

„Gesellschaft im Betrieb“

Bericht über das vierte Werkstattgespräch
des Projektverbundes „Sozioökonomische Berichterstattung“
am 9. und 10. Mai 2006 in Göttingen

Von Andreas Boes und Anne Hacket (ISF-München)

„Gesellschaft im Betrieb“

Bericht über das vierte Werkstattgespräch des Projektverbundes „Sozioökonomische Berichterstattung“ am 9. und 10. Mai 2006 in Göttingen

Von Andreas Boes und Anne Hacket (ISF München)

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht über den Verlauf des vierten Werkstattgespräches des Projektverbundes „Sozioökonomische Berichterstattung“ (bislang: SOEB) wurde in zeitlicher Nähe zu der besagten Veranstaltung angefertigt, als die Eindrücke von den Vorträgen und Diskussionen noch vergleichsweise frisch waren und sich zugleich der für einen Bericht notwendige Abstand vom aktuellen Tagungsgeschehen eingestellt hatte. Selbstverständlich kann hier nur ein kleiner Ausschnitt dessen präsentiert werden, was referiert und diskutiert wurde. Vor allem ist der ausführliche Argumentationsgang der einzelnen Beiträge „ausgelagert“ und findet sich (in Form von Foliensätzen oder Manuskripten) in der Materialsammlung zu diesem Werkstattgespräch. Zudem ist ein Radiobeitrag zu diesem Werkstattgespräch vom Deutschlandfunk erstellt und gesendet worden. Die schriftliche Fassung des Radiobeitrages sowie die einzelnen Beiträge der Referenten stehen auf der Website www.soeb.de zur Verfügung.

Gliederung

Zusammenfassung der Veranstaltung	5
Dr. Andreas Boes / Anne Hacket	
Begrüßung	10
Anne Hacket	
„Bringing the Firms Back in“ – Betrieb als Forschungsperspektive für die sozioökonomische Berichterstattung soeb.de	11
Dr. Andreas Boes / Anne Hacket (Forschungsverbund soeb.de)	
Diskussion	
Reorganisation und Arbeitsorganisation	
Reorganisation des Unternehmens: Tendenzen – Dimensionen – offene Fragen	19
Prof. Dr. Dieter Sauer (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München)	
Diskussion	
Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik im Wandel	22
Dr. Martin Kuhlmann (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen)	
Diskussion	
Arbeit, Beschäftigung, Entgelt	
Betriebliche Beschäftigungssysteme und -sicherheit	25
Prof. Dr. Christoph Köhler / Dr. Olaf Struck (Friedrich-Schiller-Universität Jena)	
Diskussion	
Entlohnungspraktiken im Spannungsfeld von Betrieben und Beschäftigten	28
Dr. Holger Alda (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)	
Diskussion	
Arbeit und Leben	
Arbeit im Umbruch – Zeit im Übergang	30
Dr. Nick Kratzer (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München)	
Diskussion	
Anforderungen von Beschäftigten an ‚gute Arbeit‘ im Kontext von Arbeit und Gesundheit	32
Tatjana Fuchs (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie Stadtbergen)	
Diskussion	

Betrieb und Wandel der Arbeitsbeziehungen	
Entwicklung der Tarifbindung und der betriebliche Interessenvertretungen	34
Peter Ellguth (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)	
Diskussion	
Wandel der Arbeitsbeziehungen	35
Prof. Dr. Klaus Dörre (Friedrich-Schiller-Universität Jena)	
Diskussion	
Arbeit und Lernen zwischen Beruf und Betrieb	37
Dr. Volker Baethge-Kinsky (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen)	
Diskussion	
Betrieb zwischen Verortung und Verlagerung	
Fragmentierte Entwicklung am Beispiel Ostdeutschlands	40
Dr. Rainer Land (Thünen-Institut für Regionalentwicklung)	
Diskussion	
Produktionsort und Verlagerungsstrategien	42
Dr. Boy Lühje (Institut für Sozialforschung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt)	
Diskussion	
Abschlussreflexion	43
Prof. Dr. Burkart Lutz (Zentrum für Sozialforschung Halle an der Martin-Luther-Universität)	
Versuch eines Schlusswortes	47
Dr. Peter Bartelheimer (Projektleiter des Forschungsverbunds soeb.de)	
Nachbemerkung	55

Zusammenfassung der Veranstaltung

Dr. Andres Boes / Anne Hacket

In dem nun abgeschlossenen Werkstattgespräch haben wir mit dem Ziel einer Neukonzipierung der Berichterstattung die Forschungsperspektive Betrieb vorgestellt und zur Diskussion gestellt. Wir haben in der Themenwahl der Veranstaltung versucht, von der Ebene Betrieb aus den Umbruch der Gesellschaft zu denken und zentrale Einflüsse der veränderten Organisation der Produktion, der Wertschöpfung und der Erwerbsarbeit auf Arbeit und Lebensweisen sowie gesellschaftliche Teilhabe zu begründen. Dabei haben wir uns zuerst mit dem Wandel des Gegenstandes Betriebes in einer veränderten ökonomischen Situation selbst auseinander gesetzt und versucht, diese Veränderungen in ihren Wirkungen auf Beschäftigte und Familien zu konkretisieren und zu diskutieren.

Es hat sich gezeigt, dass die verschiedenen einzelnen Themenfelder, die im einzelnen in dem Ergebnisbericht besprochen werden, für die sozioökonomische Berichterstattung wichtige Bezugspunkte zum Verständnis des sozioökonomischen Entwicklungsmodells Deutschlands beinhalten. Auch ergaben sich viele Bezüge zwischen den einzelnen Themenfeldern, die durch die Forschungsperspektive Betrieb gebündelt werden können. So zeigte sich beispielsweise, dass die Rolle und Bedeutung der Qualifikation und des betriebsspezifischen Wissens, die Mitarbeitervertretungen und die Rolle des Betriebsrates, aber auch die Heterogenisierung der Unternehmens- und Betriebslandschaft und die Reorganisationsmaßnahmen für die Entwicklung der Beschäftigungsstabilität wichtig sind. Aber in allen diesen unterschiedlichen Bereichen der betrieblichen Organisation zeigen sich zum Teil dramatische Veränderungen, die sich kurz-, mittel- und langfristig auf die Erwerbsarbeitsgesellschaft auswirken werden und damit die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und der Arbeit und Lebensweise von Menschen beeinflussen.

Im Rückblick auf die Veranstaltung scheint sich uns die zunehmende Prekarisierung und Entsicherung als ein zentrales Thema der Berichterstattung herauszukristallisieren. Dieses Thema durchzog die unterschiedlichen Beiträge der Referenten sowie die Diskussionen wie ein roter Faden. So zeigten die Ergebnisse von *Christoph Köhler* und *Olaf Struck*, dass sich bestimmte Zonen externer Arbeitsmärkte entwickeln und dass sich die Muster von Erwerbsbeteiligung und zunehmender Instabilität zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Darauf machte auch *Rainer Land* aufmerksam, der die Thesen einer fragmentierten Entwicklung und des ‚sekundären Integrationsmodus‘ vertrat. Wie sich einzelne

Regionen in Zukunft unter veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen entwickeln werden und welche sozialen Folgen dies für die Menschen haben wird, bleibt dabei noch eine offene Frage. Wie diese Übergangsmärkte von staatlicher Seite reguliert werden können, wie das Bildungssystem auf zunehmende flexible Arbeitsanforderungen reagieren kann und sollte, waren ebenfalls Fragen, die auf diesem Werkstattgespräch diskutiert wurden. Im Mittelpunkt standen jedoch die Wirkungen auf die Beschäftigten und die gesellschaftlichen Teilhabechancen. Das Referat von *Tatjana Fuchs* hat den hohen Stellenwert von Beschäftigungssicherheit und stabilen und existenzsichernden Einkommen aus der Sicht der Beschäftigten unterstrichen. Auch der Input von *Nick Kratzer* hat anhand der Entwicklung von Arbeitszeiten, Arbeitsbelastungen und Arbeitsleistungen gezeigt, wie wichtig die Entwicklungen der betrieblichen Organisation von Arbeit für die Qualität der Arbeit der Beschäftigten einerseits und für die Familien und Haushalte andererseits sind. Auch seine Ergebnisse sprechen für eine Verschärfung der Arbeitssituation, aus der sich negative Entwicklungen auch für die soziale Situation von Familien und Beschäftigten ableiten lassen. Wie Beschäftigte jedoch ihre Ansprüche und Interessen in Zukunft geltend machen können, wurde in dem Block des Wandels der Arbeitsbeziehungen zum Thema gemacht. Auch wenn auf institutioneller Ebene, wie *Peter Ellguth* gezeigt hat, sich keine Erosion des institutionellen Systems der Interessenvertretung abzeichnet, spricht *Klaus Dörre* von einem dramatischen Wandel der Arbeitsbeziehungen. Insbesondere Veränderungen des Dispositivs der Regulierung von Arbeitsbeziehungen sieht er als den zentralen Kern des Wandels an. Es bleibt eine offene Frage, wie Beschäftigte in Zukunft ihre Ansprüche geltend machen können und welche Auswirkungen diese Veränderungen in den Arbeitsbeziehungen letztlich auf die deutsche Konsenskultur haben.

Neben der Beschäftigungssicherheit und -stabilität sind Einkommen und Wohlstand, die sie durch Erwerbsarbeit oder durch Transferleistungen erzielen können, für die Beschäftigten von zentraler Wichtigkeit. Diese Themen werden in der zweiten Berichtsphase sicherlich eine bedeutendere Rolle spielen. Wie wir durch die Ergebnisse von *Holger Alda* erfahren haben, haben die Lohnspreizung, die Sortiereffekte und der Einfluss von betrieblichen Entlohnungspraktiken zugenommen. Auch daraus können sich verstärkte Polarisierungstendenzen ableiten lassen.

Die Sozialintegration von Beschäftigten in einen sozialen Zusammenhang, wie er in Betrieben mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden hergestellt wird, ist ein weiteres wesentliches Merkmal für die Qualität von Arbeit und Leben. Dies haben die Ergebnisse von *Tatjana Fuchs* ausdrücklich gezeigt. Der Modus der Sozialintegration verändert sich ebenfalls durch die veränderten Bedingungen der Organisation von Arbeit.

Dass diese – hier nur kurz skizzierten – Entwicklungen im Zusammenhang einer veränderten ökonomischen Organisation der Produktion und Erwerbsarbeit mit dem veränderten Einsatz von Techniken und dem daraus resultierenden Produktivkraftsprung, mit der zunehmenden Bedeutung der nationalen und internationalen Finanz- und Kapitalmärkte und mit der Internationalisierung der Produktion zu tun haben, steht außer Frage. Daher haben wir uns auch mit der Internationalisierung der Produktion beschäftigt und mit den Forschungsergebnissen von *Boy Lüthje* einen Blick über die Grenzen Deutschlands geworfen. Der mit einer neuen Qualität von Informatisierung verbundene Produktivkraftsprung, die Optionalität von Produktionsstandorten und die Ersetzbarkeit von Beschäftigten im internationalen Produktionsraum erhöhen die Möglichkeiten, durch Verlagerung von Produktion Kosteneinsparungen des Faktors Arbeit zu realisieren. Auch die unterschiedlichen Reorganisationsmaßnahmen von Unternehmen, die die Organisation von Arbeit, Beschäftigung, Arbeitszeit, Arbeitsleistung und Qualifizierung sowie den Technikeinsatz in Betrieben betreffen, wirken auf die Beschäftigten und ihre Möglichkeiten ein, Arbeit und Lebensweisen zu gestalten.

Zentrales Anliegen der Veranstaltung war es, die Verbindungen von verändertem ökonomischen Bedingungen, unternehmerischem Handeln auf der betrieblichen Ebene (fassbar in veränderter Organisation von Beschäftigung, Arbeit, Zeit und Bildung usw.) und den Wirkungen auf Arbeit und Lebensweisen von Beschäftigten zu thematisieren. Wie *Olaf Struck* und *Christoph Köhler* in ihrem Beitrag zur Entwicklung von Beschäftigungsstabilität darstellen, verbleiben empirische Analysen häufig auf einer deskriptiven Ebene, die abgeleiteten Ursache-Wirkungs-Beziehungen werden kaum hinterfragt. Um jedoch zeitnahe Aussagen und Prognosen zur Entwicklung der Beschäftigungsstabilität herzuleiten, bedarf es des Wegs über eine theoretisch begründete Ursachenanalyse, wie sie in den Vorüberlegungen zu betrieblichen Beschäftigungssystemen vorgestellt wurde. Auch bei den anderen Themen, die auf der Veranstaltung diskutiert wurden, beinhaltet das Verständnis für die veränderte betriebliche Organisation von Arbeit, Produktion und Wertschöpfung den Schlüssel für die veränderten ‚Outputs‘ auf Beschäftigtenseite. Den Betrieb als gesellschaftlichen Knotenpunkt für die sozioökonomische Entwicklung zu begreifen, diese Forschungsperspektive weiter auszubauen und als theoretische Referenzfolie für die Berichterstattung zu nutzen ist unserer Meinung nach für die weitere Arbeit ein hilfreiches und notwendiges Instrument. Die Forschungsperspektive Betrieb meint nicht nur einen ‚Ort der Hypothesenbildung‘, wie *Peter Bartelheimer* es in seinem Schlusswort ausdrückte, sondern kann auch dazu dienen, die veränderten Arbeits-

und Lebensweisen in ihrer Entwicklung und Entstehung besser zu verstehen. Eine Rückbindung der im Rahmen der Berichterstattung generierten Ergebnisse an die Ebene des Betriebes sowie die ökonomische Entwicklung und Organisation von Produktion, Arbeit und Wertschöpfung halten wir für fruchtbar. Daher wird es für die Berichterstattung auch in Zukunft notwendig sein, den ‚Betrieb im Wandel‘ zu thematisieren und die ökonomische Entwicklung in Deutschland genauer zu erfassen.

Ein wichtiges, heiß diskutiertes Thema des Werkstattgesprächs war die methodische Umsetzbarkeit im Rahmen der Berichterstattung in Verbindung mit der Frage der Möglichkeiten und Grenzen von vorliegenden Daten. In den zwei Tagen der Veranstaltung wurde immer wieder die unzureichende Datenlage auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen angesprochen. So beziehen sich beispielsweise verschiedene Datensätze auf verschiedene Wirtschaftseinheiten und legen unterschiedliche Definition von Betrieben und Unternehmen zu Grunde. Daher wurde häufig darauf hingewiesen, dass man bei der Beantwortung einiger aufgeworfener Fragen eigene Erhebungen oder qualitative Studien benötige. Auch wenn aufgrund der zum Teil fehlenden oder unzureichenden Daten beispielsweise eine Zuordnung von Betrieben zu Unternehmen und Konzernen nicht möglich ist, wollen wir die veränderte Organisation von Produktion, Arbeit und Wertschöpfung weiter zum Thema der Berichterstattung machen. Die Erhebung eigener Daten würde sicherlich den Rahmen der Berichterstattung sprengen, sodass wir darauf angewiesen sind, die Möglichkeiten der gegebenen Datenbestände auszuschöpfen und zugleich stärker als bisher auf qualitative Ergebnisse zurückzugreifen. Gleichzeitig wollen wir systematisch Datenlücken stärker thematisieren und Anregungen für die Weiterentwicklung der Datenbestände geben, wie es auch *Peter Bartelheimer* in seinem Abschlusswort vorgeschlagen hat.

