

— Ergebnisse explorativer Interviews mit Betriebsräten der Automobilindustrie

Perspektiven der Arbeits- und Leistungspolitik

Von Martin Kuhlmann

Die Automobilindustrie gilt als einer der Trendsetter für die Entwicklung von Arbeit mit erheblichen Ausstrahlungseffekten auf andere Bereiche von Erwerbsarbeit. Gegenwärtig zeigt sich dies an so unterschiedlichen Themen wie der – aktuell vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise besonders bedeutsamen – betrieblichen und tarifvertraglichen Entwicklung von Konzepten zur Beschäftigungssicherung, bei der seit Jahren forcierten Globalisierung von Wertschöpfungsketten oder der zunehmenden gesellschaftlichen Verbreitung von Qualitätssicherungsinstrumenten. Diese Instrumente reichen mittlerweile bis in die verschiedenen Sektoren des Gesundheitswesens oder den Schulbereich hinein. Auch die seit einigen Jahren geführte Debatte über Retaylorisierungstendenzen bei der Gestaltung von Arbeit nahm ihren Ausgangspunkt in der Automobilindustrie. Die derzeitige Wirtschaftskrise hat mit Blick auf Auswirkungen (Umsatzrückgang) sowie ergriffene Gegenmaßnahmen (Kurzarbeitsregelungen, Abwrackprämie) in dieser Branche besonders

weitreichende Effekte gehabt. Nicht nur aufgrund ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung verspricht ein Blick auf aktuelle arbeitspolitische Entwicklungen in dieser Branche daher besonders aufschlussreich zu sein. Auf der Basis einer von der Hans-Böckler-Stiftung ermöglichten Kurzrecherche in Form einer Serie von Interviews mit Betriebsräten von Automobil-Endherstellern und ausgewählten Zulieferern, die zu den arbeitspolitischen Handlungsbedingungen, Anforderungen und Handlungsmöglichkeiten in ihren Unternehmen befragt wurden, sollen im Folgenden einige Aussagen zu den Problemlagen und Perspektiven betrieblicher Arbeitspolitik gemacht werden. Im Vordergrund der Interviews standen Fragen der Arbeits- und Organisationsgestaltung sowie leistungspolitische Themen. Da die insgesamt rund 30 Gespräche im ersten Halbjahr 2009 durchgeführt wurden, spielten außerdem die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise eine Rolle. Angesichts des gegenwärtigen Kenntnisstandes über die Automobilindustrie, der einerseits zwar unverändert durch eine Fülle von Einzelbeiträgen

Inhalt:

Titelthema:	Ergebnisse explorativer Interviews mit Betriebsräten der Automobilindustrie: Perspektiven der Arbeits- und Leistungspolitik	1
Aus den Projekten:	Zweiter Gesundheitsmarkt: Wellness-Branche auf dem Weg zur Professionalisierung?	6
	Forschungsstrategie Fallstudie. SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel	9
	Dienstleistungen im Internet. Neue Formen der Selbstbedienung, Ko-Produktion und Eigenarbeit	12
Veranstaltungen:	Sozioökonomische Berichterstattung: Start der Werkstattreihe 2010	15
Veröffentlichungen:	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen von Dezember 2009 bis April 2010	16
SOFI-Kolloquium:	Programm Sommersemester 2010	16
	Personalia	16
	Impressum	4

Fortsetzung von S. 1

aus unterschiedlichen Perspektiven gekennzeichnet ist, der andererseits jedoch immer weniger breitflächig gesichertes Wissen über Arbeitsstrukturen und deren Wandel in dieser Branche bereit hält, hatten die Interviews eher explorativen Charakter. Sie zielten im Schwerpunkt auf die Frage, mit

Stellenwert erlangt – angesichts der aktuellen Krise überschattet letzteres derzeit alle übrigen Themen. Eine Ausweitung der Themen und Handlungsfelder lässt sich seit einer Reihe von Jahren aber auch durch die zunehmende Bedeutung von unternehmensstrategischen Fragen feststellen.



welchen arbeitspolitischen Problemlagen die betrieblichen Interessenvertretungen sich konfrontiert sehen und welche Handlungsperspektiven aus ihrer Sicht bestehen.

Erweiterte Anforderungen an die betrieblichen Interessenvertretungen

Die betrieblichen Interessenvertretungen in der Automobilindustrie stehen bereits seit einigen Jahren stark erweiterten und nach wie vor komplexer werdenden Problemen gegenüber, die mittlerweile weit über die klassischen Themen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung sowie leistungspolitische Fragen hinausreichen. Arbeitsgestaltungsfragen (insb. Gruppenarbeit) und die Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebsnutzungszeiten sind bereits seit den 1990er Jahren zu einem arbeitspolitischen Schwerpunkt geworden. Seit dem Ende der 1990er Jahre haben zusätzlich die Frage der Ausgestaltung von Standortsicherungsvereinbarungen und das Thema Beschäftigungssicherung einen immer größeren

Gerade bei den Endherstellern – aber zunehmend auch im Zulieferbereich – haben Produktstrategien, Fragen des technologischen Wandels sowie der strategischen Positionierung durch Kooperationen auch aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung an Relevanz gewonnen.

In den Interviews zeigt sich nicht nur, dass die Betriebsräte sich zunehmend vielfältigeren Anforderungen ausgesetzt sehen; der selbstformulierte Anspruch, eine proaktive, professionalisierte Betriebsratsarbeit zu leisten, reicht mittlerweile bis weit in den Zulieferbereich hinein, der teilweise immer noch eher mittelständisch strukturiert und von kleineren Betriebsgrößen geprägt ist. Zugleich ist jedoch unverkennbar, dass es zwischen Großbetrieben und kleinen und mittelgroßen Betrieben nach wie vor erhebliche Unterschiede in der Ressourcenausstattung sowie in der Kontinuität und Systematik der Themenbearbeitung gibt. Die stark professionalisierten und häufig durch eigene Stäbe unterstützen Interessenvertre-

tungen in Großbetrieben sind auf die Breite der Problemlagen und Anforderungen zumeist vergleichsweise gut vorbereitet. Demgegenüber erfolgt in kleineren und mittelgroßen Betrieben notwendigerweise eine stärkere Fokussierung auf bestimmte Einzelthemen und eine eher kampagnenartige Bearbeitung von Problemlagen. Die Abhängigkeit von personellen Konstellationen ist hier sehr viel größer. Gerade in mittelgroßen Betrieben scheint professionelle Interessenvertretungsarbeit mittlerweile ohne fallweise externe Unterstützung (etwa durch professionelle Berater) kaum noch möglich.

Differenzierte Ausgangsbedingungen und Handlungskonstellationen

Einige Grundprinzipien der Gestaltung von Produktionsstrukturen wie z.B. eine Bestände optimierende Just-in-time- und Just-in-sequence-Fertigung oder kurzgetaktete Fließfertigungsprozesse haben sich im Zuge der Orientierung an Lean-Production-Prinzipien mittlerweile nahezu flächendeckend ausgebreitet. Andererseits lassen die von uns geführten Interviews jedoch die generalisierende Einschätzung zu, dass die betrieblichen Arbeits- und Organisationsstrukturen und die arbeitspolitischen Strategien der Unternehmen nach wie vor durch ein erhebliches Maß an Varianz geprägt sind. Ob es sich um Realisierungsformen von Gruppenarbeit, um die Funktionszuschnitte und Rollenzuweisungen betrieblicher Führungskräfte oder die Ausgestaltung der betriebsorganisatorischen Strukturen, um die Reichweite der Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten von

Informationen zum Projekt

Titel des Projekts: Handlungsbedingungen und Ansatzpunkte für Arbeitspolitik aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretung. Eine Expertise am Beispiel der Automobilindustrie
Gefördert von: Hans-Böckler-Stiftung
Projektteam: Dr. Martin Kuhlmann, Heiko Spieker, Ulrich Voskamp
Laufzeit: Januar bis April 2009

Arbeitsabläufen und technischen Planungen oder um betriebliche Entgeltssysteme handelt: Bei fast allen Dimensionen betrieblicher Arbeitspolitik finden sich nach wie vor deutlich unterscheidbare Gestaltungslösungen. Da diese mit je spezifischen Auswirkungen für die Arbeits- und Berufssituationen der Beschäftigten einhergehen und weil es zwischen Unternehmen – aber auch zwischen Betrieben innerhalb eines Unternehmens – große Unterschiede in der Bereitschaft gibt, mit der betrieblichen Interessenvertretung bei arbeitspolitischen Themen zu kooperieren und Reorganisationsvorhaben gemeinsam zu planen und zu realisieren, differieren zugleich die betriebspolitischen Handlungskonstellationen erheblich. In einigen Betrieben ist Arbeitspolitik mittlerweile zu einem Konfliktfeld geworden, und die betrieblichen Interessenvertretungen sind darum bemüht, z.B. durch leistungspolitische Abwehrstrategien des offensiven Einklagens von wirtschaftlichen Standards, einer immer stärkeren Standardisierung und Rigidisierung von Tätigkeiten Grenzen zu setzen. Andererseits finden sich nach wie vor Fälle, in denen Interessenvertretungen in gemeinsamer Projektverantwortung mit dem Management proaktiv darum bemüht sind, arbeitspolitische Gestaltungslösungen zu realisieren, von denen sich beide Seiten Vorteile versprechen können. Ebenfalls antreffen lässt sich jedoch auch eine dritte Konstellation, bei der die betrieblichen Interessenvertretungen dem Management vergleichsweise große Spielräume bei der Ausgestaltung der Arbeitsstrukturen einräumen und auf eigene arbeitspolitische Initiativen verzichten, hierfür im Gegenzug allerdings Absicherungen für die Belegschaft in Beschäftigungsfragen und bei Entgelten erhalten.

Problemlagen und Perspektiven betrieblicher Arbeitspolitik

Auch wenn die betrieblichen Handlungskonstellationen nicht zuletzt angesichts des jeweiligen Charakters der betrieblichen Arbeitsbeziehungen und der arbeitspolitischen Kompetenzen und Präferenzen der handelnden Akteure im konkreten Einzelfall überaus unterschiedlich sein können, lassen sich zugleich aber auch ein paar

Bandbreite betrieblicher Strategien im Bereich Arbeitspolitik	
Arbeitsorganisation	erweiterte Gruppenarbeit (Gruppenselbstorganisation, Aufgaben-/Funktionsintegration), flex. Standardisierung vs. rigide Standardisierung, forcierte Arbeitsteilung/Hierarchie
Prozessoptimierung	aktive Einbindung der Beschäftigten bei Planungen und Prozessoptimierung vs. expertenbasierte, selektive, prozessfern-zentralisierte Vorgehensweisen
Betriebsorganisation	prozessorientierte Dezentralisierung, Dehierarchisierung vs. zentralistisch, bürokratisch, Funktionalorganisation
betriebliche Führung	erweiterter Kompetenzzuschnitt der ersten Führungsebene, Dehierarchisierung, entwicklungsorientierte Führung vs. Hierarchisierung, steuerungsorientierte Führung
Koordinations- und Steuerungsformen	prozessorientierte, vereinbarungsbasierte Steuerungs- und Koordinationsformen vs. vorgabeorientierte, top-down Steuerungssysteme vs. „Vermarktlichung“
Entgeltsysteme/ Leistungspolitik	breites Set (und Mix) unterschiedlicher Entgeltbestandteile; Leistungspolitik: tayloristisch/bürokratisch vs. markt-basiert vs. integrativ, vereinbarungsbasiert, reguliert; allgemein: Kohärenz variiert erheblich

generell anzutreffende Problemlagen benennen. Für einige der im Folgenden kurz vorgestellten Problemlagen gilt, dass sie sich angesichts der Wirtschaftskrise mittlerweile mit größerer Schärfe stellen. Grundsätzlich waren sie jedoch auch vor der Krise bereits vorhanden. Für das Themenfeld Arbeitspolitik umreißen sie somit längerfristig bedeutsame Gestaltungsanforderungen.

