Case Study on a Reluctant German Corporation. In: Faust, Michael (Hrsg.): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen. München und Mering (Rainer Hampp Verlag), S. 155-192.

Faust, Michael; Kordon, Torsten (2014): The Development of Management Consulting in Spain. In: Faust, Michael (Hrsg.): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen. München und Mering (Rainer Hampp Verlag), S. 65-111.

Herrigel, Gary; Wittke, Volker; Voskamp, Ulrich (2013): Governance Architectures for Learning and Self-Recomposition in Chinese Industrial Upgra-

ding. In: Berk, Gerald; Galvan, Dennis C.; Hattam, Victoria (Hrsg.): Political Creativity – Reconfiguring Institutional Order and Change. Philadelphia (University of Pennsylvania Press), S. 78-99.

Kädtler, Jürgen (2013): Tarifpolitik und tarifpolitisches System. In: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden (Springer VS), S. 425-464.

Kädtler, Jürgen (2013): Restrukturierung, Innovation und fairer Tausch? Vom ökonomischen Strukturwandel zur (betrieblichen) Restrukturierung. In: Richter, Götz (Hrsg.): Arbeitnehmer in Restrukturierungen. Gesundheit und Kompetenz erhalten. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag), S. 13-26.

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

Kädler, Jürgen (2014): Finanzmarkt-öffentlichkeit und Finanzmarkt-rationalität. Zu den Bestandsbedingungen einer Form bedingter Rationalität in der Krise. In: Langenohl, Andreas; Wetzel, Dietmar J. (Hrsg.): Finanzmarktpublika. Moralität, Krisen und Teilhabe in der ökonomischen Moderne. Wiesbaden (Springer VS), S. 173-195.

Kohlrausch, Bettina; Baas, Meike; Solga, Heike (2014): Bessere Chancen am Ausbildungsmarkt durch Förderung der Berufsorientierung? Erkenntnisse aus der Evaluation von BA-Projekten in Niedersachsen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, Heft 1, S. 25–29.

Kordon, Torsten; Faust, Michael (2014): "Truly global" – wie global agiert die Managementberatung? In: Faust, Michael (Hrsg.): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen. München und Mering (Rainer Hampp Verlag), S. 113-154.

Sanderson, Josefine; Faust, Michael (2014): Die Internalisierung der Unternehmensberatung. Der Länderfall Rumänien. In: Faust, Michael (Hrsg.): Globale Managementberatung. Bedingungen, Versprechen, Enttäuschungen und Alternativen. München und Mering (Rainer Hampp Verlag), S. 15-64.

Söhn, Janina (2014): How Legal Status Contributes to Differential Integration Opportunities. In: Migration Studies (March 2014), advancedaccess doi: 10.1093/migration/mnu022.



Vogel, Berthold (2014): Demografischer Verwaltungswandel. In: Die Personalvertretung, Heft 03/14, S. 84-97, (www.PersVdigital.de) (zusammen mit Kersten, Jens und Neu, Claudia).

Forschungsberichte

Baethge, Martin; Cordes, Alexander; Donk, André; Kerst, Christian; Leszczensky, Michael; Meister, Tanja; Wieck, Markus (2014): Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014 – Schwerpunkt: Neue Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung, Studien zum deutschen Innovationssystem. Berlin (Expertenkommission Forschung und Innovation – EFI).

Baethge, Martin; Wieck, Markus (2013): Soziale Selektion (Öffnungs- und Schließungstendenzen) in der beruflichen Ausbildung. Abschlussbericht, Göttingen.

SOFI-Forschungskolloquium Sommersemester 2014

Freitags von 14.15 Uhr bis 16.30 Uhr im Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI), Friedländer Weg 31

Texte für die Kolloquien liegen etwa eine Woche vor den jeweiligen Sitzungen im Geschäftszimmer des Instituts für Soziologie und im SOFI als Kopiervorlage aus oder können per E-Mail bei erika.beller@sofi.uni-goettingen.de bezogen werden.

Freitag, 06.06.2014

Nick Kratzer/Wolfgang Menz/ Knut Tullius/Harald Wolf (ISF München/SOFI):

Gerechtigkeitsansprüche an Arbeit und Betrieb: Zwischen Anspruchsvielfalt und begrenzten Verwirklichungschancen

Freitag, 20.06.2014

Manuel Nicklich (Freie Universität Berlin):

Obsolescence of German Vocationalism? Institutional Work in the Context of Network-based Re-Organization

Freitag, 27.06.2014

Martin Baethge/André Wolter (SOFI/Humboldt-Universität zu Berlin):

The German Skill Formation Model in Transition: From dual System of VET to Higher Education?

Freitag, 04.07.2014

Barbara Heil/Martin Kuhlmann (SOFI):

Perspektiven der Gestaltung von Produktionssystemen: Konzeptionelle Überlegungen und Fallstudienbefunde

Freitag, 18.07.2014

Indre Maurer (Universität Göttingen):

The Effects and Multilayeredness of Inter-Organizational and Institutional Trust in Key Partnerships

Personalia

Sascha Wiegrefe, M.A., ist seit dem 17. Februar 2014 als neuer Mitarbeiter am SOFI in dem Projekt „IWEPRO – Intelligente selbstorganisierende Werkstattproduktion“ tätig.