Wir geben *Burkart Lutz* darin Recht, dass nicht alle hier diskutierten Themen auch in der methodischen Umsetzung den Einbezug von betrieblichen Merkmalen erfordern, sondern dass viele Themen ausreichend durch die Betrachtung der Personenebene erfasst werden können. *Burkart Lutz* wählte in seiner Abschlussreflexion als Beispiel für ein solches Thema die Entwicklung der Arbeitszeit, die in dem Referat von *Nick Kratzer* behandelt wurde. Die Entwicklung der Zeitverwendung und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben lässt sich empirisch und theoretisch vorrangig mit der Haushalts- und Familienebene verbinden. Auch wenn man in der empirischen Umsetzung dieses Themas auf den Einbezug von betrieblichen Merkmalen verzichten kann, können die Ergebnisse in Bezug auf die veränderten Arbeitszeiten jedoch an die Themen Reorganisation und Arbeitsorganisation, wie sie von *Dieter*

Sauer und *Martin Kuhlmann* vorgestellt wurden, angebunden werden: So können wichtige Hinweise auf die Gründe erarbeitet werden, warum beispielsweise immer mehr Menschen länger und intensiver arbeiten, auch wenn diese Mehrarbeit und Mehrbelastung nicht finanziell vergütet wird. Der Befund der verstärkten Implementation von indirekten Steuerungsmodi in Unternehmen im Zusammenhang mit der Vermarktlichungsthese bezieht sich ja explizit auf die zunehmende Selbstorganisation von Beschäftigten, die – um den gewachsenen Anforderungen an die (Selbst-)Organisation der Arbeitsmenge entsprechen zu können – zunehmend auf die Ressource Arbeitszeit zurückgreifen.

Klaus Dörre wiederum hat darauf aufmerksam gemacht, dass insbesondere die Beobachtungsmethoden für den Blick auf Wandel und Umbruch von entscheidender Bedeutung sind. Das heißt: Die Phänomene, an denen man die Veränderungen messen möchte, müssen immer wieder hinterfragt werden. So zeigt sich beispielsweise beim Thema der Arbeitsbeziehungen der Wandel eben nicht durch eine Erosion auf Ebene der Institutionen. Auch beim Thema der Beschäftigungsstabilität manifestieren sich auf Vertragsebene und im Bereich der Entwicklung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen nur geringe Tendenzen zunehmender Instabilität. Betrachtet man jedoch Erwerbsverläufe oder bezieht die subjektive Unsicherheit von Beschäftigten in Bezug auf ihre Beschäftigungsperspektiven ein, so zeigen sich zum Teil dramatische Umbrüche. Eine verstärkte Einbeziehung von Verlaufsanalysen sowie von subjektiven Wertungen und Einschätzungen halten wir daher für wichtig.

Hauptaufgabe des vorliegenden Textes ist es, aus der Perspektive des Veranstalter bzw. der Veranstalterin kurz zusammenzufassen und zu kommentieren, was wir aus diesem Werkstattgespräch mitgenommen haben, wobei der chronologische Ablauf der Tagung als strukturierender Rahmen beibehalten wird.

„Gesellschaft im Betrieb“ – eine Einführung

Begrüßung

Anne Hacket (Forschungsverbund soeb.de / ISF München)

Nach einer kurzen Begrüßung der Teilnehmer im Namen des Projektverbundes und des ISF-Teams stellt Anne Hacket kurz den Verlauf des Projektes Sozioökonomische Berichterstattung vor und beschreibt die Phase der Neukonzeption, in der wir uns durch die Werkstattgespräche wichtige Anregungen erwarten. Von Anfang an stand im Zentrum des Berichterstattungsansatzes auf *sozioökonomische* Entwicklung. Dieser spezifische Fokus durchzieht auch den ersten Bericht, der in Buchform im August 2005 im BMBF präsentiert wurde.

Allein schon damit hebt sich dieser Ansatz in zweierlei Hinsicht von anderen Ansätzen der Berichterstattung ab: zum einen von solchen, die von der Annahme ausgehen, dass in Zeiten von Globalisierung und Standortkonkurrenz nur noch ökonomische Kennziffern relevant seien und man über „Sozialklimbim“ eigentlich nicht mehr viel wissen müsse; und zum anderen von klassischen Ansätzen der Sozialberichterstattung, die sich weitgehend bis voll auf Veränderungen in der Sozialstruktur konzentrieren, aber dabei weder politische noch wirtschaftliche Faktoren berücksichtigen.

In der jetzigen Zwischenphase arbeiten wir an der Überprüfung des Berichtskonzeptes, und dieses Berichtskonzept werden wir im Sommer dem wissenschaftlichen Beirat vorlegen, den das BMBF berufen wird. Es soll sich erkennbar um eine Fortsetzung der sozioökonomischen Berichterstattung mit entsprechendem Wiedererkennungswert handeln – aber wir sehen durchaus auch die Möglichkeit, neue Themenfelder aufzunehmen, andere eher „tiefer zu hängen“ und vielleicht in einer späteren Runde wieder stärker zu betonen etc.

Das Werkstattgespräch hat für uns einen beratenden Charakter: Wir wollen die Neukonzipierung des Berichtes mit einem erweiterten Expertenkreis beraten und diskutieren. Die insgesamt fünf Werkstattgespräche, von denen dieses das vierte ist, dienen denn auch in erster Linie dazu, die Konzepte, Schwerpunkte und Themen für den zweiten Bericht festzulegen, der dann (falls wir im Sommer „grünes Licht“ bekommen) im Herbst 2008 vorliegen soll.

„Bringing the Firms Back in“ – Betrieb als Forschungsperspektive für die sozioökonomische Berichterstattung soeb.de

Dr. Andreas Boes / Anne Hacket (Forschungsverbund soeb.de / ISF München)

Der einführende Beitrag von Andreas Boes und Anne Hacket konzentriert sich vor allem auf drei Punkte (siehe Einleitungsstatement und Foliensatz sowie die schriftliche Fassung des Referates¹ in der Materialsammlung):

1. Perspektivwechsel von einer outputorientierten zu einer entstehungsorientierten Berichterstattung,
2. Betrieb als ‚gesellschaftlicher Knotenpunkt‘
3. Forschungsperspektive Betrieb als programmatischer Anspruch der sozioökonomischen Berichterstattung.

Warum Perspektivwechsel ?

Wir plädieren für einen Perspektivwechsel von einer outputorientierten zu einer entstehungsorientierten Berichterstattung. Denn eine auf den Umbruch gerichtete Sozialberichterstattung ist darauf angewiesen, die Prozesse des Umbruches zu thematisieren und sich nicht auf Kontinuitätserwartungen zu beziehen, wie sie häufig in Sozialberichterstattung als implizite Vorannahmen vorausgesetzt werden. Bildlich ausgedrückt bedeutet dies: Um eine Sozialberichterstattung für eine Gesellschaft im Umbruch zu konzipieren, ist es notwendig, den Veränderungsprozess nah an den „Orten des Entstehens“ zu analysieren. Wir versuchen daher, den Wandel in seiner Herstellung zu begreifen und – wenn möglich – die Zusammenhänge zwischen Veränderungsprozessen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen sowie diese vielfältigen Veränderungsprozesse und Umbrüche in ihren Wirkungen auf Menschen besser zu verstehen. Ausgangspunkt unserer Überlegungen ist es, dass wir die Organisation von Wertschöpfung, Produktion und Erwerbsarbeit verstehen müssen, um die Veränderungen von Arbeit und Lebensweisen interpretieren und verstehen zu können. Daher ist es notwendig, die sozioökonomische Berichterstattung nicht auf die Betrachtung von veränderten Arbeit- und Lebensweisen (Outputs) zu beschränken, sondern auch die Frage zu stellen, in welcher Weise und auf welchen Ebenen diese Veränderungen für die Individuen hergestellt werden (Inputs). In diesem Werkstattgespräch fokussieren wir auf den Betrieb als gesellschaftlichen Knotenpunkt und möchten unsere Konzeption einer Forschungsperspektive Betrieb zur Diskussion stellen. Durch die Konzentration auf die betriebliche Ebene und auf die Organisation von Produktion, Wertschöpfung und Erwerbsarbeit, wie sie in

diesem Werkstattgespräch vorgestellt wird, werden andere gesellschaftliche Instanzen und Forschungsperspektiven wie Regulierungen (siehe Werkstattgespräch 2), die Region mit besonderer Perspektive auf Ostdeutschland (siehe Werkstattgespräch 3) sowie Haushalt und Familie (siehe Werkstattgespräch 5) hier nur am Rande zum Thema. Sie spielen natürlich ebenso eine wichtige Rolle für Arbeit und Lebensweisen, stehen aber in diesem Werkstattgespräch nicht im Zentrum.

Warum Betrieb?

Betrieb in seiner Funktion als gesellschaftlicher Knotenpunkt

Schon James N. Baron und William T. Bielby haben 1980 dafür plädiert, Betriebe bzw. Unternehmen stärker in die die Betrachtung von sozialen Ungleichheiten einzubinden. Zentrales Argument für die Betrachtung des Betriebes ist seine verbindende Funktion der Mikro- und Makroebene in der Organisation von Arbeit, sodass die Herstellung von sozialen Ungleichheiten letztlich auf der betrieblichen Ebene wirksam wird und daher auch dort untersucht werden sollte. Den Betrieb sehen wir als einen zentralen gesellschaftlichen Knotenpunkt an, weil in Betrieben nicht nur die gesellschaftliche Produktion, sondern auch Erwerbsarbeit strukturiert und organisiert wird. Dadurch ist der Betrieb ein sozialer Raum, in dem sowohl ökonomische und unternehmerische Interessen als auch soziale Interessen von Individuen aufeinandertreffen, das heißt wo die Verklammerung von ökonomischen und sozialen Aspekten in fundamentaler Weise geleistet wird.

Wie auch schon Baron und Bielby verstehen wir den Betrieb als Mesoebene, die ‚nach oben‘ mit Unternehmen und Konzernen, aber auch mit nationalem und internationalem Kapital, Güter- und Arbeitsmärkten verbunden ist. Er ist Gegenstand von Regulierungen durch Staat und Politik und steht im Austausch mit weiteren gesellschaftlichen Institutionen wie beispielsweise dem Bildungssystem oder dem System der Industriellen Beziehungen. Das Besondere am Betrieb als ökonomische Einheit ist jedoch seine gleichzeitige und notwendige Verbindung dieser Ebene ‚nach unten‘ mit Individuen, Haushalten und Familien, denn durch die Integration von Subjekten werden auch deren soziale Ansprüche und Interessen Teil der betrieblichen Lebenswelt.

Diese doppelte Bestimmtheit des Betriebes ist für uns das zentrale Argument, die Forschungsperspektive an den Betrieb und nicht an die Unternehmenseinheit oder

¹ Da der Referatstext auch in schriftlicher Form in der Materialsammlung vorliegt, werden hier nur die wichtigsten Punkte des Referates kurz umrissen und größerer Wert auf die Darstellung der anschließenden Diskussion gelegt.

die Wertschöpfungskette anzubinden, obwohl es dafür sicherlich auch Argumente gäbe.

Auch wenn die Differenzierungen der verschiedenen ökonomischen Einheiten sicherlich für die weitere theoretische und methodische Arbeit notwendig sind und noch klarer dargestellt werden müssen, ist es forschungspragmatisch ebenso notwendig, an einer Ebene anzusetzen und die Beziehungen zwischen den verschiedenen Ebenen stärker zu betonen. So werden beispielsweise Reorganisationsstrategien zwar in Konzern- und Unternehmenszentralen festgelegt, deren Umsetzung in Betrieben geschieht jedoch aufgrund des sozialen Charakters von betrieblichen Lebenswelten nicht eins zu eins. Auch die Erwerbsorientierungen und Arbeitszeitwünsche von Menschen sind zwar auf der individuellen Ebene analysierbar, diese Wünsche und Orientierungen werden aber im Austausch mit Arbeitgeberinteressen zu Anpassungen und zu veränderten tatsächlichen Realisierungen der Erwerbswünsche sowie der Arbeitszeiten führen. Gerade diese Beziehungen zwischen ökonomischen und sozialen Interessen und die Ergebnisse für und Wirkungen auf Arbeit und Lebensweisen und gesellschaftliche Teilhabe sind der Kern der sozioökonomischen Berichterstattung.

Betrieb in seiner Veränderung

Ein Verständnis für die Organisation von Wertschöpfung, Produktion und Erwerbsarbeit sowie deren Veränderung ist und bleibt weiterhin ein wichtiger Ansatzpunkt in unserem Verständnis von gesellschaftlichem Umbruch. Das heißt: Die weit reichenden Veränderungen, denen der Betrieb als ökonomische Einheit unterworfen ist, werden in der „Forschungsperspektive Betrieb“ zum zentralen Thema. Gestiegene internationale Konkurrenz, internationale Finanz- und Kapitalmärkte, technische Innovationen, aber auch Änderungen in gesetzlichen Rahmenbedingungen und sozialen Entwicklungen – wie beispielsweise eine erhöhte Erwerbsorientierung von Frauen – beeinflussen die Betriebe und damit die Gesellschaft grundlegend.

Um aktuelle Veränderungen des Betriebes in Bezug auf Betrieb und Gesellschaft zu skizzieren, dient als Referenzfolie der Münchner Betriebsansatz, der in den 70er Jahren, d.h. in der Hochphase des Fordismus entwickelt wurde. Da diese Thesen sehr ausführlich in der Materialsammlung beschrieben werden, sollen sie hier nur in Stichpunkten dokumentiert werden.

- Bedeutungsgewinn der Finanzmärkte – der Betrieb wird zur Option der Kapitalverwertung
- Permanenter Wandel als betriebliche Stellgröße (neue Produktionsstrukturen, globale Produktion in internationalen Wertschöpfungsketten)

- Produktivkraftsprung als Basis neuer Produktionsstrukturen

Diese Veränderungen führen jedoch nicht zur ‚Auflösung‘ von Betrieben und Unternehmen, auch wenn es schwieriger geworden ist, den ‚Ort‘ der Produktion und die netzwerkförmigen Beziehungen zwischen verschiedenen kooperierenden Wirtschaftseinheiten zu bestimmen bzw. einander zuzuordnen. Vormalig stabile Orte der Produktion verlieren ihre physische Bestimmtheit und werden zu Chimären globaler Wertschöpfungsketten. Damit verbunden beobachten wir eine zunehmende Heterogenisierung der Wirtschafts-, Unternehmens- und Betriebslandschaft. Dies beinhaltet die Frage nach einem angemessenen Begriff des Betriebes selbst. Wir schlagen vor, den Betrieb nicht allein von der juristischen Form oder gar der physischen Bestimmtheit zu verstehen, sondern in seiner Funktion als sozial erzeugter Raum der Produktion und der Organisation von Arbeit.