(1) Concession Bargaining und Prekarisierungstendenzen

Concession Bargaining – der Tausch von Beschäftigungssicherung gegen Zugeständnisse der Beschäftigten insbesondere bei Entgelten, Arbeitszeiten und leistungspolitischen Regularien – gehört in der Automobilindustrie nunmehr seit über zehn Jahren zum betriebspolitischen Alltagsgeschäft und hat mittlerweile zu einem merklichen Abbau übertariflicher Regelungen geführt. Angesichts hoher Flexibilitätsanforderungen aufgrund konjunktureller und durch Produktzyklen getriebener Schwankungen sowie vor dem Hintergrund einer permanenten Konkurrenz auch im Bereich der Personalkosten, sehen sich die betrieblichen Interessenvertretungen

seit einigen Jahren zudem mit betrieblichen Initiativen konfrontiert, die sich auf eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse richten. Befristungen von Neueinstellungen sind vielfach bereits die Regel. Der Anteil von Zeit- bzw. Leiharbeitnehmern ist erheblich angewachsen (und dürfte auch nach der Krise wieder steigen). In einigen Unternehmen ist es zudem zu abweichenden Regelungen für einzelne Beschäftigtengruppen oder Neueingestellte gekommen. Eine typische Erscheinungsform sind etwa die Dienstleistungstarifverträge, mit denen weitergehende Outsourcing Prozesse in Bereichen wie Kantinen, Werkschutz, Reinigung oder auch Logistik verhindert werden sollen. Die in einigen Unternehmen als dauerhafte oder vorübergehende Regelungen vereinbarte Absenkung von Entgelten für Beschäftigte, die nach einem gewissen Stichtag in das Unternehmen eingetreten sind, ist ein weiteres Beispiel. Die Risiken derartiger Strategien, die von Entsolidarisierungsprozessen über zunehmende innerbetriebliche Konflikte und Kooperationsblockaden bis hin zu Personalentwicklungsproblemen reichen, werden von den beteiligten Akteuren zumeist deutlich

Fortsetzung von S. 3

gesehen, und mittlerweile gibt es auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene massive Versuche der Eingrenzung und Zurückdrängung derartiger Tendenzen. Die Erfolgchancen von *betrieblichen* Gegenstrategien dürften jedoch eher begrenzt sein. Das im Zuge der weiter fortschreitenden Globalisierung von Wertschöpfungsketten nach wie vor hohe Drohpotenzial von Verlagerungsszenarien und die unverändert bestehende Notwendigkeit, Beschäftigungs- und Standortsicherung eine hohe Priorität einzuräumen, macht die betrieblichen Interessenvertretungen angreifbar. In der gegenwärtigen Krise ist es bereits zu einer neuen Runde von Zugeständnissen gekommen; andererseits sind Konfliktzuspitzungen bislang ausgeblieben und die Krise hat korporatistische Muster eher verstärkt. Aus funktionalen und politischen Gründen dürften die Prekarisierungsprozesse in der Automobilindustrie auch auf Dauer gesehen zwar nicht das Ausmaß und die Reichweite anderer Branchen erreichen, die arbeitspolitischen Handlungsbedingungen werden mittlerweile aber auch in dieser Branche hierdurch beeinflusst.

(2) Produktionssysteme

Zentrales Handlungsfeld im Bereich der Arbeits- und Organisationsgestaltung ist – ebenfalls seit einer Reihe von Jahren – die Umsetzung sogenannter „Produktionssysteme“. Im Anschluss an die Lean-Production- und Toyota-Debatte der 1990er Jahre werden unter der Überschrift Produktionssysteme eine Vielzahl einzelner Konzeptbausteine zusammengefasst, die von Logistik-, Qualitätssicherungs- und Ablaufkonzepten über arbeitsorganisatorische Maßnahmen bis hin zu personalpolitischen Regelungen reichen.



Trotz vielfach ähnlicher Elemente wie getakteter Fließfertigung, Null-Fehler-Zielsetzungen oder der Verwendung formalisierter Prozessverbesserungsmethoden und des in vielen Unternehmen enormen Formalisierungs- und Schulungsaufwands lassen sich auch bei der Umsetzung von Produktionssystemen arbeitspolitisch relevante Unterschiede feststellen: bei der Rolle der betrieblichen Interessenvertretung in der Umsetzung solcher Konzepte, bei den Handlungs- und Gestaltungsspielräumen der Prozessebenen und dezentralen Einheiten, aber auch hinsichtlich der Frage, welcher Stellenwert aus Sicht des Managements den fachlichen Kompetenzen und den Teiligungsansprüchen der Beschäftigten zukommt. Auch bei der Ausgestaltung von Produktionssystemen werden mit Retaylorisierungs- und Zentralisierungstendenzen auf der einen Seite und Versuchen einer Ausweitung von Handlungskompetenzen, Kooperations- und Mitsprachemöglichkeiten der verschiedenen Beschäftigtengrup-

pen andererseits deutlich unterschiedliche Wege betrieblicher Arbeitspolitik verfolgt. Obwohl die Einführung von Produktionssystemen in vielen Betrieben mit einer stärkeren Standardisierung und rigideren Ausgestaltung von Arbeitsprozessen einhergegangen ist, hat die Diskussion über Produktionssysteme zugleich das Bewusstsein für die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Arbeitspolitikelementen und die Bedeutung ganzheitlicher Gestaltungsansätze geschärft.

(3) Betriebliche Steuerungs- und Koordinationsformen

Ein in den allermeisten Betrieben von den Interessenvertretungen noch wenig thematisiertes Handlungsfeld sind betriebliche Steuerungs- und Koordinationsformen. Auch wenn sich radikale Formen einer internen Vermarktlichung auf der Basis frei verhandelbarer Verrechnungspreise und Erlösrechnungen dezentralisierter Organisationseinheiten mittlerweile aufgrund von Zentralisierungsprozessen eher wieder auf dem Rückzug befinden, ist die Tendenz, finanz- und prozessorientierte Kennzahlen von der Unternehmensebene bis auf kleinere Organisationseinheiten „herunterzubrechen“ nach wie vor weit verbreitet. Die Ausgestaltung und der betriebliche Umgang mit Kennzahlensystemen vollziehen sich weitgehend außerhalb der Einflussphäre und mitunter auch abseits der Aufmerksamkeit der betrieblichen Interessenvertretung. Trotz der im Zuge der

Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen 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 und Layout: Dr. Martina Parge, PARGE PR

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.

Umsetzung der neuen Entgelttarifverträge erweiterten Möglichkeiten der Ausgestaltung von Entgeltsystemen und der Nutzung von Kennzahlensystemen für die Entgeltgestaltung sind die in diesem Bereich zu beobachtenden Veränderungen und Initiativen der betrieblichen Interessenvertretungen bisher noch eher begrenzt. Gerade deshalb könnte die Ausgestaltung von betrieblichen Steuerungs- und Koordinationsformen und die Frage, inwieweit diese zum Bestandteil von Entgeltsystemen werden (sollten), zukünftig jedoch ein wichtiges arbeitspolitisches Handlungsfeld darstellen. Bislang agieren die betrieblichen Interessenvertretungen überaus verhalten und vorsichtig bei der Umgestaltung von Entgeltsystemen. Offensivkonzepte, die die neuen Möglichkeiten – aber auch Anforderungen – etwa bei der Ausgestaltung von Entgeltsystemen durch Zielvereinbarungen nutzen, sind bislang Mangelware.

(4) Arbeitspolitik für Angestellte

Ein wichtiger werdendes Handlungsfeld betrieblicher Arbeitspolitik, in dem es aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen ebenfalls an erprobten und aktiv propagierten Konzepten der Gestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen fehlt, stellen die Angestelltenbereiche dar. Bei diesen muss allerdings zwischen unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern wie Entwicklung, produktionsnahen Dienstleistungen, Vertriebs- und Einkaufsbereichen oder betrieblichen Führungstätigkeiten differenziert werden. Die von uns befragten Betriebsräte sehen sich zunehmend mit der Anforderung konfrontiert, auch für diese Bereiche arbeits- und leistungspolitische Konzepte zu entwickeln und betrieblich umzusetzen, die anspruchsvollen Anforderungen genügen sollen: Einerseits sollen sie den beruflich inhaltlichen Ansprüchen und dem Willen der Beschäftigten dieser Bereiche gerecht werden, einen aktiven Beitrag zum Wohle des Unternehmens zu leisten, zugleich jedoch sollen sie der in diesen Feldern zunehmenden Leistungsintensivierung entgegenwirken und die Kooperationsmöglichkeiten zwischen unterschiedlichen Funktionsbereichen verbessern. Die Dis-

kussion in den Betriebsratsgremien hierüber hat jedoch gerade erst begonnen. Im Unterschied zu Produktionstätigkeiten, bei denen sich in der gewerkschaftlichen Diskussion mit der Orientierung auf Facharbeit über Jahrzehnte hinweg ein vergleichsweise einheitliches und klar umrissenes Ideal der Gestaltung von Arbeit und Beruf herausgebildet hat, wären für die Angestelltenbereiche derartige Leitbilder erst noch zu entwickeln und bereichsspezifisch zu konkretisieren.

Erweiterte Ansatzpunkte betrieblicher Arbeitspolitik

Angesichts des forcierten Kostendrucks, gesteigener Renditeerwartungen und intensiver Standortkonkurrenz sehen sich die betrieblichen Interessenvertretungen seit etlichen Jahren – und nicht erst seit der Krise – unter einem erheblichen arbeits- und

arbeitspolitischer Konzepte voranzutreiben wäre, haben sich aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen mittlerweile stark ausgeweitet. In dieser Hinsicht sieht sich die große Mehrheit der Betriebsräte durchaus in Übereinstimmung mit der vom Management propagierten Umsetzung von Produktionssystemen. Ausgehend von einem sehr viel breiteren Verständnis der Weiterentwicklungsmöglichkeiten betrieblicher Arbeits- und Organisationsstrukturen (vgl. Übersicht) dürfte es zukünftig noch mehr als bisher darum gehen, Gestaltungskonzepte zu entwickeln und betrieblich zu realisieren, die nicht nur ihre Wirksamkeit, sondern auch ihre mikropolitische Überzeugungs- und Durchsetzungskraft aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher Dimensionen der Gestaltung betrieblicher Strukturen gewinnen.



leistungspolitischen Druck. In vielen Betrieben verstärkt dies defensive Orientierungen und lässt zumeist wenig Atem für die Entwicklung und betriebliche Umsetzung arbeitspolitischer Offensivkonzepte. Zugleich findet sich bei den von uns befragten Betriebsräten vielfach jedoch die Einschätzung, dass Defensivkonzepte des Einforderns leistungspolitischer Schutzregelungen allein auf Dauer nicht ausreichen und es letztlich keine Alternativen zur Mitgestaltung betrieblicher Arbeitspolitik gibt. Die Felder, in denen die Entwicklung neuer

Ausführlicher dargestellt sind die arbeits- und leistungspolitischen Befunde dieser Kurzstudie in: Kuhlmann: *Perspektiven der Arbeitspolitik nach der Krise: Entwicklungslinien und Handlungsbedingungen*, in: WSI Mitteilungen 12/2009 sowie in Kuhlmann: *Halten und Entfalten – Entwicklungslinien und Perspektiven betrieblicher Leistungspolitik*, in: Schwitzer/Ohl/Rohner/Wagner (Hg.): *Schlechte Zeiten für gute Arbeit? Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik in der Krise und darüber hinaus*, Hamburg: VSA (im Erscheinen).

Zweiter Gesundheitsmarkt

Wellness-Branche auf dem Weg zur Professionalisierung?

Von Peter Kalkowski und Gerd Paul

1. Expandierender Gesundheitsmarkt

In Bezug auf das Gesundheitswesen plädieren in letzter Zeit auffallend viele Experten für ein Umdenken: Bislang seien Gesundheit und Gesundheitswesen vorwiegend als ein die Wirtschaft belastender Kostenfaktor wahrgenommen worden. Tatsächlich sei der Gesundheitssektor aber eine der volkswirtschaftlich wichtigsten Branchen mit enormen Wachstums- und Beschäftigungspotenzialen. Gesundheit sei von einem Kostenfaktor zu einem volkswirtschaftlichen Nutzenstifter geworden (Straubhaar 2006, Kickbusch 2004, Goldschmidt/Hilbert 2008, Kartte/Neumann 2009). Die umfassendste theoretische Fundierung dieses Arguments liefert Nefiodow (1996). Er geht davon aus, dass „Gesundheit im ganzheitlichen Sinne“ (körperlich, geistig, seelisch) das Potenzial hat für eine neue „lange Welle“ der Ökonomie, für den „sechsten Kondratieff“.

Neben dem Gesundheitswesen bzw. Ersten Gesundheitsmarkt hat sich inzwischen ein Zweiter Gesundheitsmarkt entfaltet, der (ohne private Krankenversicherung) aus privatem Einkommen oder Vermögen finanziert und auf ca. 70 Mrd. Euro taxiert wird (Produkte und Dienstleistungen). Dieser Markt ist ökonomisch interessant:

Einschlägige Analysen konstatieren, dass die Zahlungsbereitschaft der Klientel damit noch keineswegs ausgeschöpft ist, da die Ausgaben für die Gesundheitspflege im privaten Konsum höchste Steigerungsraten aufweisen und die Bereitschaft der Deutschen, Zeit und Geld in die eigene Gesundheit zu investieren, von Wirtschaftsfaluten kaum beeinträchtigt

kulturelle Konstruktionen. Die Formen, in denen Menschen sich ihre Körper und Gesundheit aneignen, haben sich seit den 1970er Jahren stark verändert. Der Gesundheitsmarkt verknüpft das Gesundheitsbedürfnis mit der Produktion von Lebensstilen. Was aber maßgeblich zur Expansion des Zweiten Gesundheitsmarkts beiträgt, ist die sukzessive Auszehrung der Finanzie-



wird. Prinzipiell kennt der Bedarf an Gesundheits- und Wellness-Dienstleistungen keine Grenzen, denn bei Krankheit und Gesundheit handelt es sich nicht nur um objektive Gegebenheiten, sondern auch um soziale und

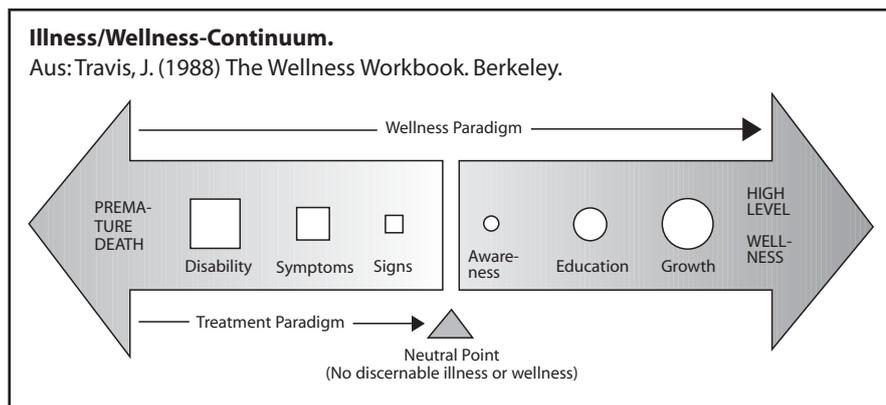
rungsbasis der gesetzlichen Krankenversicherung als Folge von Einnahmeausfällen, „Kostenexplosion“, Demographie und der Zunahme chronischer Krankheiten. Unabwendbar scheint der Trend zur Individualisierung und Privatisierung der Gesundheit und Gesundheitskosten: „Der Wellness-Bereich sowie Leistungen, die die Lebensqualität und Selbstbestimmung bis ins hohe Alter ermöglichen, werden zu den großen neuen Wachstumsmaschinen im Gesundheitssektor“ (Kickbusch 2004: 32).

2. Wellness-Begriff

Die inflationäre Verwendung des Wellness-Begriffs und Wellnepp haben dazu geführt, dass in der Öffentlichkeit ein Wellness-Verständnis dominiert, das Häme und Ironie provoziert. Beschäftigt man sich weniger oberflächlich mit der Genealogie des Begriffs, zeigt sich, dass er stark an Popularität gewann, als sich in den 50er und 70er

Größenverhältnisse	
	Beschäftigte
Gesundheitswesen Ende 2007	4,4 Millionen*
Industrie (23 Branchen, verarb. Gewerbe)	7,5 Millionen**
größte Industriebranche Maschinenbau	900.000
Automobilindustrie	750.000
Anteil der Automobilindustrie am BIP	ca. 11%
Anteil des Gesundheitswesens am BIP 2007	ca. 11%
Ausgaben Gesundheitswesen 2007 absolut	253 Mrd. Euro
Wellness-/ Zweiter Gesundheitsmarkt	70 Mrd. Euro***

* destatis Pressemitteilung Nr. 490 vom 17.12.2008
 ** destatis Pressemitteilung Nr. 154 vom 17.12.2008
 *** Focus 2005, TNS Infratest 2008, Kartte/Neumann 2009 usw.



Jahren US-amerikanische Sozialmediziner daran machten, alternative Gesundheitskonzepte zu erarbeiten, um die Finanzierungsprobleme zu bewältigen, mit denen sich ihr Gesundheitswesen konfrontiert sah und immer noch sieht (Miller 2005). Aus Sicht seiner Protagonisten ist das Wellness-Konzept hier und heute für einen *Paradigmenwechsel* in der Gesundheitsversorgung prädestiniert. Er rückt gegenüber der nachsorgenden Pathogenese und der auf die Behandlung von Krankheiten fixierten Medizin die auf Gesunderhaltung gerichtete Salutogenese und den Zweiten Gesundheitsmarkt stärker ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Wellness in diesem Sinne ist ein alternatives Gesundheits- und Lebensstilkonzept, das die Steigerung des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens zum Ziel hat und auf den Prinzipien *Ganzheitlichkeit, Eigenverantwortung und Prävention* beruht.

Krankenkassen unterstützen in gewissem Umfang Kurse mit Wellness-Charakter. Wellness ordnen die von uns befragten Experten im Kern jedoch dem Selbstzahlermarkt zu: Bei den Leistungnehmern handelt es

sich nicht um Patienten, sondern um *Kunden*, mit denen der Leistungsgeber in einer Tauschbeziehung steht, die eigene Interaktionsformen verlangt. Erste Ergebnisse unserer Kundenbefragung lassen darauf schließen, dass sich die Nachfrage nach Wellness-Diensten nicht zuletzt dem Umstand verdankt, dass dort auf die Bedürfnisse und Ansprüche der Klienten in anderer Weise eingegangen wird, als dies heute bei ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungsangeboten der Fall ist. Wohlfühlaspekte, Atmosphäre, Ambiente, Ästhetik, „Hospitality“ sowie ein „ko-produktives Arbeitsbündnis“, das den Leistungsnehmer nicht in eine Objektivität drängt und ihm mehr Mitsprache einräumt, haben einen größeren Stellenwert als im „biomedizinischen Krankheitsmodell“ vorgesehen und im Medizinbetrieb üblich.

3. Professionalisierungsbedarf und Qualifizierungsangebote

Theoretiker und Praktiker stimmen darin überein, dass die Potenziale der Branche nur ausgeschöpft werden können, wenn Qualitätsstandards Wellnepp verhindern und in ausreichendem Maße kompetentes Personal zur Verfügung steht: Die Branche steht

unter Professionalisierungsdruck. Nähert man sich der Frage nach den Möglichkeiten einer Professionalisierung von Wellness-Dienstleistungen von ihren Aufgaben- und Handlungsfeldern und beruflichen Anforderungen, ist es angebracht, zunächst die wellness-affinen Handlungsfelder zu berücksichtigen, für die es in den Bereichen (1) Gesundheit, (2) Körperpflege/Kosmetik, Beauty, (3) Tourismus (Hotellerie), (4) Sport- und Fitness und (5) Freizeit (Day Spas usw.) schon eine Vielzahl an Fachberufen gibt. Je nach Wellness-Begriff lässt sich darüber streiten, ob es sich dabei um Teilgebiete der Wellness handelt, oder ob Wellness lediglich eine zusätzliche Dienstleistung in einem Feld ist, das durch bestehende Berufe bereits weitgehend abgedeckt ist.