Was kann die Forschungsperspektive Betrieb für die sozioökonomische Berichterstattung leisten?

Mit der Forschungsperspektive Betrieb versuchen wir, den Fokus der Berichterstattung stärker auf die Herstellung von Arbeit und Lebensweisen und gesellschaftlichen Teilhabechancen einzustellen und diese an den gesellschaftlichen Knotenpunkt Betrieb zurückzubinden. Für die Neukonzeption der Berichterstattung stehen wir nun vor der Aufgabe, einerseits ein ‚berichtsfähiges‘ und ‚messbares‘ Konzept zu entwickeln, ohne andererseits den theoretischen und inhaltlichen Anspruch zu vernachlässigen, die Gesellschaft im Umbruch zu verstehen und zu bewerten. Wenn wir also die Beziehungen zwischen betrieblichen Veränderungen und den Wirkungen für Individuen und Familien betrachten wollen, dann bezieht sich dies auf zwei Ebenen:

Erstens: Die Forschungsperspektive Betrieb als theoretische und inhaltliche Referenzfolie zu entwickeln, um Veränderungen in Arbeit und Lebensweisen zu interpretieren und den Einfluss von betrieblichen Veränderungen in der Organisation von Arbeit zu thematisieren.

Zweitens: Die Forschungsperspektive Betrieb zur Neukonzipierung der Berichterstattung zu entwickeln, die wichtigen Themenfelder und Berichtsgegenstände für eine Gesellschaft im Umbruch zu finden und – soweit es das Datenmaterial erlaubt – den Einfluss von ökonomischen und wirtschaftlichen Entwicklungen auf die soziale Entwicklung über die betriebliche Ebene zu analysieren.

- Daher betrachten wir den Wandel des Gegenstandes Betrieb und Unternehmen sowie veränderte wirtschaftliche Prozesse selbst, bevor wir

- die Wirkungen auf Beschäftigte und Individuen in verschiedenen Bereichen ansprechen.

Diese beiden Ebenen wollen wir auf dem Werkstattgespräch miteinander diskutieren. Zum einen haben wir mit dem Veranstaltungsprogramm unserer Meinung nach wichtige Themenfelder vorgeschlagen, die für den Umbruch der Gesellschaft, veränderte ökonomische Rahmenbedingungen sowie (daraus resultierende) veränderte Bedingungen für gesellschaftliche Teilhabe stehen und daher auch Eingang in die sozioökonomische Berichterstattung finden sollten. Anhand dieser Themen wollen wir die Forschungsperspektive Betrieb und ihre Nutzbarmachung für die Berichterstattung debattieren:

- Welche Themen sollten Eingang in die Berichterstattung finden?
- Wie können diese berichtbar gemacht werden (Daten und Methoden)?

Diskussion

Ingesamt wird die Idee, die Forschungsperspektive Betrieb für die sozioökonomische Berichterstattung nutzbar zu machen und den Betrieb als Vermittlungsinstanz zu betrachten, sehr positiv aufgenommen. Wie *Michael Faust* betont, kann der Betrieb als ein Ort verstanden werden, der verschiedenen Ansprüchen aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ausgesetzt ist. Diese Ansprüche werden sowohl durch Finanzmärkte und bestehende Investorengruppen als auch durch Haushalte (Vereinbarkeitsproblematik) an Erwerbsorganisationen herangetragen. Die Verbindung zwischen ihnen besteht darin, dass die Organisation des Betriebs ein strategischer Akteur ist, der sozusagen Entscheidungen darüber treffen kann, wie er die verschiedenen Ansprüche, die an ihn herangetragen werden, in organisatorischen Strategien miteinander vermittelt. Insofern kann dieses Konzept die Verbindung zu gesellschaftlichen Prozessen leisten. Offen bleibt für ihn jedoch, wie wir den Betrieb definieren. Dies bezieht sich insbesondere auf die Unterscheidung von Wirtschaftsorganisationen wie Unternehmen oder Erwerbsorganisationen, die die Strukturierung von Lebensläufen durch Erwerbsarbeit leisten. Damit verbunden wurde eine klarere Trennung zwischen Unternehmen und Betrieben angemahnt. Denn ein Teil der Fragen, die in dem Diskussionspapier und dem Vortrag angesprochen werden, kann nur auf der Unternehmensebene (Strategiebildung, Internationalisierung usw.) verortet werden, während andere sich auf die Betriebsebene beziehen.

Eine Diskussionslinie bezieht sich auf die scheinbare Konzentration auf industrielle Betriebe. *Harry Jablonowski* wirft ein, dass der Betriebsansatz eine hohe Plausibilität

hat, aber offensichtlich ein Ansatz für industrielle Betriebe ist. Daher stellt sich für ihn die Frage, wie andere Sektoren in den Blick genommen und beispielsweise der Sozialmarkt und der öffentliche Dienst in die Betrachtung einbezogen werden können. Auch *Angelika Heimerl* fragt, ob auch gemeinnützige Betriebe in das Konzept integriert werden. Daran schließt die Bemerkung von *Josef Reindl* an, der darauf hinweist, dass Wirtschaft ein sehr heterogenes Gebilde darstellt und sich selbst im industriellen Sektor große Unterschiede zwischen Großbetrieben und KMU sowie Kapitalgesellschaften und Familienunternehmen ergeben, sodass sich die von *Andreas Boes* vorgestellten Trends wie Globalisierung und Informatisierung unterschiedlich auf die Betriebe auswirken und in unterschiedlicher Weise durchschlagen.

In einem relativ kurzen Beitrag können manche Zusammenhänge immer nur verkürzt dargestellt werden – so antworten *Andreas Boes* und *Anne Hacket* auf die gestellten Fragen. Natürlich wissen wir, dass wir eine zunehmende heterogene Betriebs- und Unternehmenslandschaft vorfinden, die auch konzeptionell in unserem Ansatz besser abgebildet werden muss. Beispielsweise ist der Einbezug von Betrieben in die Wertschöpfungskette sehr problematisch abzubilden, da der Betrieb selbst zu einer Art ‚Chimäre‘ wird, die man selber kaum mehr fassen kann. Wir ziehen jedoch nicht wie andere Kollegen daraus den Schluss, dass sich der Betrieb auflöst. Die Unterscheidung von Unternehmen und Betrieben ist sicherlich wichtig, für den hier vorgestellten Ansatz haben wir uns jedoch ganz bewusst für den Betrieb als Einheit entschieden. Das Unternehmen stellt für uns die juristische Form der Wirtschaftseinheit dar, die sich zudem permanent verändert und selbst Option der Strategie wird. Der Betrieb bildet jedoch den sozialen Zusammenhang ab, in dem produziert wird, d.h. im Betrieb gehen Arbeit und Kapital notwendigerweise eine Beziehung ein, die nicht hintergebar ist. Dieses Verhältnis ist bestimmt von zwei Seiten: den Beschäftigten und ihren Interessen sowie den Interessen der Kapitalverwertung von Unternehmerseite. Den Betrieb begreifen wir daher als sozialen Raum, in dem produziert und Arbeit organisiert wird.

Jürgen Kädtler macht darauf aufmerksam, dass in dem Referat sehr starke kausale Thesen im Zusammenhang mit der Rolle von Finanzmärkten und der Wirkung auf die betriebliche Ebene vorgestellt werden. Wie können solche Kausalbeziehungen und die wahrscheinlich heterogenen und zum Teil widersprüchlichen Wirkungen untersucht und gefasst werden? Auch *Nicole Mayer-Ahuja* wirft die Frage auf, wie sich die angesprochenen Trends beispielsweise auf Haushalte, Familien und Individuen auswirken und wie eine solche Wirkung in der Berichterstattung gemessen werden kann.

Andreas Boes bemerkt daraufhin, dass die Forschungsperspektive Betrieb eine spezifische Ebene darstellt, auf der wir die gesellschaftliche Entwicklung betrachten, um den gesellschaftlichen Umbruch besser verstehen zu können. Dies stellt einen Versuch dar, innerhalb der Analyse gesellschaftlicher Entwicklung einen Fokus auf die betriebliche Ebene und ihre Einbettung im Verhältnis zur gesellschaftlichen und ökonomischen Ebene sowie zur individuellen Ebene zu richten. Es ist jedoch klar, dass im Rahmen eines Einführungsreferates und bei einer solchen Fokussierung Zuspitzungen auf wenige und starke Thesen zur Verdeutlichung notwendig sind und die Heterogenität und Widersprüchlichkeit der Zusammenhänge nicht ausreichend dargestellt werden kann. *Anne Hacket* verweist darauf, dass der Betrieb für uns erst mal eine Denkfigur darstellt, die noch weiter entwickelt werden muss. Zum einen kann diese Betriebsperspektive als theoretische Referenzfolie fungieren, auf der man wichtige Veränderungen betrachten kann; Ergebnisse beispielsweise von veränderten Erwerbsverläufen sind immer wieder auf die Ebene des Betriebes zurückbindbar. Gleichzeitig ergeben sich aus der Perspektive Betrieb aufgrund des zweiseitig bestimmten Verhältnisses wichtige Ansatzpunkte für die Wahl der Themenfelder und Berichtsgegenstände der Berichterstattung. Die verschiedenen Referatsthemen der Veranstaltung können somit beispielhaft die möglichen Verbindungen zwischen Betrieb und Gesellschaft sowie Betrieb und Haushalt bzw. Individuum aufzeigen.

Das Veranstaltungsprogramm

Um die Forschungsperspektive Betrieb für die soziökonomische Berichterstattung nutzbar zu machen, ist unserer Meinung nach notwendig,

1. die Veränderungen des Betriebes selbst zu betrachten und zu verstehen, um
2. die Veränderungen von Arbeit- und Lebensweisen im Zusammenhang mit betrieblichen Veränderungen richtig analysieren und interpretieren zu können.

Diese beiden Ebenen der Forschungsperspektive Betrieb spiegeln sich auch im Veranstaltungsprogramm wider. Am Beginn der Veranstaltung wollen wir über den Wandel des Betriebes und des Unternehmens sprechen, während wir uns dann den Wirkungen auf Beschäftigte und ihre Familien zuwenden. Schließlich richten wir den Blick auf den Wandel der Arbeitsbeziehungen, bevor wir uns der Rolle von Beruf und Bildung zuwenden. Der Zusammenhang von wirtschaftlicher und regionaler Entwicklung ist schließlich Gegenstand des letzten inhaltlichen Themenblocks.

Die Referenten wurden gebeten, auf Basis ihrer eigenen Forschung wichtige Veränderungstendenzen darzustellen und die Verbindungen zwischen Veränderungen der betrieblichen Organisation von Produktion, Wertschöpfung und Erwerbsarbeit auf Beschäftigte zu thematisieren. Wir erhoffen uns von ihnen hilfreiche Anregungen bei der Umsetzung der spezifischen Ansätze in ein berichtsfähiges Konzept der soziökonomischen Berichterstattung.

Reorganisation und Arbeitsorganisation

Im *ersten Block* der Veranstaltung geht es um die Veränderungen des Betriebes als ökonomische Einheit selbst. Angesprochen werden hier die *Reorganisation* von Unternehmen sowie die *Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik*. Wie verändern sich die betrieblichen Strukturierungen im Zusammenhang mit der Reorganisation von Unternehmen und Konzernen, wie wirkt die permanente Reorganisation sich letztlich auch auf Arbeit- und Lebensweisen aus? Was bedeutet eine veränderte Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik für Betriebe einerseits und für Beschäftigte und ihre Arbeit- und Lebensweise andererseits?

Reorganisation des Unternehmens: Tendenzen – Dimensionen – offene Fragen

Prof. Dr. Dieter Sauer (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München)

An den Anfang seines Referats setzt *Dieter Sauer* einen kurzen historischen Überblick über unternehmerische Reorganisationsmaßnahmen. Während Reorganisationsmaßnahmen in den 70er Jahren noch als vorübergehende Rationalisierungen verstanden werden können, die sich vor allem auf die Ebene der Arbeitsplatzorganisation und kaum auf die Unternehmensebene bezogen, können die Flexibilisierung und die Integration technischer Systeme in den 80er Jahren als Inkubationszeit der Reorganisation verstanden werden. Die 90er Jahre wiederum benennt er als Umschlagphase der Reorganisation. In dieser Zeit wird auf alle Parameter der Reorganisation zugegriffen. Auch die Gesamtorganisation des Unternehmens wird in die Reorganisation einbezogen, Wertschöpfungsketten werden überbetrieblich reorganisiert. Diese Entwicklungen gehen einher mit Informatisierung und werden durch den Einbezug von Kommunikationstechnologien zur Koordination von Prozessen möglich gemacht. Zentrales Argument von *Dieter Sauer* ist, dass die Reorganisation seit der Jahrtausendwende permanent wird. Als zentrale Tendenzen der Reorganisation, die auch von den leitenden Thesen des ersten Berichtes angesprochen wurden, benennt er *Dezentralisierung und Vermarktlichung, Informatisierung und Vernetzung* sowie *Indirekte Steuerung und Selbstorganisation*.

Während es in der in der Perspektive des fordistischen Unternehmens noch darum ging, konkrete Produktionsabläufe von den Unwägbarkeiten des Marktes abzuschotten, setzen neuere Produktionskonzepte darauf, den Markt zum Motor der Binnenstruktur zu machen. Diesen Prozess der Öffnung des Unternehmens zum Markt bezeichnet *Dieter Sauer* mit den Stichworten *Dezentralisierung und Vermarktlichung*. Er bezieht sich sowohl auf die innerbetriebliche Arbeitsteilung und den Unternehmensaufbau als auch auf die unmittelbaren Schnittstellen zu den Märkten. Marktlogik und Konkurrenz werden in dezentral organisierten Unternehmensanteilen in das Unternehmen getragen. Dies verändert die Entscheidungsstrukturen und den Unternehmensaufbau und führt häufig zum Abbau von Hierarchien sowie zur Schaffung von (teil-)autonomen Unternehmensteilen.

Informatisierung und Vernetzung: Zur Optimierung von Wertschöpfungsketten werden Rationalisierungsquellen nicht mehr nur im Betrieb, sondern verstärkt auch in zwischenbetrieblichen Prozessen gesucht. Dieses bezieht sich auf logistische Prozesse, auf Forschung und Entwicklung sowie auf Qualitätssicherung. Horizontale Kooperationsformen gewinnen an Bedeutung, insbesondere in Bereichen mit

höheren Dienstleistungsanteilen werden netzförmige Kooperationsbeziehungen verstärkt. Unternehmensinterne Strukturen werden informativ durchdrungen, es entstehen neue unternehmensinterne und kostenbezogene Controlling-Systeme, die es zum Teil erlauben, die Beiträge bis auf die Ebene einzelner Arbeitsplätze herab zu berechnen. Die Informatisierung ermöglicht es zudem, die Schnittstellen zu den Märkten, zu Kunden und Zulieferern neu zu gestalten. E-Commerce und Telekooperationslösungen werden durch innovative technische Systeme ermöglicht und ausgebaut.