In Deutschland werden mehrere hundert Wellness-Aus- und -Weiterbildungsangebote ohne definierte Qualitätskriterien oder allgemein anerkannte Vorgaben offeriert. Es gibt (1) 80 Stunden dauernde IHK-Kurse zum Wellness-Berater, die allenfalls zu einer Tätigkeit an der Rezeption befähigen, (2) Fernlehrgänge, die aus Sicht der Experten jedoch nicht geeignet sind, praktische Handlungskompetenz zu vermitteln, (3) 400 Stunden dauernde Kurse zum Wellness-Trainer, die (a) Gesundheitsfachberufe als Zugangsvoraussetzung haben oder (b) auch fachfremden Laien offen stehen, (4) über 1.000 Stunden dauernde staatlich anerkannte Bildungsgänge an „Ergänzungsschulen“ und (5) Bachelor-Studiengänge an FHs.

Ein Vorreiter für eine geschützte und staatlich anerkannte Berufsbezeichnung ist der „Medizinische Präven-

Informationen zum Projekt

Projekttitle: Professionalisierung von Wellness-Arbeit

Projektteam: Dr. Peter Kalkowski, Dr. Gerd Paul

Gefördert durch: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Laufzeit: Oktober 2008 bis März 2011

Das Projekt „**Professionalisierung von Wellness-Arbeit**“ untersucht die Chancen und Hürden der Professionalisierung von Wellness-Dienstleistungen. Die Empirie ist auf die aus (1) Organisationen/Einrichtungen, (2) Dienstleistern und (3) Bedienten bestehende „Dienstleistungstriade“ fokussiert, bezieht aber auch Verbände und Bildungsanbieter als für die Professionalisierung relevante Akteure mit ein. Die Empirie wird mit Hilfe qualitativer Methoden (Expertengespräche) und quantitativer Methoden (Telefon-, Online-Befragung, face-to-face Interviews) in (a) einer großstädtischen Region und (b) einer Urlaubsregion durchgeführt. Bisher wurden 30 Expertengespräche geführt, 42 Kunden, 12 Beschäftigte und 25 Managementvertreter von Wellness anbietenden Einrichtungen befragt.

Fortsetzung von S. 7

tions- und Wellness-Trainer“ (mit 410 Unterrichtseinheiten für Physiotherapeuten, Masseur und medizinische Bademeister). Mit dieser Initiative verband sich die Hoffnung, daraus könnte der Startschuss für die Etablierung eines breitenwirksamen Standards werden. Der Berufsbildungsbericht (BMBF 2006:442) kündigt den „Medizinischen Präventions- und Wellness-Trainer“ als neuen bundesweit anerkannten Weiterbildungsberuf an. Er sollte von Sachsen aus einer anspruchsvollen und geregelten Wellness-Qualifizierung bundesweit zum Durchbruch verhelfen, wurde dort aber mangels Nachfrage nur ein einziges Mal angeboten (18 Absolventen). Ähnliche Erfahrungen wurden aus anderen Bundesländern berichtet.

Der Frage, ob es zielführend sei, für Wellness-Professionals einen *dualen Ausbildungsberuf* zu kreieren, erteilten die befragten Experten eine Absage: Weder die überwiegend kleinen und mittelgroßen Betriebe noch die Berufsschulen seien in der Lage, das oben skizzierte Anforderungsspektrum in Theorie und Praxis abzudecken. Bejaht wurde dagegen die Frage, ob es angesichts der Vielzahl nicht-akademischer Gesundheitsberufe überhaupt einer wellness-spezifischen Berufsbildung bedarf. Verwiesen wurde dabei auf die Notwendigkeit einer integralen fachübergreifenden Perspektive (Ganzheitlichkeit) und auf die Besonderheit des Arbeitsbündnisses. Geeignet seien dafür die folgenden Qualifizierungswege:

(1) Die Weiterbildung für Gesundheitsfachberufe – bevorzugt Physiotherapeuten, Masseur und Medizinische Bademeister – in der Art des in Sachsen staatlich anerkannten „Medizinischen Präventions- und Wellness-Trainers“.

(2) Daneben benötige der Markt Generalisten, die das Wellness-Konzept in seiner gesamten Breite abdecken und in der Lage sind, Wellness-Spezialisten zu beraten, anzuleiten und zu koordinieren. Für sie sei ein Bachelor/Master notwendig, denn Wellness benötige (a) um ihrer Anerkennung willen eine stärkere wissenschaftliche Unterfütterung. (b) „Semiprofessionen“ wie Physiotherapie usw. sind auf dem Weg zur Akademisierung und

„Vollprofession“; ein Wellness-Professioneller ohne akademischen Abschluss hätte Statusprobleme in der Kooperation und Kommunikation mit Spezialisten und Ärzten. (c) Durch den Bologna-Prozess würden Bachelor künftig ohnehin vermehrt Absolventen von Ausbildungsberufen verdrängen.

(3) Eine weitere Möglichkeit für eine qualitativ anspruchsvolle Ausbildung sei Wellness als Schulberuf an einer staatlich anerkannten Ergänzungsschule mit einem Volumen von über 1000 Stunden ohne wellness-affinen Vorberuf als Zugangsvoraussetzung. Diese Ausbildung vermittelt theoretisch und praktisch auch Grundlagenkenntnisse und fachliche Kernqualifikationen, die bei Personen mit wellness-affinen Vorberufen vorausgesetzt werden können.

4. Hürden und Perspektiven der Professionalisierung

Die Bemühungen der Wellness-Verbände, das Berufsbild des „Wellness-Trainers“ zu konturieren, Mindeststandards für Bildungsanbieter zu definieren und per Zertifizierung sicherzustellen, konnten keine große Wirkung entfalten. Das Gros der Bildungsanbieter sträubt sich, höherwertige und umfangreichere Bildungsgänge anzubieten, weil sich dies für sie nicht rechnet. Zwar beklagten Unternehmen einen Mangel an Wellness-Fachkräften. Sie sind gleichwohl zurückhaltend, wenn es um Kosten und Investitionen für qualifiziertes Personal geht. Qualifiziertes Personal kann höhere Ansprüche an die Arbeitsbedingungen geltend machen. Dennoch verdienen ausgebildete Wellness-Profis mit Vollzeitstelle im Monat häufig nicht mehr als 1.000 Euro netto. Laut Branchenexperten kommt ein staatlich anerkannter Wellness-Trainer in einer Führungsposition bei größeren Einrichtungen maximal auf 2.500 Euro brutto. In der Hotellerie werden Wellness-Profis in der Regel nach dem nicht gerade attraktiven Tarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe entlohnt. Ausgeprägt ist die Nachfrage nach temporären Kräften, die bei Bedarf auf Abruf einspringen. Kommt es in der Branche nicht zu einem Upgrading,

könnte die „Job-Maschine“ Wellness im großen Stil Jobs für den Niedriglohnssektor und unattraktive Arbeitsbedingungen generieren.

Wellness anbietende Einrichtungen, Bildungsanbieter und Verbandsvertreter sind skeptisch gegenüber einer staatlich oktroyierten Reglementierung von Wellness-Berufen. Diese sollten sich demnach „orientiert am Bedarf von der Basis aus“ entwickeln. Besonders erfolgreich war das im Hinblick auf Professionalisierung bisher aber nicht. Zumal ein eigener *Wellness-Berufsverband* mit der Kompetenz und Stärke für die Selbstkontrolle der Profession und Wellness-Wissensbasis nicht in Sicht ist, schließen auch Skeptiker staatliche Hilfestellungen nicht vollkommen aus. Das zentrale Problem dabei sei, dass die staatliche Anerkennung von Wellness-Schulen und -Abschlüssen bisher nur auf der Ebene von Ländern und Regierungsbezirken erfolgt und die „bildungspolitische Kleinstaaterei“ bundeseinheitliche Regelungen behindert.

Literatur

Goldschmidt, A./Hilbert, J. (2009): Gesundheitswirtschaft in Deutschland. Wegscheid.

Kartte, J./Neumann, K. (2009): Der Zweite Gesundheitsmarkt als notwendige Ergänzung des Ersten. In: Goldschmidt/Hilbert (Hg.). S. 760-770.

Kickbusch, I. (2004): Die Gesundheitsgesellschaft zwischen Markt und Staat. In: Göpel, E. (Hg.): Gesundheit bewegt. Wie aus einem Krankheitswesen ein Gesundheitswesen entstehen kann. Frankfurt a.M.

Miller, J. (2005): Wellness: The History and Development of a Concept. In: Spektrum Freizeit 2005/1. S. 84-1002.

Nefiodow, L. (1996): Der Sechste Kondratieff. St. Augustin.

Straubhaar, T./Geyer, G./Locher, H./Pimpertz, J./Vöpel, H. (2006): Wachstum und Beschäftigung im Gesundheitswesen. Hamburg.

Forschungsstrategie Fallstudie SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel

Von Klaus Peter Wittemann

In der industriesoziologischen Forschung in der Bundesrepublik spielt die Forschungsstrategie der Fallstudie eine wichtige Rolle; bis in die Gegenwart hinein haben viele der öffentlich wahrgenommenen Befunde des Faches ihre empirischen Wurzeln in Fallstudien. So sehr diese Forschungsstrategie über ihre Ergebnisse relevant ist, so spielt sie in der methodologischen Diskussion des Faches kaum eine Rolle. Darstellungen des Ansatzes finden sich nicht in den Lehrbüchern, sondern in den Studien selbst oder gar nur in unpublizierten Papieren, die in Vergessenheit zu geraten drohen. Der Fallstudienansatz verliert somit nicht nur an relativem Gewicht in der Forschungspraxis, sondern läuft Gefahr, dass durch den Generationswechsel in der Industriesoziologie seine überwiegend informell übermittelte Tradition verloren geht.

für die Methodenreflexion der Industriesoziologie. Neben einem Überblick über „Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie“² unternahm es das Projekt, einzelne Forschungslinien in der Industriesoziologie genauer zu fassen, in denen jeweils spezifische Ausprägungen von Fallstudien konzipiert und weiterentwickelt wurden.

Merkmale der Forschungsstrategie Fallstudie

Lässt sich die Forschungsstrategie der Fallstudie durch die Kombination der vier Merkmale Kontextbezug, Multiperspektivität, Methodenkombination und Offenheit³ allgemein umreißen, so gewinnt sie ihre besondere Ausprägung durch die Fragestellung der jeweiligen Untersuchungen. Dies wird bei der Auswertung von sechs Untersuchungen deutlich, die für die SOFI-Variante industriesoziologischer

Rahmenbedingungen mit dem Konzept Fallstudie gearbeitet wurde. Diese Studien bieten die Möglichkeit, über die Darstellung der jeweiligen Fallstudien-Strategie hinaus eine (besondere) Entwicklungslinie des Fallstudien-Ansatzes in der deutschen Industriesoziologie zu rekonstruieren.

Die SOFI-Variante industriesoziologischer Fallstudien ist am Gegenstand „Veränderung von Industriearbeit“ in einer Zeit entwickelt worden, als hier wichtige Veränderungen erwartet wurden (nur als Stichworte: „Automationsdebatte“ und „verbürgerlichter Arbeiter“), es dazu aber kaum empirische Befunde gab. Bei einem Forschungskonsens, dass Erkenntnisse in der erwünschten Detaillierung nur über Fallstudien zu erreichen waren, gewann dieser Ansatz dadurch sein Profil, dass man zum einen dabei dem Instrument der Arbeitsplatzbeobachtung einen zentralen Platz einräumte, da man nur so die Chance sah, zu belastbaren Befunden zu Arbeit und Arbeitssituation zu kommen, zum anderen, dass der Wahrnehmung des Wandels durch die Arbeiter selbst besondere Bedeutung beigemessen



Ein von der DFG gefördertes Projekt „Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie“¹ stellte sich die Aufgabe, diese Forschungsstrategie aufzuarbeiten und oberhalb der Einzeluntersuchungen zugänglich zu machen. Über den Rückblick hinaus ging es um den Stellenwert dieser Forschungsstrategie für die zukünftige Forschung und um Anregungen

Fallstudien⁴ stehen. Die herangezogenen Studien zählen zu den Forschungen, die am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) (und seinem Umfeld) seit den 1960er Jahren zu Themen rund um Industriearbeit durchgeführt wurden und in denen bei vergleichbarer, wenn auch jeweils spezifisch akzentuierter Grundfragestellung unter sich wandelnden gesellschaftlich-betrieblichen

Informationen zum Projekt

Titel des Projekts: Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie

Gefördert von: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Projektleitung: Prof. Dr. Dieter Sauer (ISF), Prof. Dr. Michael Schumann (SOFI), Prof. Dr. Rainer Trinczek (TU München)

Das **Teilprojekt am SOFI** wurde **bearbeitet von:** Dr. Martin Kuhlmann, Prof. Dr. Otfried Mickler, Prof. Dr. Michael Schumann (Leitung), Dr. Hans Joachim Sperling, Dr. Klaus Peter Wittemann

Laufzeit: Juli 2007 bis August 2009

Fortsetzung von S. 9

wurde. Im Set der Erhebungsmethoden erhielten damit neben der Auswertung betrieblicher Unterlagen und der (auch nicht-soziologischen) Literatur und den vielfältigen Expertengesprächen die *Beobachtung der Arbeitsprozesse* und die *Durchführung von Arbeiterinterviews* einen spezifischen Stellenwert, der diese Fallstudienvariante besonders charakterisiert.

Das Interesse an belastbaren Befunden zu Industriearbeit aus der Arbeiter- wie auch aus der Kapitalperspektive, also ein bestimmtes inhaltliches Kerninteresse, erklärt den Stellenwert des Untersuchungsinstrumentes, das Arbeit durch *Beobachtung* primär erhebt und andere Informationen dazu eher ergänzend heranzieht. Die Begründung für den Einsatz der Arbeitsplatzbeobachtung liegt in der Möglichkeit, zu solchen Primärdaten zu gelangen, und nicht darin, dass der einzelne Arbeitsplatz selbst als Fall aufgefasst wird. Der Fall war immer eine Konstruktion der Wissenschaftler; die *Fallkonstruktion* nahm in Abhängigkeit von Fragestellung und Gegenstand eine jeweils projektspezifische Form an. Ein Fall konnte etwa eine Rationalisierungsmaßnahme, ein Betrieb oder ein Produktionskonzept sein.

Für die Erhebung wurden nicht nur mehrere Arbeitsplatzbeobachtungen eingesetzt, sondern auch andere Instrumente, mit denen Dimensionen des Falls oberhalb des Arbeitsplatzes erfasst werden konnten. Die Suche nach dem Verursachungszusammenhang der Veränderung von Arbeit und *Fallkonstruktionen*, die betriebliche Verwertungs- und Produktionskonzepte ins Visier nahmen, führten zu einem höheren Gewicht anderer Erhebungsinstrumente, ohne jedoch die Bedeutung der Arbeitsplatzbeobachtung im SOFI-Fallstudien-Ansatz in Frage zu stellen.

Entwicklung des Fallstudien-Ansatzes in Arbeiten des SOFI

In der Ausgangsstudie „**Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein**“⁵ lautete der Anspruch, mit den Fällen Industriearbeit insgesamt zu erfassen, zielte also auf eine hohe *Verallgemeinerung* mit entsprechender Gewichtung für die Bedeutung der *Fallauswahl*. In den



beiden darauf folgenden Studien wurde dieser Verallgemeinerungsanspruch durch andere, speziellere Erkenntnisinteressen abgeschwächt. Die Untersuchungen von „**Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit**“⁶ konzentrierten sich auf Automationsarbeit und kamen auf Grund ihrer Fragestellung, die auf deren Prägung durch gesellschaftliche Bedingungen gerichtet war, zu einer *Fallkonstruktion*, die unter Einbeziehung der Branchenebene die Entstehungsbedingungen des Falls greifbar machte. Die *Fallauswahl* war so angelegt, dass einzelne Einflussfaktoren variiert und über einen Fallvergleich erschlossen werden konnten. Dieser methodische Zugriff ermöglichte den Hauptbefund, dass die gesellschaftlichen Bedingungen des Technikeinsatzes zu recht einheitlichen Formen von Arbeitsorganisation und Arbeit führten, es also *das* kapitalistische Entwicklungsmuster im Sinne von „one best way“ von Arbeit gab.

Die Fragestellung der **Wertstudie**⁷ bedeutete vom Gegenstandsbereich her ebenfalls eine Spezialisierung; die *Fallkonstruktion* setzte darauf, einerseits den Verursachungszusammenhang der interessierenden Entwicklung – nämlich der Zerlegung und Mechanisierung bisher ganzheitlicher Arbeit – erfassbar zu machen. Andererseits wurde der Wahrnehmung dieses Destruktionsprozesses ganzheitlicher Arbeit durch die Arbeiter besondere Beachtung geschenkt, was den Stellenwert der Arbeiterinterviews erhöhte. So genau auch Technisierung und arbeitsorganisatorische Veränderungen in ihrem ökonomischen Kontext unter-

sucht und als Wirkungen betrieblicher Strategien dechiffriert wurden, so blieb doch die Vorstellung von *dem* kapitalistischen Entwicklungsmuster von Arbeit unhinterfragt. Durchaus konstatierte Abweichungen vom „one best way“ tayloristischer Rationalisierung galten entweder lediglich als unvollständige, (noch) nicht gelungene Umsetzung dieser Strategie oder waren nur als (zukünftiger) Effekt von Gegenmachtprojekten oder staatlichen Interventionen/Anreizen (HdA) vorstellbar.

In „**Das Ende der Arbeitsteilung?**“⁸ war die Erklärungsreichweite wieder auf die Entwicklung von Industriearbeit insgesamt gerichtet, der *Verallgemeinerungsanspruch* entsprechend hoch. Gegenüber dem im Vergleich zur Ausgangsstudie deutlich vermehrten Wissen über Industriearbeit erwarteten die Autoren einen besonderen Zugewinn durch die Anlage als Panelstudie; bekanntermaßen lag dann der Erkenntnisfortschritt in der Ortung der Neuen Produktionskonzepte, die die bis dahin dominierende Lesart *des (einen)* Musters kapitalistischer Entwicklung von Arbeit nachhaltig in Frage stellte.

Dieser zentrale Befund berührte besondere Erkenntnisinteressen und die methodische Anlage der beiden weiteren Projekte. Beim **Trendreport**⁹ ging es primär darum, die Verbreitung der Neuen Produktionskonzepte sozusagen „auszählbar“ zu machen. Zudem berücksichtigten die *Fragestellungen* und die *Fallkonstruktionen*, dass jetzt „betriebliche Konzepte“ in den Mittelpunkt zu rücken waren. So wich-

tig auch Neuerungen bei den Erhebungsmethoden durch die Kombination von Falluntersuchungen und Breitenerhebungen waren – die durch die Befunde von „Das Ende der Arbeitsteilung?“ induzierte Veränderung mit dem Übergang vom Umstellungsfall zum Produktionskonzept bzw. zu betrieblichen Strategien markiert die wichtigste Veränderung in der Entwicklung des SOFI-Fallstudien-Ansatzes.

Die Studie „**Konzepte innovativer Arbeitspolitik**“¹⁰ fügt sich ebenfalls in den Forschungsstrang Entwicklung der Industriearbeit ein, verfolgt hierbei jedoch eine sehr spezifische *Fragestellung*, die sich auf Möglichkeiten und Wirkungen der Gestaltung von Arbeit richtet. Die Untersuchung „Konzepte innovativer Arbeitspolitik“ steht in ihren Ausgangsfragen zwar in der Kontinuität vorhergehender Studien und greift insbesondere die in „Das Ende der Arbeitsteilung?“ annoncierte „arbeitspolitische Wende“ auf, bearbeitet dann jedoch Fragestellungen und entwickelt ein Untersuchungsdesign, das gegenüber den bisher behandelten Studien andere Schwerpunkte setzt und teilweise Neuland betritt. Neben dem Ansatz zu einer Wirtschaftlichkeitsbetrachtung von Arbeitssystemen ist ein veränderter Zugriff auf Arbeit wichtig, der deren Charakter als Gruppenarbeit aufnimmt und Gruppensituationen thematisiert.

Der Stellenwert, den *Beschäftigteninterviews* in den sechs Studien einnehmen, variiert erheblich; in einer Studie (Mickler et al. 1976) wird sogar völlig auf sie verzichtet. In der Ausgangsstudie hatten die Interviews ein großes Gewicht, und deren Ergebnisse spielten in der Diskussion um diese Studie eine wesentliche Rolle. Sie wurden damit auch ein wichtiger Anstoß für eine Reihe von Studien, die in Kritik an „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein“ Genaueres über das Arbeiterbewusstsein zu ermitteln suchten. Später verschwand dann das Thema Arbeiterbewusstsein fast gänzlich aus der Diskussion. Im Rahmen der SOFI-Untersuchungen markierte die Wertstudie zu diesem Erkenntnisschwerpunkt das aufwendigste und ambitionierteste Vorhaben und führte zum

Befund vom „doppelten Bezug auf Arbeit“. Die Studien ab „Das Ende der Arbeitsteilung?“ führten demgegenüber aufwandsreduzierte Erhebungen zum Arbeiter- bzw. Arbeitsbewusstsein durch. Nicht zuletzt durch die Verlagerung der wissenschaftlich-politischen Diskussion insgesamt ist das Gewicht der „subjektiven Seite“ im SOFI-Fallstudien-Ansatz zurückgenommen worden, ohne dass sie ganz aufgegeben wurde.