Im Zusammenhang mit der Vermarktlichung wird ein neuer Steuerungsmodus implementiert, der allgemein als *indirekte Steuerung und Selbstorganisation* bezeichnet wird. Das Management beschränkt sich immer mehr darauf, den Rahmen für Arbeitsleistung über Kopffzahlen, Kennziffern oder Zielvereinbarungen zu bestimmen. Die Bearbeitung dieser Ziele wird in dezentrale Einheiten und in letzter Konsequenz zu den Beschäftigten selbst ausgelagert. Dadurch gewinnen selbstorganisierte Arbeitsformen an Bedeutung, in denen die Transformation des Arbeitsvermögens in Arbeitsleistung mehr und mehr von den Individuen geleistet werden muss. Voraussetzung für die Durchsetzung selbstorganisierter Arbeitsformen wie Projektarbeit und Gruppenarbeit ist der Abbau von hierarchisch-bürokratischen Organisationsformen. Zentralisierte Kontroll- und Steuerungssysteme werden durch neue Informatisierungsprozesse bei gleichzeitiger Dezentralisierung aufrecht erhalten: Die Finanzsituation wird transparent, wertorientierte Steuerung wird implementiert, die Diffusität des Marktes wird als Machtressource genutzt (*Klaus Dörre*).

Am Ende seines Referates weist *Dieter Sauer* auf neue Elemente und offene Fragen hin, die seiner Meinung nach in einer weiteren Phase der Berichterstattung eine stärkere Berücksichtigung erfahren sollten:

- Zunehmende und neuartige Relevanz und Dominanz der Finanz- und Kapitalmärkte (Unternehmen als Marktobjekt, Kapitalmarktrendite vs. Profit). Dies kann als Schlüssel für neuartige Reorganisationstendenzen vor allem in Bezug auf die Organisation von Arbeit interpretiert werden (Finanzialisierung der Unternehmensreorganisation).
- Neues Verhältnis von Markt und Kontrolle: Dieses Verhältnis wird auch in der These der Vermarktlichung sowie der indirekten Steuerung angesprochen, wichtig ist jedoch, die Entwicklung dieses Verhältnisses auch weiterhin zu betrachten.
- Internationalisierung von Produktionsstrukturen („Offshoring“, globale Wertschöpfungsketten).

- Dynamisierung, Variabilisierung und Virtualisierung von Unternehmensstrukturen.
- Wachsende Heterogenität von Unternehmensstrukturen.
- Wirtschaftsstrukturelle Verwerfungen.

Die Berichtbarkeit dieser von *Dieter Sauer* aufgeworfenen Fragen wird nach seiner Meinung durch eine unzureichende Datenlage erschwert. Meist werden nur bestimmte Elemente dargestellt, oder der Schwerpunkt der Erhebung liegt einseitig auf dem produzierenden Gewerbe. Zudem treten neue Elemente in den Vordergrund, die mit den fordistisch geprägten Beobachtungskonzepten nicht erfasst werden.

Diskussion

Diskussionen ergeben sich aus der These der permanenten Reorganisation, der Zeitperspektive und der ‚Haltbarkeit‘ von Reorganisationsmaßnahmen sowie ihrem Wirkungsfeld. So fragt *Burkart Lutz*, auf welche Sektoren und Branchen sich die verschiedenen Reorganisationswellen beziehen, und merkt an, dass sich Betriebe wahrscheinlich sehr unterschiedlich und pfadspezifisch entwickeln. Auch *Klaus Dörre* betont, dass sich Großbetriebe und KMU unterschiedlich verhalten und man diese getrennt voneinander betrachten müsse. Dem stimmt *Dieter Sauer* zu, auch wenn es trotz der Heterogenität der Unternehmenslandschaft doch überraschende Übereinstimmungen in bestimmten Branchen gebe.

Die Möglichkeiten der Berichtbarkeit werden von verschiedenen Teilnehmern des Werkstattgespräches diskutiert. *Burkart Lutz* schlägt aufgrund der unzureichenden Datenlage vor, die Thematisierung von neuen Strategien als Antizipation von Veränderungen zu betrachten und daher stärker auch Managementliteratur auszuwerten. Auch Sequenzen von Thematisierungen und die Zeitstruktur dieser Entwicklungen sollten betrachtet werden. (*Dieter Sauer* verweist darauf, dass solche Verfahren bereits verwendet wurden.) *Joseph Reindl* äußert Zweifel an dem Verständnis als Antizipation, da in der Literatur oft ‚heiße Luft‘ produziert werde. Auch wenn es stimmt, dass es in Unternehmen viel Neues gibt, bleibt ebenso vieles beständig, sodass ein konservativer Blick auf Veränderungen für die Wissenschaft hilfreich sein kann. Auch *Franziska Wiethold* merkt an, dass die ständig neuen Managementkonzepte häufig nur als neue Namen für alte Kinder verstanden werden können. *Klaus Dörre* widerspricht dem: Zum Teil ergeben sich dramatische Veränderungen auf allen Ebenen in Betrieben, wenn man sie über Jahre hinweg beobachtet. Wichtig wäre es zu sehen, ob in verschiedenen Managementstrategien gleiche Prinzipien durchgreifen. Seine Erfahrung zeigt: Falls eine Strategie nicht umgesetzt werden kann, wird versucht, dasselbe Ziel mit anderen Konzepten

durchzusetzen. Darauf zielt auch die Frage von *Burkart Lutz* nach der Widersprüchlichkeit bzw. Konsistenz der verschiedenen Prozesse und Strategien untereinander.

Wichtiger Punkt in der Diskussion sind auch die Wirkungen von Reorganisationsmaßnahmen auf Beschäftigte. Es wird deutlich, dass die Umsetzung häufig von den Beschäftigten konterkariert wird. Es wird angeregt, die Widerständigkeit der Beschäftigten stärker in den Blick zu nehmen.

Arbeitsorganisation und Arbeitspolitik im Wandel

Dr. Martin Kuhlmann (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen)

Zentraler Ansatzpunkt der Überlegungen von *Martin Kuhlmann* zur Konzeption der sozioökonomischen Berichterstattung und zur Forschungsperspektive Betrieb ist die Verbindung der Betriebsebene zu Arbeit und, durch die Fokussierung auf Arbeit, auch zur Personenebene. Reorganisation ist für die sozioökonomische Berichterstattung dann ein wichtiger Berichtsgegenstand, wenn sie einen Bezug zu Arbeit und den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten hat. Dieser Bezug – so schlägt er vor – kann über Arbeitssysteme geschaffen werden. Als Gegenstände der Berichterstattung können erstens Organisationsformen und Strategien typisiert werden und ihre Verbreitung gemessen werden, wichtiger wären jedoch zweitens Aussagen über Wirkungen auf Beschäftigte und ihren Arbeitsalltag. Drittens muss sich die sozioökonomische Berichterstattung entscheiden, ob sie auch Entwicklungen, Trends und Perspektiven von Arbeitsorganisation zum Thema machen will und diese normativ werten kann und will.

Die betriebliche Organisation von Arbeit verändert sich seinen Überlegungen zufolge auf dem Hintergrund eines verstärkten und komplexer werdenden Wettbewerbes seit Ende der 70er Jahre und insbesondere seit Beginn der 1990er Jahre. Es besteht ein Zusammenhang mit einer Ausweitung der Wettbewerbsfaktoren, der beteiligten Akteure, aber auch der Regulierung. Zugleich haben sich die Handlungsparameter der betrieblichen Reorganisation – wie es auch schon im Referat von *Dieter Sauer* genannt wurde – erweitert (Produktinnovationen, Technik- und Organisationsgestaltung, Concession Bargaining, Portfoliostrategien, Standortpolitik und Rekombination von Wertschöpfungsketten). Allerdings wird das Verhältnis von Unternehmensstrategien zur betrieblichen Ebene unklarer, kontingenter und spannungsreicher. Betriebliche Reorganisationsmaßnahmen beinhalten zum Teil gegensätzliche Ansätze, die zum Teil parallel oder gar in Konkurrenz zueinander umgesetzt werden sollen. Als Beispiel nennt er höhere Bedeutung und

Wertschätzung der Kompetenzen von Beschäftigten und von Kooperationsstrukturen bei gleichzeitigen Kostensenkungs- und Leistungsintensivierungsstrategien.

Auf Basis seiner eigenen Forschungen stellt er drei Thesen zum Verhältnis von betrieblicher Reorganisation und Arbeit zur Diskussion:

- 1) *Komplexitätsthese*: Betriebliche Reorganisationsstrategien werden in ihren Verursachungsbedingungen, aufgrund ihrer Wechselwirkungen und hinsichtlich ihrer (Arbeits-) Wirkungen komplexer, instabiler und widersprüchlicher.
- 2) *Pluralisierungsthese*: Aus internen (betrieblichen) Gründen, aufgrund externer Rahmenbedingungen und angesichts der bestehenden Akteurskonstellationen ist auf absehbare Zeit mit einem umkämpften Nebeneinander sehr unterschiedlicher Reorganisationskonzepte und Strategien zu rechnen.
- 3) *Amalgamierungsthese*: Bezogen auf Arbeitswirkungen lässt sich ein Nebeneinander von Prekarisierungs-, (Re-)Taylorisierungs-, Subjektivierungs- und Aufwertungstendenzen konstatieren. Die genannten Tendenzen lassen sich nur bedingt bestimmten Branchen, Tätigkeitsfeldern und Beschäftigtengruppen zurechnen, sie wirken zunehmend kombiniert.

Um betriebliche Reorganisationsstrategien empirisch untersuchen zu können, schlägt *Martin Kuhlmann* eine Typisierung vor, die ihren Fokus auf die Gestaltung von Arbeit richtet. Diese umfasst die Dimensionen der Arbeitsorganisation, der Prozessoptimierung, der Betriebsorganisation, der betrieblichen Führung, der Koordinations- und Steuerungsformen, der Entgeltsysteme und der Gestaltung der Leistungspolitik. Eine solch detailliertes Vorgehen und ein Betrachten von Arbeitssystemen erfordert einen hohen empirischen Aufwand und eigene Erhebungen, die sich meist nur auf bestimmte Wirtschaftsbereiche und Branchen sowie auf bestimmte Aspekte der Arbeitsorganisation konzentrieren können. Wie sich die Arbeitsorganisation auf Beschäftigte auswirkt und wie das auch empirisch zu messen ist, stellt er in seinen Ergebnissen zur innovativen Arbeitspolitik vor (*siehe auch die umfangreiche Ergebnispräsentation in der Materialsammlung*).

Die Frage der empirischen Umsetzbarkeit im Rahmen eines Berichtssystems sieht er als größtes Problem für eine Neukonzipierung der sozioökonomischen Berichterstattung. Insbesondere die unzureichende Datenlage ermöglicht es nicht, Arbeitssysteme zu betrachten und Verbindungen zwischen der Betriebsebene und der ‚oberen‘ Ebene der Unternehmen oder der ‚unteren‘ Ebene der Arbeitssysteme – die er für die Betrachtung der Reorganisation als notwendig erachtet – zu analysieren.

Um Wirkungen auf Beschäftigte zu beobachten, ist es zudem notwendig, die Perspektive der Arbeitskraft einerseits und die des Subjektes andererseits einzunehmen. Dies ist mit dem vorhandenen Datenmaterial ebenfalls nicht möglich. Sein Plädoyer richtet sich einerseits auf eine verstärkte Betrachtung von Arbeitssystemen und eigenen Forschungen in der ‚Zunft‘ der Industriesoziologie und andererseits auf den Einbezug solcher qualitativer Ergebnisse in die Berichterstattung.

Diskussion

Die schwierige und aufwändige Umsetzbarkeit der Betrachtung von Arbeitssystemen und ihren Wirkungen auf Beschäftigte wurde auch in der Diskussion aufgegriffen. *Burkart Lutz* betont, dass die Betrachtung von Arbeitssystemen zwar spannend, aber kaum empirisch zu bewältigen sei. Es sei für die Forschungslandschaft jedoch notwendig, eine Datenbasis ‚Arbeitsbus‘ zu schaffen, in der aus Beschäftigtenperspektive Aussagen und Wertungen über ihre Arbeitssituation erhoben werden. (Ein solcher Datensatz sollte an andere Massendatensätze wie den Mikrozensus oder das SOEP angegliedert sein.) Auch *Peter Ellguth* bestärkt *Martin Kuhlmann* in seiner Einschätzung, dass vorhandene Daten wie das Betriebspanel nicht ausreichend sind, um die Arbeitsorganisation und die Wirkung auf Beschäftigte zu betrachten. *Josef Reindl* wiederum wirft ein, dass es auch für die sozioökonomische Berichterstattung notwendig sei, normative Konzepte zu entwickeln – ein Beispiel ist ja das Konzept der innovativen Arbeitspolitik –, anhand derer Veränderungen und Trends in der Arbeitsorganisation bewertbar werden.

Arbeit, Beschäftigung, Entgelt

Im zweiten Block des Tages beschäftigen wir uns mit den für Arbeit und Lebensweisen zentralen Themen der Beschäftigungsstabilität und des Einkommens. Die Zeitperspektive des Verhältnisses zwischen Beschäftigten und Betrieb und die Ausgestaltung dieser Beziehung über Beschäftigungsverträge berührt in zentraler Weise Arbeit und Lebensweisen und die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten von Menschen. Die betriebliche Ausgestaltung von Arbeitsverträgen beeinflusst damit die Strukturierung des Arbeitsmarktes, schafft Zugänge und Ausschlüsse von Erwerbsarbeit und bestimmt die Qualität der Integration in betriebliche Arbeitsmärkte. Damit werden in besonderem Maße auch die langfristigen Perspektiven von Menschen und ihre Erwerbs- und Lebensverläufe beeinflusst. Kann man von einem

abnehmendem Trend der Beschäftigungsstabilität sprechen und welche Rolle spielen betriebliche Personaleinsatzstrategien für die Beschäftigungsstabilität?

Individuelles Einkommen und familiärer Wohlstand stellen ein Thema dar, dem wir uns in der zweiten Berichtsphase verstärkt widmen wollen. Welche Rolle spielen Betriebe bei der Erzielung von Einkommen aus Erwerbsarbeit? Welche Veränderungen von betrieblichen Entlohnungspraktiken in Interaktion mit individuellen Merkmalen ergeben sich? Findet eine Polarisierung in Hochlohn- und Niedriglohnbetriebe statt und was bedeutet dies für die Einkommensperspektiven der Beschäftigten?