Wandel und Zukunft des SOFI-Fallstudien-Ansatzes

Die Bedingungen, unter denen der SOFI-Fallstudien-Ansatz agiert, haben sich in den mehr als 40 Jahren, in denen die hier betrachteten Studien durchgeführt wurden, erheblich verändert. Die Forschungslandschaft umfasst angebots- wie nachfrageseitig mehr Akteure mit ausdifferenzierten Interessen. Der erreichte Erkenntnisstand erfordert inzwischen für viele Themen nicht mehr breit angelegte Pionierstudien im Sinne einer Bestandsaufnahme wie bei „Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein“, sondern macht es möglich, Gegenstände und Fragestellungen für vertiefende Fallstudien eingrenzend herauszuarbeiten. Zugleich hat sich der Forschungsgegenstand gewandelt, etwa durch die veränderte gesellschaftliche Einbettung von Industriearbeit im Zuge der Auflösung der fordistischen Formation. Nach dem Ergebnis unserer Rekonstruktion ist der SOFI-Fallstudien-Ansatz so flexibel, dass er Veränderungen des Gegenstandes aufnehmen und verarbeiten kann. Dabei ist allerdings ein Moment der Kontinuität zu betonen: In den sich wandelnden Fragestellungen bleiben Erfassung und Erklärung der Veränderungen gesellschaftlicher Arbeit konstitutiv. Arbeit im Focus zu haben, schließt durchaus ein, die jeweiligen Rahmenbedingungen von Arbeit aufzunehmen.

Es entspricht der Logik des hier vorgestellten Fallstudien-Ansatzes, wenn wir betonen, dass seine weitere Entwicklung von den zukünftigen Untersuchungsfragestellungen abhängen wird – so wie dies auch in der Vergangenheit der Fall war, wenn die Suche nach Antworten die Methodenent-

wicklung anstieß. Für die Zukunft des SOFI-Fallstudien-Ansatzes wird es – jenseits seiner internen Weiterentwicklung – aber entscheidend sein, welchen Stellenwert in Gesellschaft und Fach Fragen haben werden, für deren Beantwortung belastbare Befunde zur Arbeit unverzichtbar sind. Hier hat der Ansatz auch nach über 40 Jahren „Laufzeit“ weiterhin einiges zu bieten.

Anmerkungen

¹ Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hrsg.) (2010): *Industriesoziologische Fallstudien*, Berlin: edition sigma

² Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (2010): *Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie*. In: Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hrsg.) *Industriesoziologische Fallstudien*, Berlin: edition sigma, S. 23-70

³ Ebenda, S. 31

⁴ Wittemann, Klaus Peter; Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael (2010): *SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel. Exemplarische Empirie zur Entwicklung von Industriearbeit*. In: Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hrsg.): *Industriesoziologische Fallstudien*, Berlin: edition sigma, S. 73-117

⁵ Kern, Horst, Michael Schumann (1970): *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Frankfurt/Main: EVA

⁶ Mickler, Otfried, Eckhard Dittrich, Uwe Neumann (1976): *Technik, Arbeitsorganisation und Arbeit*, Frankfurt/Main: aspekte

⁷ Schumann, Michael, Edgar Einemann, Christa Siebel-Rebell, Klaus Peter Wittemann (1982): *Rationalisierung, Krise, Arbeiter*, Frankfurt/Main: EVA

⁸ Kern, Horst, Michael Schumann (1984): *Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*, München: Beck

⁹ Schumann, Michael, Volker Baethge-Kinsky, Martin Kuhlmann, Constanze Kurz, Uwe Neumann (1994): *Trendreport Rationalisierung – Automobilindustrie, Werkzeugmaschinenbau, Chemische Industrie*, Berlin: edition sigma

¹⁰ Kuhlmann, Martin, Hans Joachim Sperling, Sonja Balzert (2004): *Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice-Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie*, Berlin: edition sigma

Dienstleistungen im Internet

Neue Formen der Selbstbedienung, Ko-Produktion und Eigenarbeit

Von Heidemarie Hanekop

Dienstleistungen im Internet setzen neue Formen der Beteiligung von Kunden und Nutzern voraus. Damit ändern sich nicht nur die Kundenschnittstelle, sondern auch die Dienstleistung und der Erstellungsprozess. Im Zuge der Verbreitung internetbasierter Dienstleistungen haben sich – so die These des folgenden Beitrags¹ – unterschiedliche Formen der Beteiligung von Kunden herausgebildet. Diese werden im Folgenden als webspezifische Varianten von Selbstbedienung, Ko-Produktion und Eigenarbeit charakterisiert. Ihre Implikationen bedürfen weiterer Forschung. Eine Implikation wird dabei bereits deutlich: Internetkompetenz ist ein Faktor von Ungleichheit², denn wer nicht in hinreichendem Maße darüber verfügt, für den ist der Zugang zu und die Qualität von Dienstleistungen im Internet eingeschränkt.

Immer mehr Dienstleistungen werden über das Internet in Anspruch genommen (Grafik 1). Zum einen hat das Medium in nur 15 Jahren Eingang in alltägliche Lebensweisen und Konsumpraktiken der Mehrheit der Bevölkerung gefunden. Zum anderen verlagern Dienstleistungsanbieter und öffentliche Einrichtungen bestimmte Leistungsangebote zunehmend ins Web; hierzu zählen Kommunen und Arbeitsverwaltung, ebenso wie Banken, Telekommunikationsfirmen, die Bahn, Reiseveranstalter und Handelsunternehmen. Webbasierte Leistungsangebote ermöglichen (Rationalisierungs-) Strategien, bei denen Kunden und Nutzer einen erheblichen Teil der Leistungserstellung übernehmen³.

Die Beteiligung von Kunden und Nutzern im Web unterscheiden sich in Bezug auf die Aufgaben und die Intensität der Beteiligung, die Anforderungen, mit denen sie sich konfrontiert sehen und die Rolle, die Kunden/Nutzer dabei übernehmen. Grundlegende Differenzierungslinien lassen sich analog zu den aus der offline-Welt ver-

trauten Formen von Ko-Produktion, Selbstbedienung und Eigenarbeit herausarbeiten. Allerdings geht die aktive Beteiligung der Kunden im Web deutlich über die (offline) bekannten Formen hinaus.

Herkömmliche Formen der Kundenbeteiligung (offline)

Bei *Ko-Produktion* kooperieren Anbieter und Kunde im Prozess der Leistungserstellung. Traditionell gilt dies für die meisten Dienstleistungen – insbesondere für personenbezogene Dienstleistungen, denn ohne die Mitwirkung des Kunden (oder der Gegenstände, die ihm gehören) kann die Leistung nicht erbracht werden. Ko-Produktion impliziert Interaktion⁴. Die Regeln der Kooperation definiert das Dienstleistungsunternehmen, ihre Umsetzung durch deren Personal kann als Bedienung, Beratung, aber auch als Bevormundung empfunden werden.

Bei *Selbstbedienung* übernehmen Kunden eigenständig Teile der Leistungserstellung. Meist sind dies die Auswahl und der physische Zugriff zu Produkten oder automatisch erbrachten Leistungen. Modelle der Selbstbedienung verringern die Notwendigkeit der Interaktion zwischen Anbieter und Kunde durch Standardisierung der Leistungsangebote bei gleichzeitiger Steigerung individueller Auswahlmöglichkeiten

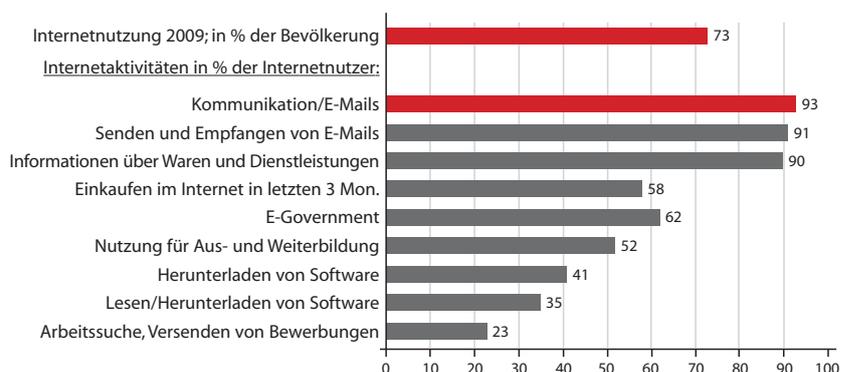
des Kunden. Allerdings ist der Kunde hierbei an die Regeln des Anbieters gebunden und üblicherweise findet es in dessen Räumen statt, z.B. im Supermarkt.

Eigenarbeit hingegen findet in der privaten Sphäre des Kunden und nach dessen Regeln statt; in den hier interessierenden Fällen z.B. beim „Do-it-yourself“ greifen „Eigenarbeiter“ auf (industriell) vorgefertigte Produkte oder Leistungen zurück, um diese für selbstorganisierte Eigenarbeit zu nutzen.

Formen der Kundenbeteiligung im Web

Im Internet hingegen ist *Selbstbedienung* das primäre Modell der Kundenbeteiligung: Der Kunde oder Nutzer einer Webseite hat es hier nicht mit Anbieterpersonal zu tun, sondern mit der Leistungsbereitschaft einer Technologie, die auf it-basierten Algorithmen beruht statt auf menschlicher Interaktion. Im Unterschied zu herkömmlicher Selbstbedienung bietet die Webtechnologie durchaus Interaktionsmöglichkeiten, die die individuelle Anpassung der Leistungen an den Bedarf individueller Kunden ermöglicht. Allerdings handelt es sich hierbei um hochgradig formalisierte und standardisierte Formen der Interaktion zwischen dem (potenziellen) Kunden und dem IT-System, mittels derer der Kunde die Erstellung

Grafik 1: Internetnutzung und genutzte Internetanwendungen 2009



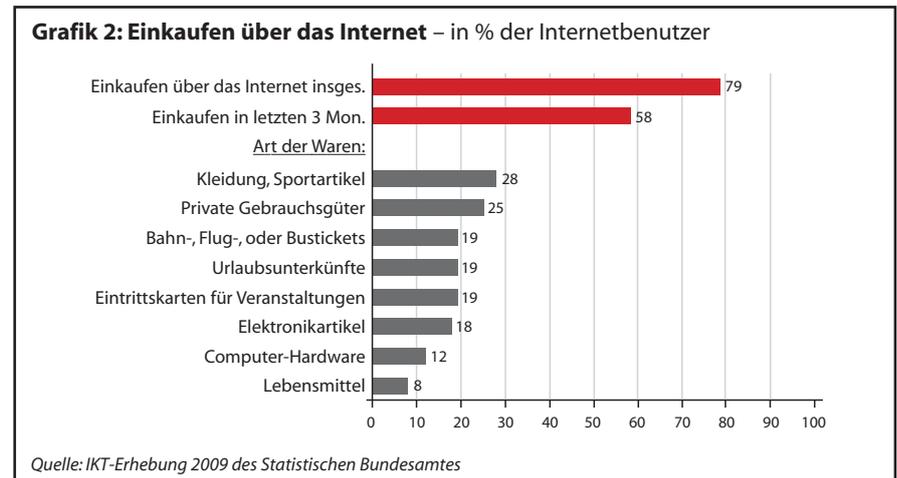
Quelle: IKT-Erhebung 2009 des Statistischen Bundesamtes

individueller Leistungen durch das System steuern kann. Wenn dieser die von ihm erwartete formalisierte Interaktion nicht beherrscht, wird die Leistung nicht erbracht. Beherrscht er sie schlecht, muss er mit schlechterer Qualität rechnen. Webtechnologien wie Navigation, Online-Abfragen und Formulare liefern die Instrumente für solch formalisierte, standardisierte Interaktionen, die individuelle Leistungserstellung in Selbstbedienung des Kunden möglich machen.

Online-Shopping ist der klassische Fall von Selbstbedienung im Internet, bei dem die Kundin die Auswahl der Produkte, ihre Bestellung und den Bezahlvorgang selbst durchführt. Wie Grafik 2 zeigt, werden im Web eher nicht die Waren des täglichen Bedarfs gekauft (z.B. Lebensmittel, wie bei herkömmlicher Selbstbedienung) sondern Kleidung, Sportartikel und andere Güter für den dauerhaften Gebrauch. Hier geht es gerade nicht um Routinekäufe, sondern um solche, bei denen es der Kundin auf individuelle Auswahl, Distinktion und spezifische Gebrauchseigenschaften ankommt. Solche Auswahlentscheidungen setzen sowohl Informationen über die Eigenschaften von Produkten und deren Vergleich voraus, wie auch explizite Kenntnisse über den eigenen Bedarf. „Selbst-Beratung“ macht daher einen wesentlichen Teil der Kundenbeteiligung im Web aus. Diese wird durch Webplattformen von Anbietern in vielfältiger Weise unterstützt: erweiterte Informationen, Suchmöglichkeiten, Hinweise auf vergleichbare Produkte, Tests, Auswertung der Kaufentscheidungen anderer Kunden. Kunden können darüber hinaus die im Internet verfügbaren Suchmöglichkeiten, Informationen und Services nutzen. Zusätzlich zur Auswahl und der damit verbundenen „Selbstberatung“ hat die Kundin beim Online-Shopping die Abwicklung des Kaufvorgangs zu administrieren, d.h. sie hat in formalisierter, dem System verständlicher Weise die Bestellung und Bezahlung zu steuern. Diese setzt neben allgemeinen Kenntnissen über den Ablauf solcher Prozesse auch das Verständnis anbieterspezifischer Regeln und Konventionen voraus, die bei herkömmlicher Selbstbedienung z.B. von der Kassiererin erledigt werden.

Die Kundin übernimmt ein breiteres Aufgabenspektrum als bei herkömmlicher Selbstbedienung, und diese fordern von ihr beachtliche Internetkompetenzen. Reicht diese nicht aus, führt das zum Abbruch der Leistungserstellung durch das System oder zu minderer Qualität der Leistung, z.B. weil die Leistung die individuellen Bedarfe nicht gut erfüllt.

tere Personen beteiligt sind. Anders als in den o.g. Fällen der Selbstbedienung, bei denen die Leistung durch das IT-System des Anbieters erstellt wird, ohne dass es hierbei zu einer (wie auch immer medial vermittelten) Interaktion zwischen Anbieterpersonal und Kundin kommt. Eine in der Praxis sehr häufige Form der Ko-Produktion ist, wenn die Kundin zusätzlich eine Hotline in



Ein anderes Feld für Online Selbstbedienung sind Reisedienstleistungen. Selbstbedienung ist auch bei Kommunen und anderen öffentlichen Einrichtungen (E-Government) weit verbreitet, ebenso wie bei der Arbeitsverwaltung⁵, bei Banken und kommerziellen Dienstleistungen – insbesondere dann, wenn die Leistungen automatisiert und wiederholt erbracht werden (Telekommunikation, Medienabonnements etc.). Kunden haben immer weniger die Wahl, ob sie solche Services als (offline-) Dienstleistung oder Online in Anspruch nehmen, die Fähigkeit zur Selbstbedienung wird hier zunehmend vorausgesetzt. Entsprechend hoch ist der Anteil der Internetnutzer, die E-Government, Reisedienstleistungen oder Online-Banking nutzen (vgl. Grafik 1). Bei diesen Formen der Selbstbedienung ist der Anteil der Administrationsaufgaben, die auf Kunden verlagert werden, besonders groß. Entsprechend fordert dies von Kunden Kenntnisse über die jeweiligen Administrationsprozesse, deren Regeln, Begriffe und Abläufe.

Ko-Produktion im Internet liegt nach meinem Verständnis dann vor, wenn an der Interaktion zwecks Leistungserstellung neben dem Kunden wei-

Anspruch nimmt. Viele Anbieter bieten optional ergänzende persönliche Serviceleistungen an. Allerdings findet diese Art komplementärer Ko-Produktion oft nicht im Web statt (z.B. per E-Mail), sondern am Telefon.

Wenn die Kundin zur Beratung auf persönliche Erfahrungsberichte von anderen Kunden der Webseite zurückgreift, findet *Ko-Produktion* nicht zwischen Anbieterpersonal und Kundin statt, sondern *zwischen den Kunden*. Diese Form wird durch Web 2.0 Technologien ermöglicht. Meist handelt es sich um Erfahrungsberichte oder Hinweise, die aus der Nutzung selbst erwachsen; Nutzer erwerben zwangsläufig produktbezogene Expertise. Immer mehr Anbieter sehen auf ihren Webseiten solche Möglichkeiten vor. Unser Eindruck ist allerdings, dass Beiträge anderer Nutzer auf Anbieterwebseiten eher sporadisch erfolgen, erfolgreicher scheinen hier anbieterunabhängige Nutzercommunities.

Weitergehende produktive Tätigkeiten von Kunden für Kunden finden sich in Beispielen wie „spreadshirt.de“ oder auch bei „ebay“. Hier werden kreativ produzierende Beiträge von anderen Nutzern erbracht, die nicht mehr

nur ein „add on“ zur Leistung des Anbieters sind, sondern wesentliche Teile des Produktes betreffen. Bei „spreadshirt“ entwickeln Nutzer T-Shirts. Bei „ebay“ kommen die Verkaufsangebote von Nutzern, das Unternehmen stellt lediglich die Plattform und Regeln für den Austausch.

Eine Form von *Eigenarbeit* im Internet liegt nach meinem Verständnis vor, wenn es sich um selbstorganisierte Tätigkeiten handelt, die in der privaten Sphäre der Konsumenten und nach deren eigenen Regeln stattfindet. Ähnlich wie beim „Do-it-yourself“ werden Leistungen und/oder Produkte von Unternehmen verwendet. Typisch für diese Form der Eigenarbeit ist der Einsatz von Computer, Software und Internetzugang in privaten Haushalten. Meist endet die Dienstleistungsbeziehung zum Unternehmen mit dem Kauf bzw. dem Vertrag; mit deren Anwendung für unterschiedliche Tätigkeiten muss der Nutzer selbst zu recht kommen. Die hierfür erforderlichen Kenntnisse werden bezeichnenderweise „learning by doing“ erworben.

Mit den bereits erwähnten Web 2.0 Anwendungen entwickelt sich eine weitere Form der Eigenarbeit im Internet, bei der nicht mehr einzelne Personen Güter oder Leistungen für den eigenen Gebrauch erstellen, sondern viele Nutzer gemeinsam für den allgemeinen Gebrauch. Wir bezeichnen diese durch die neuen technischen Möglichkeiten eröffnete Form der Eigenarbeit als „kollaborative Produktion“ von Nutzergemeinschaften.⁶ Dabei entstehen in einigen Fällen sehr große Produkte, die in Qualität und Leistungsfähigkeit mit vergleichbaren Produkten marktführender Unternehmen konkurrieren können. Die bekanntesten Beispiele hierfür sind „Wikipedia“ und Open Source Software. Ob „Youtube“ und Social Networks wie „facebook“, „linkedin“ nach den Regeln der Unternehmen, die die Plattformen betreiben, funktionieren (damit wären sie nach meiner Definition der Ko-Produktion zuzuordnen) oder eher als selbstorganisierte Formen gemeinschaftlicher Eigenarbeit zu erfassen sind, ist nur eine der vielen ungeklärten Fragen in diesem noch neuen Feld.

Ko-Produktion beim Design von T-Shirts bei spreadshirt, <http://www.spreadshirt.de/t-shirt-selbst-gestalten-C59>

Zusammenfassend ergibt der Blick auf die sich entfaltenden Formen von Kundenbeteiligung im Internet ein komplexes Bild. Die durch Webtechnologien ermöglichten Formen der Beteiligung von Kunden und Nutzern erweitern die im Verlauf des Tertiarisierungsprozesses moderner Gesellschaften entwickelten Formen der Kundenbeteiligung. Selbstbedienungsmodelle dringen in neue Dienstleistungsfelder vor, z.B. den Facheinzelhandel, Reisedienstleistungen und administrative Servicefunktionen. Die Umstellung auf Online-Selbstbedienung impliziert eine Re-Organisation der anderen Produktionsbereiche der involvierten Unternehmen, über die man bisher zu wenig weiß. Das gleiche gilt für die neue Generation von Ko-Produktion, an der nicht mehr nur Anbieterpersonal, sondern auch andere Kunden beteiligt sind. In dem Feld community-basierter Dienstleistungen schließlich werden nicht mehr „nur“ bestimmte Tätigkeiten von Kunden oder Nutzern übernommen, sondern der gesamte Herstellungsprozess findet unter der Regie von Nutzern statt. Ob dieses Modell Bestand hat und welche Implikationen sich hieraus für Unternehmen ergeben, ist ebenfalls noch offen. Diese Fragen eröffnen ein breites Feld für empirische Forschung, gleichzei-

tig stellen sie sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung vor neue methodische Herausforderungen.

Anmerkungen

- ¹ Der Beitrag basiert auf einem Vortrag auf dem ersten Werkstattgespräch der Sozioökonomischen Berichterstattung (soeb) am 18./19.02. 2010 zum Thema „Konsummuster: Differenzierung und Ungleichheit“; http://www.soeb.de/soeb3_werkstattgesprach_1.php
- ² So auch die Ergebnisse der Tagung „Ungleichheit aus kommunikations- und mediensoziologischer Perspektive“ am 18./19.03.2010.
- ³ Hierauf zielen auch Günter Voß; Kerstin Rieder (2005): Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden. Frankfurt/New York.
- ⁴ Wolfgang Dunkel; Günter Voß (2004): Dienstleistung als Interaktion. München.
- ⁵ Peter Bartelheimer (2010): Jobs per Selbstbedienung? Vortrag auf dem ersten Werkstattgespräch der soeb, a.a.o.
- ⁶ Heidemarie Hanekop; Volker Wittke (2009): Kollaboration der Prosumenten. Die vernachlässigte Dimension des Prosuming-Konzepts. In: Birgit Blätzel-Mink, B., Hellmann, K-U. (eds.): Prosumer Revisited. Zur Aktualität einer Debatte. pp. 96-113. Wiesbaden

■ Sozioökonomische Berichterstattung Start der Werkstattreihe 2010



Von Sabine Fromm

Das SOFI koordiniert seit etwa zehn Jahren das Projekt „Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands“ (soeb), das in der Form von bisher zwei Forschungsverbänden durchgeführt wurde. Zur Vorbereitung eines dritten Verbundprojektes findet von Februar bis Juni 2010 eine Reihe von fünf Werkstattgesprächen statt, für die jeweils ein *Call for Papers* ergeht. Die Werkstattgespräche dienen in ers-

ter Linie der Entwicklung von Fragestellungen und der Diskussion möglicher Berichtsgegenstände, Bearbeitungsstrategien, Konzepte und Daten. Auch die Teilnahme ohne eigenen Beitrag ist möglich.