Betriebliche Beschäftigungssysteme und -sicherheit

Prof. Dr. Christoph Köhler / Dr. Olaf Struck (Friedrich-Schiller-Universität Jena)

In ihrem Input zum Thema Beschäftigungsstabilität (siehe auch Foliensatz in der Materialsammlung) stellen *Olaf Struck* und *Christoph Köhler* zuerst die unterschiedlichen Bedeutungen von Beschäftigungsstabilität für die verschiedenen Ebenen dar. Betriebliche Beschäftigungsstrategien liegen im Spannungsfeld zwischen einerseits Schaffung von stabilen und langfristig angelegten Belegschaften zur Sicherung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft, Sicherung von Innovationsfähigkeit durch qualifizierte Beschäftigung und geringen Kosten der Personalfuktuation, andererseits dem Bestreben, Beschäftigung flexibel an Konjunkturschwankungen und durch neue Beschäftigte auch die Belegschaft an interne Innovationen anzupassen. Für Beschäftigte („Insider“) bedeutet eine stabile und sichere Beschäftigung insbesondere soziale und ökonomische Sicherheit, während für Arbeitslose (Outsider) die Problematik der Integration in eine Beschäftigung in den Vordergrund rückt. In der Arbeitsmarktforschung wird darauf verwiesen, dass die fehlende Flexibilität von Beschäftigung zur ‚Hysterese‘ führt und Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften nicht schnell genug aufeinander abzustimmen seien. Für die soziale Sicherheit bedeutet Arbeitslosigkeit, aber auch instabile Beschäftigung ein Absicherungsproblem von Langzeitarbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit.

Ursachen von möglichen Veränderungen in der Beschäftigungsstabilität liegen auf institutioneller Ebene (rechtliche Veränderungen der Befristungsmöglichkeiten, Förderung von Leiharbeit usw.), auf ökonomischer Ebene (kurzfristige Gewinnrenditen, Benchmarking) sowie auf dem Gebiet einer veränderten Angebot-Nachfrage-Relation auf dem Arbeitsmarkt, die zu einer zunehmenden Konkurrenz um Arbeitsplätze führt. Der Untersuchung von zunehmender bzw. abnehmender Beschäftigungsstabilität wird in den letzten Jahren vermehrt Aufmerksamkeit

geschenkt. Die unterschiedlichen Messarten von Beschäftigungsstabilität führen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen, sodass zum Teil gegensätzliche Schlussfolgerungen aus den verschiedenen Analysen gezogen werden. Die Ergebnisse von *Olaf Struck* und *Christoph Köhler*, die im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 538 in Jena und Halle erarbeitet wurden, verweisen darauf, dass die Beschäftigungsstabilität sinkt, sich jedoch unterschiedliche Muster in Ost- und Westdeutschland ergeben.

Empirische Analysen verbleiben jedoch immer auf einer deskriptiven Ebene. Auch wenn häufig Ursache-Wirkungs-Beziehungen aus den Daten abgeleitet werden, werden diese kaum hinterfragt. Um zeitnahe Aussagen und Prognosen zur Entwicklung der Beschäftigungsstabilität herzuleiten, bedarf es des Wegs über eine theoretisch begründete Ursachenanalyse. *Olaf Struck* bezieht sich auf die Vorüberlegungen zu betrieblichen Beschäftigungssystemen und stellt die Ergebnisse ihres Modells zur Erklärung von Beschäftigungsstabilität vor. Betriebliche Beschäftigungssysteme verstehen sie als ‚soziale Räume der Allokation von Arbeitskräften auf Arbeitsplätze innerhalb von Erwerbsorganisationen‘. Hier bestehen Unterschiede im Grad der Schließung interner gegenüber externen Arbeitsmärkten, messbar als Anteil stabiler Beschäftigung und als Austauschgeschwindigkeit von Personal. Abhängig ist der Grad der Schließung von der Bearbeitung zentraler Bezugsprobleme der betrieblichen Beschäftigungspolitik:

- a) Diskontinuität auf Absatzmärkten;
- b) Verfügbarkeit leistungsfähiger Mitarbeiter;
- c) Sicherstellung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Das Fazit ihrer Untersuchungen lautet, dass sich der Trend zu abnehmender Beschäftigungsstabilität fortsetzen wird, wenn Innovationen und neue Arbeitsformen weiter zunehmen und betriebsspezifische Qualifikation und Betriebsräte an Bedeutung verlieren. Auch wenn die Arbeitsmarkttheorien davon ausgehen, dass Leistungsbereitschaft und -motivation insbesondere über geschlossene und gesicherte interne Arbeitsmärkte sichergestellt werden, zeigt sich, dass dies auch in offenen Arbeitsmärkten möglich ist. Betriebe und Unternehmen können bei der Flankierung von entstehenden Übergangsmärkten mitwirken, aber häufig ist dies nicht der Fall. Die Kosten dieser Entwicklung tragen zurzeit einseitig die Familien. Die staatlichen Unterstützungssysteme sind nicht darauf ausgerichtet, die Übergänge in einem flexiblen Arbeitsmarkt zu sichern. Bei entstehenden Übergangsmärkten wird demnach die Frage nach der Rolle von Unternehmen bei der Flankierung und der Sicherung von Übergängen neu gestellt. Auch die Rolle des Staates bei der Organisation von sozialer Sicherung für Beschäftigte muss neu bedacht und reguliert

werden. Zudem wird sich die Rolle des Bildungssystems und des beruflichen Kompetenzerwerbs verändern.

Die Referenten prognostizieren eine Zunahme von sozialen Ungleichheiten. Wenn sich diese Trends fortsetzen, folgern sie daraus zwei Szenarien:

1. Offene Märkte werden genutzt, staatliche Regulierungen konzentrieren sich auf die Flankierung der entstehenden Übergangsmärkte.
2. Ausweitung der dualen Wirtschaftsstruktur in:
 - a. interne Märkte in marktstarken Unternehmen mit qualifizierten Beschäftigten;
 - b. gleichzeitig hoher Anteil an externen Märkten, die durch hohe Flexibilität geprägt sind und wo die hohen Risiken von Beschäftigten und Arbeitgebern getragen werden müssen.

Diskussion

Harald Wolf bekräftigt, dass das Thema Instabilität ein hochrelevanter Berichtsgegenstand ist, weil man dadurch an der Unsicherheit der Arbeits- und Lebensperspektiven der Leute dran ist. Ursachen von abnehmender Beschäftigungsstabilität liegen jedoch nicht nur bei Betrieben, sondern sind auch in Konjunkturreffekten, Schließungen und Neugründungen von Betrieben begründet. Auch *Burkart Lutz* plädiert dafür, dass eine Arbeitsmarktperspektive in der Berichterstattung stärker eingenommen wird.

Diskussionen ergeben sich auch über die abnehmende Bedeutung des betriebsspezifischen Wissens und betriebsspezifischer Qualifikationen für die Beschäftigungsstabilität, wie sie in dem Referat angesprochen wurden. *Joseph Reindl* äußert seine Beunruhigung über diesen Befund. Er stellt die These auf, dass die Informatisierung und neue Kommunikationstechnologien das Erfahrungswissen und betriebsspezifische Wissen entwerten. *Burkart Lutz* verweist in diesem Zusammenhang auf die veränderte Rolle des Bildungs- und Ausbildungssystems sowie die veränderten Bedingungen von Qualifizierung und Kompetenzerwerb (*siehe auch das Referat zu Bildung und Qualifikation von Volker Baethge-Kinsky*).

Christoph Köhler stellt noch einmal zusammenfassend fest, dass ihre Befunde nicht für eine generell zunehmende Prekarität und Instabilität sprechen, sondern dass sich bestimmte Zonen externer Arbeitsmärkte entwickeln und die ‚Kampfzone‘ ausgeweitet wird. Um die Bedeutung von Instabilität sowie deren Ursachen weiter zu erforschen, sind weitere qualitative Untersuchungen notwendig.

Entlohnungspraktiken im Spannungsfeld von Betrieben und Beschäftigten

Dr. Holger Alda (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Holger Alda widmet sich in seinem Referat der Rolle von betrieblichen Entlohnungspraktiken bei der individuellen Einkommenserzielung. Seine Grundthese lautet, dass die individuellen Einkommen immer von betrieblichen und persönlichen Merkmalen sowie deren Interaktionseffekten abhängen. Die Aussagen stützen sich auf die Auswertung des Linked-Employer-Employee-Datensatzes des IAB, der es erlaubt, sowohl betriebliche als auch individuelle Merkmale von Beschäftigten in die Analyse zu integrieren. Bei der Betrachtung der Einkommen – darauf weist *Holger Alda* hin – muss man die Einkommenseffekte immer in der Relation sehen: Personen in Relation zu anderen Personen und Betriebe in Relation zu anderen Betrieben. Dies erfordert ein differenziertes methodisches Vorgehen.

Die Rolle von betrieblichen Entlohnungspraktiken bei der individuellen Einkommensgenerierung fasst *Holger Alda* folgendermaßen zusammen:

Erstens: Die Lohnstruktur *innerhalb* von Betrieben ist (derzeit noch) entscheidender für die Einkommensverteilung auf dem deutschen Arbeitsmarkt als die *zwischen* Betrieben. Seine Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass die Lohnspreizung in den letzten Jahren zugenommen hat und auch Unterschiede zwischen Betrieben verstärkt auftreten. Das heißt, dass der Effekt von betrieblichen Entlohnungspraktiken zugenommen hat, während der Einfluss von Humankapitaleffekten (wie Bildung und Berufserfahrung) auf das Einkommen abnimmt.

Zweitens ist der Zusammenhang von Humankapital- und Betriebseffekten auf die Entlohnung enger geworden. Dies spricht für zunehmende Sortierprozesse auf dem Arbeitsmarkt.

Diese Sortiereffekte sind *drittens* in Ostdeutschland stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. Dies zeigt sich durch die stärkeren Effekte des Betriebs auf das Arbeitseinkommen von Personen in Ostdeutschland, zudem ist die Arbeitsmarktintegration in Ostdeutschland für das individuelle Einkommen wichtiger.

Viertens zeigt sich, dass die Konditionen beim Eintrittsdatum in den Beschäftigungsbetrieb variieren und die sich anschließende Lohnentwicklung mehr von betrieblichen Entwicklungsprozessen geprägt ist als beispielsweise von der Entwicklung auf einer allgemeinen beruflichen Ebene.

Nachdem wir in dem Referat von *Christoph Köhler* und *Olaf Struck* erfahren haben, dass die Beschäftigungsrisiken zunehmen, stellt *Holger Alda* (*fünftens*) heraus, dass die Einkommens- und Beschäftigungsrisiken auf der Personenebene eng miteinander verknüpft sind.

Als Argument für die Zahlung von Effizienzlöhnen interpretiert *Holger Alda* *sechstens* den Befund, dass Betriebe, deren Arbeitsplätze sich mehr in Richtung individualisierter und weniger standardisierter Arbeitsinhalte entwickeln, an ihre Beschäftigten aufgrund unbeobachteter Personeneigenschaften höhere Löhne zahlen bzw. höhere Lohnsteigerungen vornehmen. Betriebe, die (in verschiedenen Formen) Reorganisationsmaßnahmen durchgeführt haben, weisen eine höhere durchschnittliche Bruttoentlohnung auf als Betriebe ohne Reorganisationsmaßnahmen.

Diskussion

In der Diskussion werden einige Nachfragen zur methodischen Umsetzung und zur Datenlage sowie zu einigen Ergebnissen gestellt. So wird nach den Effekten von Branche, Wirtschaftszweig oder Tarifbindung gefragt. *Holger Alda* fasst zusammen, dass die unterschiedlichen Betriebsmerkmale insgesamt relativ geringe Aussagekraft für die Einkommen der Beschäftigten haben, sondern dass insbesondere Sortiereffekte wichtig zur Erklärung der Einkommensunterschiede sind. So zeigt sich beispielsweise, dass die Tarifbindung in Abschwungzeiten als Lohnabsicherung nach unten wirkt, während in Aufschwungzeiten die Löhne auch nach oben geöffnet werden, u.a. übertarifliche Löhne gezahlt werden und so die Lohnspreizung zunimmt. Allerdings können in seinem Modell nur durchschnittliche betriebliche Effekte von Tarifbindung kontrolliert werden, sodass man bei den Ergebnissen etwas vorsichtig sein muss. Als These stellt er den Befund in den Raum, dass Betriebe, die Arbeitsplatzsicherheit bieten, schlechter entlohnen. Diese These wird vom Plenum stark diskutiert und zum Teil angezweifelt.

Arbeit und Leben

Die Qualität von Arbeit und Beschäftigung sowie die Auswirkungen von Erwerbstätigkeit auf Arbeit und Leben sind die Themen der folgenden beiden Referate. Die betriebliche Strukturierung von Zeit als ‚Taktgeber‘ spielt für gesellschaftliche Strukturierung von Zeit eine zentrale Rolle. Wie werden auf betrieblicher Seite Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Arbeitsleistung organisiert und aufeinander bezogen? Wie wirkt sich dies auf die Arbeitszeit von Beschäftigten aus, und wie kann eine Balance zwischen Arbeit und Leben unter den Bedingungen veränderter Arbeitszeitorganisation hergestellt werden?

Anschließend wird die Qualität von Arbeit im Spannungsfeld von positiven Entwicklungsfaktoren, gesundheitsgefährdenden Beanspruchungen und Einkommensbedingungen betrachtet. Was sind aus der Sicht von Beschäftigten Kriterien für

gute Arbeit, und in welchem Maße realisiert die heutige Arbeitswelt diese Vorstellungen?

Arbeit im Umbruch – Zeit im Übergang

Dr. Nick Kratzer (Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München)

Zeit kann als eine Fundamentalkategorie der Berichterstattung gelten, da sie ein ‚Medium‘ darstellt, Arbeit und Lebensweisen miteinander zu verbinden. In der Betrachtung von Zeitmustern lässt sich das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Haushalt analysieren. Ein Wandel gesellschaftlicher Zeitarrangements kann im Zusammenhang mit Umbrüchen im industriellen Zeitregime betrachtet werden. Gegenwärtig beobachten wir einen tiefgreifenden Wandel von gesellschaftlichen Zeitarrangements, der als Ergebnis von Veränderungen in der Arbeit und der Lebenswelt sowie deren Wechselwirkung verstanden werden kann. In seinem Referat fokussiert *Nick Kratzer* den Betrieb als ‚gesellschaftlichen Taktgeber‘ von Zeitstrukturen und Zeitarrangements und konzentriert sich auf die Rolle der betrieblichen Arbeit und Arbeitszeit. Den Umbruch in der Arbeitszeitorganisation beschreibt er anhand dreier Thesen:

Mit dem Begriff der *Vermarktlichung* fasst er die zunehmende Dominanz von Markt- und Kundenanforderungen. *Individualisierung* beschreibt, dass die individuelle Arbeitszeit zum Bezugspunkt der flexiblen Arbeitszeitorganisation wird, wobei der Beschäftigte zum (Co-)Manager der Arbeitszeitorganisation wird (*Subjektivierung*).