Erstes Werkstattgespräch im Februar 2010

Thema des ersten Werkstattgesprächs im Februar (Titel: „Konsummuster: Differenzierung und Ungleichheit“) war die Veränderung des Konsums nach der Lockerung der fordistischen Verknüpfung von Produktion und Konsum. In vier thematischen Blöcken wurden

Beiträge zu sehr unterschiedlichen Aspekten des Konsums präsentiert und diskutiert: Der Zusammenhang von Konsum und Wohlfahrt wurde sowohl in einer klassischen Verteilungsperspektive betrachtet als auch in Hinblick auf Fragen nachhaltigen Konsums bzw. der Teilhabechancen daran und auf den Zusammenhang von Konsum und Mobilität. Datentechnische Fragen und Perspektiven waren Gegenstand der Beiträge zur Messung des Konsums in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) und zur prognostischen Modellierung von Konsummustern. In einer eher mikrosoziologischen Perspektive wurden neue Formen des Konsums und ihre sozialstrukturellen Effekte (Prosuming, Commercial Communities, Differenzierung/Distinktion durch Konsum) sowie ihr Zusammenhang mit neuen Technologien diskutiert.

Zweites Werkstattgespräch im März 2010

Das zweite Werkstattgespräch, das am 25. März und damit noch vor der Drucklegung dieser Ausgabe der Mitteilungen aus dem SOFI stattfinden wird, beschäftigt sich in zwei Themenblöcken mit dem Umbruch des Produktions- und Sozialmodells, speziell den Veränderungen der Unternehmenskontrolle und der industriellen Beziehungen. Gegenstand dieses Werkstattgesprächs sind konzeptionelle, methodische und Datenfragen der sozioökonomischen Berichterstattung. Ein ursprünglich für das zweite Werkstattgespräch geplanter Themenblock zu Veränderungen des wirtschaftlichen Entwicklungsmodells und geeigneten Konzepten zu dessen Beschreibung soll nun im fünften Werkstattgespräch am 17./18. Juni aufgegriffen werden.

Das Gesamtprogramm der Werkstattgespräche, die Programme der einzelnen Werkstattgespräche, die Calls for Papers sowie Präsentationen, Abstracts oder Papers zu den einzelnen Beiträgen finden sich auf www.soeb.de. Die Calls for Papers zu den weiteren Werkstattgesprächen ergehen in Kürze.

Referent/inn/en und Themen des zweiten Werkstattgesprächs am 25. März 2010

Dr. Sabine Fromm (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen): Begrüßung, Einführung in die Werkstattreihe

Dr. Peter Bartelheimer (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen): Umbruch des Produktions- und Sozialmodells

PD Dr. Michael Faust (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen): Wandel des deutschen Modells – Welche Indikatoren?

Themenblock 1: Finanzmärkte, Finanzinstitutionen und Unternehmenskontrolle im Umbruch

Florian Kirchner (Goethe-Universität Frankfurt): Wirtschaftssysteme und die Finanzierung von nicht-finanziellen Unternehmen im Wandel

Prof. Dr. Jürgen Beyer (Universität Hamburg): Nach der Deutschland AG – Daten zum Wandel der Unternehmenskontrolle

Jun.-Prof. Dr. Stefanie Hiß (Friedrich-Schiller-Universität Jena): Institutioneller Wandel in Deutschland – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) und Sozial Verantwortliches Investieren (SRI) als neue Phänomene

Themenblock 2: Erosion oder Formwandel industrieller Beziehungen

Dr. Reinhard Bahnmüller (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur e.V. an der Universität Tübingen): Dezentralisierung, Differenzierung, Fragmentierung der Tarifpolitik und die Metamorphose des dualen Systems der Interessenvertretung

Ph.D. Martin Behrens (WSI/Hans-Böckler-Stiftung): OT-Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden und Tarifverzicht

Prof. Dr. Claus Schnabel (Universität Erlangen): Organisationsgrad der Tarifparteien und Tarifbindung in Deutschland und im internationalen Vergleich

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen von Dezember 2009 bis April 2010

Forschungsberichte

Baethge-Kinsky, Volker/Bartelheimer, Peter/Wagner, Alexandra (2009): Die „Hartz-Gesetze“, ihre wissenschaftliche Evaluation und deren Verarbeitung, Schlussbericht des Transferprojekts „Monitor Arbeitsmarktpolitik“ (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung), Göttingen/Berlin.

Faust, Michael/Bahn Müller, Reinhard/Fi-secker, Christiane (2010): Das kapitalmarkt-orientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung. Forschungsbericht zum Projekt „Shareholder Value und Personalwesen“ (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung), Tübingen/Göttingen.

Aufsätze

Baethge, Martin (2009): Selbstgesteuertes Lernen – Ausweg aus oder neue Variante in dem ungleichen Kampf um das lebenslange Lernen? In: Hessische Blätter für Volksbildung. Frankfurt, S. 335-344.

Baethge, Martin (2010): Ein europäisches Berufsbildungs-PISA als methodisches und politisches Projekt. In: Münk, Dieter/Schelten, Andreas (Hrsg.), Kompetenzvermittlung für die Berufsbildung. Bonn, S. 19-36.

Baethge, Martin (2010): Reformstau in der beruflichen Bildung? Innovation und Integration durch neue Wege der beruflichen Bildung. In: Land Brandenburg. Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (Hrsg.), ESF-Jahrestagung 2009. Europäisch denken – Qualifizieren in Brandenburg. Potsdam, S. 15-29.

Baethge, Martin (2010): Neue soziale Segmentationsmuster in der beruflichen Bildung. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleber Ursula/Kramer, Rolf-Torsten/Bud-

de Jürgen (Hrsg.), Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden. S. 275-298.

Baethge, Martin/Brunke, Jörg/Wieck, Markus (2010): Die Quadratur des Kreises – oder die Mühsal der Suche nach Indikatoren für informelles Lernen: am Beispiel beruflichen Lernens im Erwachsenenalter. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). Indikatorenentwicklung für den nationalen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland“. Grundlagen, Ergebnisse, Perspektiven. Berlin. S. 157-190.

Birkner, Stephanie/Faust, Michael/Mohe, Michael/Kordon, Torsten (2010): Beratung über Grenzen. Eine empirische Analyse zur Internationalisierung der Unternehmensberatung, in: Krcmar, Helmut/Böhm, Tilo/Sarkar, Ranjana (Hrsg.): Export und Internationalisierung wissensintensiver Dienstleistungen, Köln (Josef Eul Verlag), S. 105-144.

Kädtler, Jürgen (2009): Die „Einbindung“ der Tarifpolitik – Grundlage oder Achillesferse gewerkschaftlicher Vertretungsmacht im Rahmen der Tarifautonomie. In: Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (Hrsg.), Zukunft der Tarifautonomie. 60 Jahre Tarifvertragsgesetz: Bilanz und Ausblick. Hamburg (VSA-Verlag), S. 124-144.

Kädtler, Jürgen (2010): Finanzmarktkapitalismus und Finanzmarktrationalität. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden (VS-Verlag), S. 619-639.

Schumann, Michael (2010): Die Herausforderung annehmen. Perspektiven der Gewerkschaften angesichts von Individualisierung und globaler Finanzkrise. In: Sozialismus, Hamburg, S. 37-39.

Schumann, Michael (2010): Betriebliche Mitbestimmung – kein Selbstläufer im Kampf um einen Kurswechsel. In: Hu-

ber, Berthold (Hrsg.), Kurswechsel für Deutschland – Die Lehren aus der Krise, Frankfurt (Campus-Verlag), S. 212-232.

Wittemann, Klaus Peter/Kuhlmann, Martin/Schumann, Michael (2010): SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel. Exemplarische Empirie zur Entwicklung von Industriearbeit. In: Pongratz Hans J./Trinczek, Rainer (Hrsg.): Industriosociologische Fallstudien, Berlin (edition sigma), S. 73-117.

SOFI-Forschungskolloquium Sommersemester 2010

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 ingelore.stahn@sofi.uni-goettingen.de bezogen werden.

16.04.2010:

Michael Faust (SOFI): Das kapitalmarkt-orientierte Unternehmen

21.05.2010:

Berthold Vogel (Hamburger Institut für Sozialforschung): Staatliche Regulierung von Arbeit

04.06.2010:

Johannes Freidank, Johannes Grabbe, Wolfgang Schroeder (Universität Kassel); Jürgen Kädtler, Knut Tullius (SOFI): Potentiale einer alternsgerechten Betriebs- und Tarifpolitik zur Förderung der Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit Älterer

11.06.2010:

Wolfgang Dunkel (ISF München): Interaktive Arbeit

18.06.2010:

Jürgen Kädtler, Hans-Joachim Sperling, Volker Wittke, Harald Wolf (SOFI): Innovation und Mitbestimmung

Geänderter Termin 30.06.2010

(Mittwoch): Kolloquium in Kooperation mit dem Pädagogischen Seminar *Margret Kraul (Pädagogisches Seminar, Uni Göttingen), Martin Baethge/Veronika Philipps/Markus Wieck (SOFI):* Bildung und demographische Entwicklung. Die Perspektiven des nationalen Bildungsberichts

Personalia

Prof. Dr. Heike Solga hat ihre Position als Direktorin des SOFI – wie vorgesehen – Ende März 2010 aufgegeben. Nach ihrem Wechsel von der Universität Göttingen zum Wissenschaftszentrum Berlin war sie für eine Übergangszeit zunächst weiterhin als Direktorin des SOFI tätig. Die von ihr geleiteten laufenden Forschungsprojekte sowie laufende Dissertationsvorhaben werden nach wie vor von ihr betreut.

Internationaler interdisziplinärer Workshop **„New Forms of Collaborative Production and Innovation“** des Lichtenberg Kollegs der Universität Göttingen vom 5. bis 7. Mai 2010; organisiert von Prof. Volker Wittke und Wissenschaftlern der Uni Göttingen aus Ökonomie, Jura und Informatik; u.a. mit zwei öffentlichen Vorträgen von Prof. Joel West („Open Innovation“) und Prof. Frank Piller: Mi. 5.5.2010 15 Uhr im Lichtenberg Kolleg