Empirische Ergebnisse zeigen, dass die betriebliche Arbeit(zeit)organisation von vielfältigen Entwicklungen geprägt ist. Die Arbeit wird nicht nur flexibler gestaltet, sondern auch intensiver. Damit verbunden ergibt sich eine zunehmende Diskrepanz von vertraglich vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten. Dies zeigt sich in zunehmenden (häufig unbezahlten) Überstunden und zunehmendem Stress und Mehrarbeit nach den Aussagen von Beschäftigten bei qualitativen Befragungen. Gleichzeitig arbeiten Beschäftigte in pluralisierten Arbeitszeitmodellen. Während einerseits eine steigende Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen auf Teilzeitniveau mit sinkendem Arbeitszeitvolumen eingegangen wird, arbeitet ein wachsender Beschäftigungsanteil in der tatsächlichen Arbeitszeit über 40 oder gar über 48 Stunden pro Woche (Polarisierung). Der Anteil der Beschäftigten, die in einem ‚normgeprägten‘ Arbeitszeitvolumen zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche arbeiten, schrumpft zugunsten von extremeren (niedrigeren und höheren) Arbeitszeiten. Gleichzeitig zeigen Auswertungen von Arbeitszeitwünschen, dass ‚normgeprägte‘ Arbeitszeit weiterhin eine große Bedeutung hat, hohe oder niedrige

Arbeitszeiten demnach häufig nicht dem Wunsch der Beschäftigten entsprechen. Der Trend zur tariflichen Arbeitszeitverkürzung stagniert und wird zum Teil umgekehrt. Die jüngsten Tarifauseinandersetzungen zeigen, dass zunehmend über vertragliche Ausweitungen der Arbeitszeit diskutiert wird und die Erhöhungen der Arbeitszeit, wie sie in Form von Überstunden und Mehrarbeit häufig die Realität der Arbeitnehmer prägen, nun auch durch vertragliche Mehrarbeit ohne Lohnausgleich festgeschrieben werden.

Wie sich diese Veränderungen in der betrieblichen Organisation von Arbeitszeit auf das Verhältnis von Arbeit und Leben auswirken und wie sich gesellschaftliche Zeitarrangements entwickeln, fasst *Nick Kratzer* thesenartig zusammen. Er sieht eine wachsende Problematik, Arbeit und Leben miteinander zu vereinbaren. Die Polarisierung der Arbeitszeiten führt zu einem gesellschaftlichen Nebeneinander von unerwünschter Zeitnot und Zeitwohlstand. Zunehmende individuelle Gestaltungsmöglichkeiten von Zeiten müssen jedoch nicht zu einer höheren Gestaltungsfreiheit führen. Komplexere Beziehungen zwischen Regulierungen und individuellem Zeithandeln führen auch zu einer Individualisierung der Vereinbarkeitsproblematik von Arbeit und Leben und zu einer Privatisierung der daraus resultierenden Konflikte. Zugespitzt beschreibt er die Entwicklung als Entstehung eines neuen Produktionsmodells ohne entsprechendes neues Reproduktionsmodell. Ob die Entwicklung zu einem Ungleichgewicht bzw. zu einer Ungleichzeitigkeit zwischen Produktions- und Reproduktionsmodell führt, ist jedoch noch nicht zu entscheiden.

Zeitmuster wurden schon im ersten Bericht betrachtet. Um die Zeitproblematik weiterhin zu verfolgen, sollten nach *Nick Kratzers* Meinung verstärkt Zeitwohlstand und Zeitsouveränität gemessen werden. Dazu sind auch qualitative Befunde verstärkt in die Berichtsperspektive zu integrieren. Die Berichtbarkeit von veränderten Zeitmustern sollte jedoch im Längsschnitt beobachtet werden und die Lebensverlaufsperspektive von Zeitverwendung gestärkt werden.

Diskussion

Nicole Mayer-Ahuja verweist darauf, dass kurz-, mittel- und langfristige Perspektiven auch in der Lebensweise von Bedeutung sind (Familiengründung, Sicherheitserwartung, Wohlstandserwartung, Prekarisierung) und Zeitperspektiven daher einen wichtigen Stellenwert in der Berichterstattung sowohl für die Arbeit als auch für die Lebensweisen erhalten. Um diese Zeitperspektiven jedoch bewerten zu können, ist es notwendig, auch Einstellungen und Werte der Individuen abzufragen.

Franziska Wiethold bestätigt die von *Nick Kratzer* formulierte Vermarktlichungsthese und gibt ihren Eindruck wieder, dass in der Arbeitszeitentwicklung der Trend zu Vermarktlichung und Prekarisierung am weitesten fortgeschritten bzw. am besten nachgewiesen ist. In immer mehr Branchen werde die Arbeitsmenge bewusst aus der Entlohnung ausgeklammert und es werde nur nach Budgets bzw. ergebnisorientiert und umsatzorientiert Personal eingestellt. Beispielsweise kann man im Gesundheitsbereich sehen, dass trotz steigender Arbeitsmenge aufgrund sinkender Budgets die Arbeitsbelastungen steigen. Arbeitszeit und Arbeitsmenge und damit auch Unternehmensrisiko und Arbeitnehmerrisiko werden immer weniger voneinander getrennt. Dies führt letztlich zu einer stärkeren Pro-Kopf-Belastung, da Beschäftigte eher zunehmende Arbeitsbelastungen hinnehmen als Einschnitte in Einkommen und Sicherheit. *Nick Kratzer* fügt hinzu, dass Vermarktlichung am Zeithandeln am deutlichsten wird, weil Beschäftigte relativ einfach auf ihre Zeit zugreifen und dadurch auf die steigenden Anforderungen reagieren können.

Auch bei diesem Referat wird über die Möglichkeiten und Grenzen von vorhandenen Datensätzen diskutiert. Auch wenn es bestehende Langzeitforschungen zum Thema Arbeitszeit am IZI und am IAT gibt, scheinen diese Daten zurzeit wegzubrechen (*Klaus Dörre*). Auch *Burkart Lutz* verweist darauf, dass hier nur eigene Datensätze manche Forschungsfragen beantworten könnten.

Anforderungen von Beschäftigten an ‚gute Arbeit‘ im Kontext von Arbeit und Gesundheit

Tatjana Fuchs (Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie Stadtbergen)

Da Arbeit einen zentralen Aspekt der Lebensqualität darstellt, beschäftigt sich *Tatjana Fuchs* mit den Bedingungen, unter denen Menschen arbeiten, und mit der Qualität von Arbeit aus deren Perspektive. In ihrem Referat stellt sie ihre Ergebnisse aus einer INQA-Befragung zum Thema „Was ist gute Arbeit – Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten“ vor. Die Ermittlung von Aspekten ‚guter Arbeit‘ fußt auf einem Vergleich zwischen aktueller Arbeits- und Lebenssituation mit den Erwartungen und Wünschen von Beschäftigten an ihre Arbeit. (*Da in der Materialsammlung auch eine Kurzfassung der Studie zur Verfügung steht, die die wichtigsten Ergebnisse zusammenfasst, werden hier nur die zentralen Punkte des Referats wiedergegeben.*)

Die Ergebnisse der Befragung bestätigen die zentrale Stellung von Beschäftigungsstabilität und Einkommenssicherheit für die Beschäftigten, wie sie auch in den Referaten von *Olaf Struck*, *Christoph Köhler* und *Holger Alda* benannt

wurde. Gute Arbeit bedeutet aus der Sicht von Beschäftigten, ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu bekommen und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn die Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten vorhanden sind und wenn das soziale Klima mit den Vorgesetzten und KollegInnen als gut bewertet wird. Das Anforderungsniveau darf nicht als übermäßig belastend empfunden werden. Arbeitsplätze, die all diesen Kriterien entsprechen, sind jedoch rar. Nur 3% der ArbeitnehmerInnen haben einen Arbeitsplatz, der diese Kriterien erfüllt: ein Einkommen von mindestens 2.000 €, ein geringes Fehlbelastungs- und ein hohes Ressourcenniveau. 13% der Arbeitsplätze haben gute, ausbaufähige Grundlagen: Sie bieten ebenfalls ein existenzsicherndes Einkommen, Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Einbindung (also gute Ressourcen), aber das Spektrum der Fehlbelastungen muss reduziert werden. 84% der Arbeitsplätze sind entweder durch extrem geringe Ressourcen und/oder durch ein bedenklich hohes Fehlbeanspruchungsniveau gekennzeichnet – und/oder sie bieten den Beschäftigten kein existenzsicherndes Einkommen.

Die Ergebnisse des INQA-Projekts können laut *Tatjana Fuchs* als Ansatzpunkt für die Messung von Arbeitsqualität gelten. Arbeitsqualität und die Sicht von Beschäftigten auf die Arbeitsbedingungen sollten ihrer Meinung nach wichtige Themen für die Berichterstattung werden. Regelmäßige repräsentative und betriebliche Befragungen, die den DGB-Index ‚Gute Arbeit‘ abfragen, sowie die normativen Wertungen, wie sie auch im SOEP enthalten sind, können als Datenbasis für die Berichterstattung herangezogen werden. *(Die Diskussion zu diesem Referat fällt aufgrund der vorgerückten Zeit leider aus.)*

Betrieb und Wandel der Arbeitsbeziehungen

Im ersten Block des zweiten Veranstaltungstags befassen wir uns mit dem Wandel der Arbeitsbeziehungen. Wie entwickelt sich die Tarifbindung von Betrieben in Deutschland und wie verbreitet ist die institutionalisierte betriebliche Interessenvertretung in Form von Betriebsräten noch? Lässt sich eine Erosion des Systems der betrieblichen Interessenvertretung nachweisen? Wie verändert sich die Konfliktstruktur in Deutschland und wie können Beschäftigte heute noch ihre Ansprüche geltend machen und durchsetzen?

Entwicklung der Tarifbindung und der betriebliche Interessenvertretungen

Peter Ellguth (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

Peter Ellguth hat sich mit der Entwicklung der quantitativen Basis des dualen Systems der Interessenvertretung beschäftigt und stellt in seinem Referat Ergebnisse zur Entwicklung der Verbreitung des Betriebsrates sowie der Tarifbindung dar. Seine Ergebnisse (*siehe ausführliche Ergebnisdarstellung in der Materialsammlung*) beziehen sich auf Auswertungen der Daten der Bundesanstalt/Bundesagentur für Arbeit und insbesondere auf das Betriebspanel. Von einer Erosion auf allen Ebenen kann nach seinen Ergebnissen nicht gesprochen werden: Der Betriebsrat bleibt weiterhin eine stabile Institution, Veränderungen sind jedoch im Zuge des Umbaus der Betriebslandschaft zu beobachten. Die Tarifbindung nimmt jedoch weiterhin ab. Hierbei ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland, insbesondere in Ostdeutschland fehlt häufig eine Anbindung an Flächentarifverträge. Als problematisch wertet *Ellguth* das Zusammenspiel von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifbindung, es ergeben sich zunehmende betriebliche Vertretungslücken und weiße Flecken.

Die Auswirkungen von Betriebsräten oder betrieblichen Mitarbeitervertretungen ist weiteres Thema von *Peter Ellguth*. Bisher wurden solche Analysen vor allem unter ökonomischer Perspektive vorgenommen und gefragt, ob Betriebsräte wirtschaftlich effizient sind. *Peter Ellguth* richtet seinen Blick auf die Wirkungen von Mitarbeiterbeteiligungen auf die Beschäftigten und zeigt, dass sich Betriebe mit und ohne Betriebsräte in vielen Feldern unterscheiden. Auch wenn Kausalbeziehungen bzw. Ursache-Wirkungs-Beziehungen nur schwer zu konstatieren sind, zeigen sich diese Unterschiede in Bezug auf die Entlohnung, die Arbeitszeitflexibilisierung, die Personalbewegungen, die Arbeitsverhältnisse, die Weiterbildung, die Arbeitsbedingungen und schließlich auch im Umgang mit Älteren. Als Resümee formuliert er, dass der Betriebsrat auch weiterhin eine zentrale Kategorie für die Analyse des Verhältnisses von Betrieb und Beschäftigten bleibt. Es sind nach wie vor Auswirkungen der Existenz eines Betriebsrats auf den verschiedensten Feldern erkennbar. Die Unterschiede zeigen sich vor allem in personalpolitischen Handlungsfeldern.

Als Datenbasis zur Betrachtung von veränderten Arbeitsbeziehungen auf institutioneller Ebene bietet sich seiner Meinung nach das Betriebspanel an. Die Datenlage wird zudem in Zukunft verbessert, da künftig die zunehmenden

betriebsspezifischen Formen der Mitarbeiterbeteiligung und auch Anlehnung bzw. Orientierung an Tarifverträgen abgefragt und damit beobachtbar sein werden.

Diskussion

In der Diskussion gibt es zunächst Nachfragen zur Datenlage des Betriebspanels. *Peter Bartelheimer* fragt nach der Erfassung von Kleinstbetrieben, *Franziska Wiethold* nach der Definition des Betriebsbegriffs des IAB, der dem Panel zugrunde liegt. *Peter Ellguth* konkretisiert die Definition des Betriebspanels, sie orientiert sich an der Vergabe der Betriebsnummer. Diese Art der Definition wird jedoch nicht allen – vor allem theoretischen – Ansprüchen – an einen Betriebsbegriff gerecht, wie er im Laufe der Tagung diskutiert wurde. Trotzdem hat er sich als praktikabel erwiesen, um eine solche Massenbefragung zu organisieren. *Burkart Lutz* trägt einen Befund zum Thema Tarifbindung und Tarifnähe für Ostdeutschland bei: Gerade in Ostdeutschland ergibt sich ein wachsender Zwischenbereich, in dem Betriebe zwar nicht formell an einen Tarif gebunden sind, sich jedoch an ihm orientieren. Diese Entwicklung wird laut seinen Ergebnissen in bestimmten Branchen und Ländern von den Arbeitgeberverbänden gefördert.

Nachfragen gibt es zur Wirkung der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, der Absenkung der Schwellenwerte für die Einführung von Betriebsräten sowie der Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen. Wie *Peter Ellguth* schon in seinem Referat zeigt, lassen sich auf der quantitativen Ebene zwar Zusammenhänge zeigen, eine Ursachenforschung und Betrachtung von Kausalzusammenhängen bleibt jedoch schwierig.

Wandel der Arbeitsbeziehungen

Prof. Dr. Klaus Dörre (Friedrich-Schiller-Universität Jena)

Klaus Dörre beschäftigt sich ebenfalls mit dem Wandel der Arbeitsbeziehungen, beginnt sein Referat jedoch mit der These, dass sich hinter der Fassade von Stabilität der Arbeitsbeziehungen ein dramatischer Wandel der Arbeitsbeziehungen verbirgt. Die unterschiedlichen Schlussfolgerungen im Vergleich zu *Peter Ellguths* Referat werden laut *Klaus Dörre* auch durch ein methodisches Problem verursacht, das sich wie ein roter Faden durch die Debatte zieht und auch ein Problem für die Berichterstattung darstellt. Die Betrachtung von quantitativen Veränderungen unter Verwendung statistischer Verfahren neige dazu, den Wandel zu unterschätzen, während man durch qualitative Ergebnisse große Veränderungen finde, die zum Teil zu einer Überschätzung des Wandels verleiteten.

Der Wandel der Arbeitsbeziehungen macht sich nicht an einer quantitativen Erosion der Institutionen fest, es gibt weiterhin Tarifverträge, Betriebsräte, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Prägend für den Wandel der Arbeitsbeziehungen ist jedoch der dramatische Wandel des Dispositivs der Regulation der Arbeitsbeziehungen. In unterschiedlichen Politikbereichen verschieben sich bei scheinbarer Stabilität von Institutionen die Inhalte der geschlossenen Kompromisse (von formalen zu informellen Kompromissen), zudem verändert sich die Hierarchie der Regulierungsebenen.

Ausgangspunkt von *Dörres* Überlegungen ist es, dass die Durchsetzung nachfordristischer Produktionsmodelle die organisierten Arbeitsbeziehungen in der Mehrzahl der kontinentaleuropäischen Staaten unter Druck geraten lässt. In Deutschland bedeutet das nicht das Ende von „Konsenskultur“ schlechthin, sondern das Ende einer „Konsenskultur“, die auf Verteilung von Wachstumsgewinnen und einer hohen Priorisierung sozialer Kohäsionspolitik basierte. An deren Stelle treten – überwiegend auf Betriebs- und Unternehmensebene – stark asymmetrische Wettbewerbspakte. Das Auslaufen dieser Konsenskultur wird durch einige Prozesse in Betrieb und Gesellschaft zusätzlich forciert. Er nennt folgende Punkte:

- akute Repräsentationskrise der Gewerkschaften;
- nachlassender Organisationsanreiz auf der Kapitaleseite und die Schwächung der Industrie- und Wirtschaftsverbände;
- nachlassende Bindekraft des Tarifsystems;
- Zunahme mitbestimmungsfreier Zonen insbesondere im Bereich von KMU;
- betriebssyndikalistische Interpretation von Mitbestimmungskulturen in großen Unternehmen;
- strukturelle Schwäche organisierter Lohnarbeitsinteressen auf europäischer, inter- und transnationaler Ebene.

Allerdings fehlt gegenwärtig ein tragfähiges Konzept, das in der Lage wäre, die Transformation organisierter Arbeitsbeziehungen analytisch und theoretisch zu bündeln, da die Aufkündigung der Konsenskultur „von oben“ in Theoremen wie dem der Konfliktpartnerschaft nicht vorgesehen ist.

Die Zukunft organisierter Arbeitsbeziehungen ist seiner Meinung nach immer mit der Zukunft von Arbeiterbewegung verknüpft. Die wahrscheinlichste Perspektive für die Entwicklung organisierter Arbeitsbeziehungen ist die einer zunehmenden Fragmentierung. Forschungsstrategisch bedeutet dies, das Untersuchungsfeld auszuweiten, zu internationalisieren (und zu regionalisieren?) und sukzessive auch Partizipationsformen jenseits organisierter Arbeitsbeziehungen einzubeziehen. Als Forschungsfelder, die auch in die Berichterstattung eingehen können, schlägt er vor:

Forschungsfeld 1: Große, international operierende Konzerne

Forschungsfeld 2: Die Eliten in den Arbeitsbeziehungen. „Bruch des Elitenkonsenses?“

Forschungsfeld 3: Neue Partizipationsformen im Betrieb und „Labour Unrest“

Forschungsfeld 4: Verzahnung von klassischer Tarifpolitik und qualitativer Politik, z. B. (Weiter-)bildungs- und Präventionspolitik.

Forschungsfeld 5: „Entsteht ein Prekariat?“ Selbstorganisation der Unorganisierbaren.

Diskussion

Die Betrachtung von Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung von Mitbestimmung werden vom Plenum als wichtiges Thema der Berichterstattung bestätigt. So bemerkt *Tatjana Fuchs*, dass auch das Widerständige in SOEB Platz haben muss. Auch *Martin Kuhlmann* bestätigt die Einschätzung von *Klaus Dörre*, dass wir nicht von einer Erosion der Institutionen der Arbeitsbeziehungen ausgehen können, sondern dass sich spannende und neue Entwicklungen auf der Ebene der Praktiken zeigen.

Burkart Lutz beobachtet einen kontinuierlichen Prozess der Erosion des betrieblichen Personalmanagements – auch die Managementseite verändert sich, beispielsweise bezüglich Konflikt- und Konsensmanagement. Er regt an, beide Seiten, d.h. einerseits Beschäftigte und betriebliche Mitbestimmung, andererseits die Arbeitgeberseite als Akteure der Arbeitsbeziehungen zu untersuchen.

Arbeit und Lernen zwischen Beruf und Betrieb

Dr. Volker Baethge-Kinsky (Soziologisches Forschungsinstitut an der Georg-August-Universität Göttingen)

Die Strukturierung von ‚Beruflichkeit‘ ist immer auch auf betrieblicher Ebene geschehen. *Volker Baethge-Kinsky* bitten wir über den Stellenwert von Betrieben als Bildungsinstitution für berufliche Bildung und Kompetenzerwerb zu sprechen. Wie wird Bildungs- und Kompetenzerwerb zwischen Betrieb, staatlichen Bildungsinstitutionen und kommerziellen Bildungsträgern organisiert, und welchen Stellenwert haben Bildung und Beruf heute für Beschäftigte und ihre Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe?

Volker Baethge-Kinsky entwickelt anhand eines historischen Rückblicks die Veränderungen der qualifikations- und berufsbezogenen Rolle des Betriebs. Ein solcher Rückblick bedeutet jedoch immer auch, dass dominante Muster herausgestellt werden und diese Muster nur idealtypisch zu verstehen sind. Aus

diesem Rückblick entwickelt er sechs zentrale Thesen zur veränderten Rolle des Betriebs für Qualifikation und Bildung. Im Einklang mit den Thesen zur Reorganisation, die schon betrachtet wurden, verändern sich die Bedingungen von Qualifizierung, Arbeit und sozialer Integration grundlegend und führen zu neuen Diskontinuitäten und Sollbruchstellen in der Erwerbsbiografie. Das Problem der beruflichen Integration und Entwicklung wird zunehmend auf Individuen verlagert.

These 1: Organisatorisch induziert verändert sich die berufliche Handlungskonstellation von Fachkräften. Dies bezieht sich auf die Handlungssituation (inhaltlicher Zuschnitt, räumlicher Aktionsradius, zeitliche Struktur der Arbeit), auf die Beschäftigungsbedingungen (Arbeitsplatzsicherheit, Leistungsbedingungen, Qualifikationsbedingungen) und die Anforderungsprofile (Typus der Erfahrung, fachliche Differenzierung, Bedeutung von Wissens- und Reflexionsqualifikationen).

These 2: In Reaktion auf diese Veränderungen wird der Zugang zur betrieblichen Erstausbildung zunehmend von Ausleseprozessen mit hoher sozialstruktureller Selektivität bestimmt. Rekrutierungskriterien werden verschärft, bei der Ausbildungsvergabe werden höhere Schulabschlüsse bevorzugt, Bildungsabschlüsse und insbesondere Hauptschulabschlüsse werden entwertet, sodass Schulabgänger mit und ohne Hauptschulabschluss kaum noch Chancen haben, einen direkten Übergang in eine berufliche Erstausbildung zu tätigen.

These 3: Als Reaktion auf die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und Arbeitseinsatzkonzepte wird die Erstausbildung mit dem Ziel eines „spezialisierungsfähigen Generalisten“ betrieblich neu gefasst, nämlich über die Neudefinition von Ausbildungsprofilen, Veränderungen von Lernzielen und -inhalten sowie Neugestaltung von Lernarrangements. Daraus folgert *Volker Baethge-Kinsky*, dass fachübergreifende Kompetenzen sowie ein breites Überblickswissen in der Ausbildung betont werden, während Spezialisierungen erst am Ende von Ausbildungen erlernt werden oder in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen verlagert werden.

Auch die Übergangschancen und -quoten von Ausbildungsabsolventen verändern sich. In Reaktion auf unvorhergesehene Schwankungen des Personalbedarfs sowie aufgrund erhöhter Ansprüche der Einsatzbereiche an das Leistungsvermögen und die Konzessionsbereitschaft der Ausbildungsabsolventen wird der Einstieg in Erwerbstätigkeit zunehmend an die Perspektive externer Arbeitsmärkte gebunden (*These 4*).

Im Zusammenhang mit der zunehmenden Bedeutung von fachübergreifendem Wissen erhält die Weiterbildung einen neuen Stellenwert zum Erlernen von fachspezifischem Wissen (*These 5*).

These 6: Das Pendant zur Entspezialisierung der Erstausbildung bildet ein neuer Typus von Weiterbildung, der – unter schwierigen Umfeldbedingungen – als Kombination von formalisierten und informellen Lernangeboten sowie Unterstützungen für selbstorganisiertes Lernen die späteren Spezialisierungsprozesse gewährleistet. Dies können modulare *betriebsinterne Kurse* zur Vermittlung ergänzender fachlicher Kenntnisse sein, *arbeitsnahe Lernarrangements* zur Stärkung (praxisrelevanter) kommunikativer reflexiver Kompetenzen, die betriebliche *Bereitstellung von Lerninfrastruktur* für informelles Lernen sowie die *lernförderliche Gestaltung der Arbeit* (Aufgabenstellung, soziale Einbindung, Partizipation, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten) im Sinne von Lernstimulation und Bereitstellung von Lernzeiten in der Arbeit. Damit verändert sich auch die Herstellung und Entwicklung von beruflicher Identität, die nicht mehr nur innerhalb von Betrieben stattfindet, sondern vermutlich in hohem Maße auf den Weg externer Arbeitsmärkte (Betriebswechsel) und auf individuelles Engagement im Bereich der externen beruflichen Weiterbildung angewiesen ist.

Volker Baethge-Kinsky regt für die sozioökonomische Berichterstattung an, insbesondere Übergänge in und aus Ausbildung und Beruf als wesentliche Indikatoren zu betrachten, die sich auch statistisch abbilden lassen. Wichtig ist es jedoch auch, die Qualität von Bildung und Qualifikation in der Perspektive auf berufliche Sicherheit zu betrachten und Erwerbs- und Lebensverläufe zu analysieren.

Diskussion

Die Rolle und die Entwicklung des Systems der dualen Bildung wird breit diskutiert. *Burkart Lutz* stellt die Frage in den Raum, ob das duale System sich auflösen wird, weil es für die Unternehmen kaum noch Anreize gibt, Geld für Ausbildung auszugeben. *Rainer Land* weist darauf hin, dass in Ostdeutschland ein externer Bildungsmarkt über Maßnahmenträger entsteht und sich damit auch ein neues System der Rekrutierung von Nachwuchskräften entwickelt. *Tatjana Fuchs* verweist auf die Entwicklung von Polarisierungstendenzen in Bezug auf Ausbildungen: Immer mehr Ausbildungsabschlüsse nach einem oder zwei Jahren werden angeboten, auch wenn nicht klar wird, welche Qualität eine solche Ausbildung hat und wie weit sie auf dem Arbeitsmarkt verwertbar ist. Auch kann häufig nicht von lernförderlichen Verhältnissen in Betrieben gesprochen werden, zum Teil werden vorhandene Kompetenzen von Beschäftigten nicht genutzt.

Betrieb zwischen Verortung und Verlagerung

Im letzten Themenblock widmen wir uns dem Zusammenhang von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung im Kontext von Raumstrukturen. Rainer Land fokussiert für uns auf Regionen anhand des Beispiels Ostdeutschland. Lässt sich eine Entkoppelung von regionaler wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung feststellen? Anschließend erweitern wir unseren Fokus auf nationale und internationale Raumstrukturen. Die Einbettung von Unternehmen und Betrieben in internationale Wertschöpfungsketten und in internationale Produktionszusammenhänge erscheint uns als eine wesentliche Veränderung, die den Umbruch des Verhältnisses zwischen nationaler ökonomischer und sozialer Entwicklung begründet – und dieser Umbruch stellt eine zentrale These für die Berichterstattung dar. Und schließlich, um den Bogen der Veranstaltung zu schließen, welche Bedeutung hat die Internationalisierung wiederum für die Reorganisation von Unternehmen?

Fragmentierte Entwicklung am Beispiel Ostdeutschlands

Dr. Rainer Land (Thünen-Institut für Regionalentwicklung)

Rainer Land beschäftigt sich in seinem Referat mit dem Zusammenhang von sozialer und wirtschaftlicher Entwicklung und stellt seine These der ‚Fragmentierten Entwicklung‘ am Beispiel Ostdeutschlands vor (*siehe auch ausführlich den Foliensatz in der Materialsammlung sowie das Diskussionspapier zu Werkstattgespräch 3*). Kern der Fragmentierungsthese ist der Gegensatz zwischen positiver Entwicklung einzelner Branchen und vieler einzelner Betriebe einerseits und gesamtwirtschaftlicher Stagnation sowie sinkender Beschäftigung und steigender Arbeitslosigkeit andererseits. Die Fragmentierungsthese beschreibt demnach das Nebeneinander von Aufwärtsentwicklung, Stagnation und Abwärtsbewegungen.

Die Fragmentierungsthese bezieht sich auf zwei Ebenen:

1. Erosion der Erwerbsarbeit: Die Reorganisation erfolgt unter der Voraussetzung eines sozialstaatlich regulierten und gestützten Sektors prekärer Beschäftigung. Dies benennt er als sekundären Integrationsmodus, in dem Integration nicht mehr durch Erwerbsarbeit, sondern durch die Verfahren und Organisationen des Sozialstaates vermittelt wird. Dies zeigt sich bei Erwerbsverläufen von Beschäftigten in Ostdeutschland durch häufige Wechsel zwischen Leistungsbezügen, Maßnahmen und regulärer Beschäftigung. Es erscheint so, als ob betriebliche Reorganisationsmaßnahmen und Steigerung der Flexibilität unter der Voraussetzung sozialstaatlicher ‚Reproduktionsleistungen‘ erfolgen.

2. Reorganisation und Neuaufbau wirtschaftlicher Strukturen (Betriebe, Cluster, Netzwerke) erfolgen laut *Rainer Lands* These da, wo die Passfähigkeit zwischen Ressourcen und neuen (globalisierungskompatiblen) Produktionsmodellen mit Einbettung in überregionale Produktionskomplexe und Netzwerke gegeben ist. Dies führt zur Entbettung lokaler Ressourcen, sodass sich eine Tendenz zur Entkoppelung der Entwicklung von Betrieben und Regionen bildet, d.h. trotz aufsteigender Betriebe steigen die Regionen ab bzw. sie können von positiven wirtschaftlichen Impulsen der aufsteigenden Betriebe nicht profitieren.

Folgerungen für die Berichterstattung: Es wird auch weiter für die Berichterstattung notwendig sein, die Situation in Ostdeutschland gesondert zu betrachten und die regionalen Verflechtungen von wirtschaftlicher und betrieblicher Entwicklung mit der sozialen Entwicklung zu untersuchen. Für die Berichterstattung ergibt sich daraus die Frage, wie regionale Wirtschaftssituationen in ihrer Wirkung auf Arbeit und Lebensweisen in einer Region untersucht werden können. Insbesondere die Integration von Beschäftigten durch Erwerbsarbeit sowie sozialstaatliche Verfahren und ihre Interaktion können durch Abbildung von Erwerbsverläufen sowie die Koppelung von Leistungsbezugs- und Beschäftigungszeiten in einer Lebensverlaufsperspektive betrachtet werden.

Diskussion

Klaus Dörre weist darauf hin, dass es zunehmend Jugendliche in Ostdeutschland gibt, die sich nicht mehr unbedingt durch Erwerbsarbeit, sondern außerhalb der Erwerbsarbeit durchschlagen wollen. Auch *Christoph Köhler* unterstreicht die Bedeutung der Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland. Die Unterscheidung zwischen Insidern und Outsidern in Bezug auf die Erwerbsintegration ist im Osten stärker ausgeprägt, sodass man von einer stärkeren Polarisierung sprechen kann. *Rainer Land* stellt klar, dass die Sozialgesetzgebung (SGB II und SGB III) zur Institutionalisierung des sekundären Integrationsmodus führt und diesen nicht beendet. *Peter Bartelheimer* weist darauf hin, dass der sekundäre Integrationsmodus in SOEB2 verstärkt untersucht werden wird.

Produktionsort und Verlagerungsstrategien

Dr. Boy Lüthje (Institut für Sozialforschung an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt)

Boy Lüthje bezieht sich in seinem Referat über die Internationalisierung von Produktion vor allem auf das Produktionsmodell des Electronics Contract Manufacturing bzw. der Electronics Manufacturing Services (EMS) als System „netzwerkbasierter Massenproduktion“. Seine Ausführungen sind Ergebnisse von Forschungen, die sich vor allem auf China beziehen. EMS unterscheidet sich von traditionellen fordistischen Produktionsmodellen, aber auch von japanischen toyotistischen Produktionsmodellen. EMS ist in den letzten zehn Jahren in der New Economy zum dominanten Fertigungsmodell in der IT-Industrie herangewachsen. Dahinter verbirgt sich die globale und großmaßstäbliche Auftragsfertigung von Hardware aller Art. Diese Entwicklung wird vorangetrieben durch das massive Outsourcing der führenden Marktführer.

Für die Veränderungen im betrieblichen Prozess in Bezug auf Arbeit entwickelt *Boy Lüthje* drei Thesen:

1. These: Vertikale Desintegration an der „Spitze“ führt zu massiver vertikaler Reintegration am „unteren Ende“ globaler Produktionsnetze.
2. These: Netzwerkbasierte Massenproduktion impliziert eine massive Wiederbelebung tayloristischer Arbeitsformen in den Kernindustrien des „post-fordistischen“ Kapitalismus im globalen Maßstab.
3. These: Der Neo-Taylorismus bedarf politischer Absicherung durch starke staatliche Regulation. Geschlechtliche und soziale Diskriminierung ist ein zentrales Moment der Produktionspolitik in Systemen netzwerkbasierter Massenproduktion („desorganisierter Despotismus“). Es entwickeln sich massive Probleme und Widersprüche im neotayloristischen Modell, sodass seine zukünftige Entwicklung noch unsicher ist.

In seinem Fazit stellt *Boy Lüthje* die zugespitzte Frage, ob wir mit einem Comeback des Fordismus zu rechnen haben. Seiner Meinung wird dies nicht der Fall sein, denn der Fordismus ist mehr als die betriebliche Organisation von Arbeit; er beschreibt einen gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung. Er würde eher der These des „bloody Fordism“ (Lipietz 1987) zustimmen. Es bleibt die Frage, wie die soziale Mobilisierung der Belegschaften erreicht werden kann. Bei der Aufgabe der Durchsetzung von Arbeitsstandards wird dies beispielsweise für internationale Gewerkschaften zum Problem.

Diskussion

Boy Lüthje hat in seinem Referat darauf verwiesen, dass insbesondere jüngere Frauen aus der Landbevölkerung als Arbeitsmigrantinnen in die industriellen Zentren der Massenproduktion strömen. Nachfragen ergeben sich zur Bevölkerungsentwicklung und zum Angebot an Arbeitskräften in China. *Burkart Lutz* fragt, ob die demographischen Voraussetzungen in China aufgrund der restriktiven Geburtenpolitik nicht mittelfristig wegbrechen. *Boy Lüthje* verneint dies: Auch wenn die Ein-Kind-Familie gilt, wird die Einhaltung der Geburtenrestriktion nicht kontrolliert und es gibt weiterhin eine ländliche Überbevölkerung. Durch die ‚innere Landnahme‘ der Rationalisierung in der Landwirtschaft wächst die Überbevölkerung, sodass man nicht von einer demographischen Falle ausgehen kann.

Holger Alda fragt nach der Zeitperspektive der neu gebauten Werke in China, die sich doch nur lohnten, wenn auch die Produktion langfristig geplant werde. Wie hoch ist die Halbwertszeit der Produktion? *Boy Lüthje* bestätigt, dass die Produktion langfristig an den jeweiligen Standorten geplant ist. Die Entwicklung geht hin zu einem Industrial Upgrading, d.h. die Unternehmen entwickeln eigene technologische Fähigkeiten und investieren in ihre Technik und ihr Wissen. Als Beispiel nennt er die Firma BenQ, die als ehemaliger Zulieferer in der Mobilfunkbranche nun die Handysparte von Siemens aufgekauft hat und nun auch als eigene Marke auf dem Weltmarkt auftritt.

Abschlussreflexionen

(Anmerkung: Die folgenden Texte sind von den jeweiligen Referenten/Autoren in der ersten Person verfasst.)

Abschlussreflexion

Prof. Dr. Burkart Lutz (Zentrum für Sozialforschung Halle an der Martin-Luther-Universität)

Zunächst drei allgemeine Bemerkungen:

Erstens: Stoßen wir nicht mit der Einbeziehung des Betriebes als Ort, als Ergebnis und als Akteur von Transformationen – der Transformationsbegriff ist für mich ein wenig neutraler als der Umbruchs begriff – in der Sozialberichterstattung an die Grenzen dessen, was man ein Verfahren der Trendfortschreibung nennen kann?

Es ist gestern und heute mehrfach gesagt worden, dass die Grenzen erreicht seien. Ich bin mir nicht sicher, ob wir in der Praxis dessen, was wir unter Sozialberichterstattung fassen, nicht letztendlich doch immer wieder auf die simple

Trendfortschreibung zurückfallen. Zum Beispiel bei der Vorstellung, dass es Betriebe gibt, die als Vorreiter einer zu erwartenden Entwicklung gelten könnten. Das ist eine außerordentlich reizvolle und verlockende Annahme, auch ich selber habe in früheren Arbeiten so etwas gemacht. Wir wählen und wir sehen die Vorreiter. Das war früher mal die mitbestimmte Stahlindustrie, da habe ich vor 50 Jahren begonnen, Industriesoziologie zu betreiben. Dann war es irgendwo die Automobilindustrie, insbesondere seit Kern/Schumann, und ist jetzt die IT-Industrie der Vorreiter? Kann man durch eine genaue Analyse in einigen Fallstudien in diesem Typ von Betrieben die Lage der Breitenentwicklung zehn bis zwanzig Jahre im Voraus bereits abschätzen? Falls das zutrifft, wäre eine Trendfortschreibung hoch legitim.

Wenn sich aber hinter dem Stichwort des Umbruchs eben nicht das Einschlagen einer neuen Entwicklungsrichtung und das Herausprozessieren eines neuen Produktions- oder Sozialmodells verbirgt, sondern so etwas wie Beschleunigung ohne Richtung, dann hat dieses dramatische Folgen für ein Unternehmen der Sozialberichterstattung.

Zweitens: Sozialberichterstattung ist ja immer ein Unternehmen hochgradiger Komplexitätsreduktion und kann nur funktionieren, wenn diese Komplexitätsreduktion nicht nur durch die Zufälle verfügbarer Datenmassen gesteuert wird, sondern auch durch Reflexion. Hierbei entsteht die Frage, was die relevanten Dimensionen und was die Sachverhalte, Merkmale und Veränderungen sind, auf die es wirklich ankommt. Meine Frage ist jetzt, ob sich nicht ‚hinter‘ dem, was sich gegenwärtig an Veränderung abzeichnet, unter anderem ein Shift des Sets von Relevanzstrukturen in den vorrangig zu beobachtenden Dimensionen vollzieht. Es wäre ziemlich unangenehm, wenn das hieße, dass unsere Beobachtungsmodelle bzw. Wahrnehmungsraster, die jahrzehntelang gut funktioniert haben, uns zunehmend in die Irre führen, weil zentrale, in Zukunft zunehmend relevant werdende Dimensionen dabei gar nicht einbezogen werden. Als Beispiel kann man hierbei die Demographie für die Entwicklung in China anführen. Ich habe die starke Hypothese, dass in der chinesischen Entwicklung in den nächsten 20 oder 30 Jahren die demographischen Faktoren eine zentrale Rolle spielen werden. Vielleicht werden wir jetzt an einer solchen Stelle eingeholt. Ostdeutschland ist übrigens auch ein gutes Beispiel dafür, wie wichtig das sein kann. Also die Fragen sind: Müssen wir uns nicht auf ein Shifting der Relevanzstruktur einstellen? Und wie gehen wir damit um, ohne uns jeglichen Bezugs auf die Vergangenheit und zurückliegende Entwicklungen zu berauben?

Drittens: Wenn man sich auf die Betriebsebene begibt, ist es außerdem fraglich, wer der Treiber und wer der Getriebene ist. Das muss auseinander gehalten werden. Wir

dürfen nicht als Treiber beschreiben, was in Wirklichkeit Getriebener ist und umgekehrt.

Auf dem Hintergrund dieser drei allgemeinen Bemerkungen möchte ich zwei etwas konkretere Serien von Überlegungen zur Berichtsschreibung, zum Bedarf, zu den Möglichkeiten und zu dem damit verbundenen Datenmanagement vortragen. Dazu muss man unter den Gegenständen, die gestern und heute behandelt worden sind, zwei große Kategorien sauber unterscheiden.

Die eine Kategorie betrifft Sachverhalte oder fasst Sachverhalte zusammen, die sich zureichend durch Eigenschaften von Personen beschreiben lassen. Da gibt es kein sehr großes Problem der Datenbeschaffung. Wir wissen, wie man so was macht, zum Beispiel durch große Bevölkerungsumfragen, und es gibt eine Reihe von modernen Verfahren – darüber möchte ich aber nicht reden. Ein nennenswerter Teil der Gegenstände, die gestern und heute als berichtsrelevant dargestellt wurden, lässt sich meiner Meinung nach auf durchaus zureichende Weise durch Bevölkerungsumfragen, möglichst wiederholte in relativ dichter sequenzieller Folge, beschreiben. In diesem Zusammenhang entsteht die Frage, welche vorhandenen Daten man nutzen kann und ob gezielte Ergänzungen der vorhandenen Daten möglich sind. Einiges, was Nick Kratzer gebracht hatte, und das Thema Arbeitszeit scheinen mir dazu zu gehören, aber einiges bedarf auch ergänzender Eigenerhebungen. Insgesamt glaube ich aber, dass dieses kein sehr großes Problem ist, da es eine Menge von Andock- und Anschlussmöglichkeiten an andere Dimensionen der Sozialberichterstattung gibt, die auf anderen Werkstattgesprächen behandelt worden sind.

Viel spannender und schwieriger finde ich den zweiten Block von Sachverhalten, den man nur dann realistisch beschreiben kann, wenn man sich auf eine Ebene begibt, die man ganz vorsichtig mit dem Betriebsbegriff greifen kann. Die Frage, die das Sozialberichterstattungssystem sich und den Förderern stellen und beantworten sollte, ist, ob Betriebe direkt in die Sozialberichterstattung einbezogen werden können und sollen. Wenn man diese Frage bejaht, und es gibt gute Gründe dafür, dann stellen sich meiner Meinung nach mindestens drei Probleme, die ich nennen möchte.

Das erste Problem ist das Problem der Heterogenität, der Notwendigkeit eines typologischen Vorgehens. Wenn es keinen Typ von Pilotbetrieben von der Art der Automobilfertigung im Fordismus mehr gibt, wenn sich die Widersprüche zwischen den Handlungsressourcen, den Handlungsoportunitäten und den Gelegenheitsstrukturen, denen Betriebe gegenüberstehen und auf die sie zu

reagieren haben, vertiefen, wenn Betriebe zunehmend zu Optionen gezwungen werden, die sie in dem einen oder anderen Sinne beantworten können – dann ist es nicht mehr möglich und nicht mehr legitim, von einer einheitlichen Entwicklung in der Gesamtheit der Betriebe auszugehen, die sich allenfalls durch mehr oder minder großes Entwicklungstempo differenzieren lassen, also nach unterschiedlichen Zeitpunkten, zu denen sie den idealen Endpunkt der gedachten Entwicklung erreicht haben. Folglich ist die entscheidende Frage, wie wir mit den Differenzen zwischen Betrieben umgehen und wie wir vorgehen müssen, damit Heterogenitäten nicht Hindernisse der Erkenntnis, sondern Chancen der Erkenntnis werden. Das ist, glaube ich, ein sehr wichtiger Unterschied. In vielen Fällen erfahren wir Sachverhalte, Probleme, Schwierigkeiten, Aufgaben und Herausforderungen zunächst als durchaus negativ, weil sie neu und unvertraut sind. Wir kommen mit unseren bisherigen Vorgehensweisen nicht weiter und haben ausgesprochene Schwierigkeiten zu realisieren, dass da auch ganz neue Chancen und Gelegenheitsstrukturen eröffnet werden. Man muss die Heterogenität ernst nehmen und bei dem Versuch, sie einzufangen, eine theoretisch begründete und empirisch anschlussfähige Typologie von Betrieben erstellen. Es gibt gute Gründe für die Annahme, dass durch die begrenzten materiellen und zeitlichen Ressourcen die Verantwortlichen der Sozialberichterstattung nicht darum herumkommen werden, eine Auswahl von Typen von Betrieben vorzunehmen, auf die sie sich vorrangig konzentrieren wollen. Dieser Auswahlprozess sollte im Interesse aller Beteiligten und im Interesse der Sache und des Ergebnisses möglichst früh und möglichst gut begründet werden. Außerdem sollte vermieden werden, dass man mehr oder minder ungesteuert durch externe Zufälligkeiten in eine Typologie und eine Auswahl von Typen hineinstolpert, die sich hinterher als die eigentlich gar nicht wichtigen herausstellen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass Heterogenität durch Typologie bewältigbar wird und zur Auswahl zwingt.

Zweitens: Wenn man sich auf die Betriebsebene herunter begibt, ist insbesondere in einer Situation knapper Ressourcen eine Option für strategisch relevante Dimensionen unvermeidlich. Wir können nicht davon träumen, den Betrieb insgesamt in seiner gesamten Komplexität in ein Berichterstattungssystem einzubeziehen, welches dann auch noch möglichst aktuell sein soll, mit Daten, die erst kurz zuvor erhoben worden sind. Aus diesem Grund wird es unvermeidlich, die Dimensionen (eine eng begrenzte Anzahl) auszuwählen, bei denen man sagt, dass man mit ihrer Hilfe eine hohe Chance hat, die wirklich spannenden neuartigen und hervorzuhebenden Veränderungen in einer eingrenzenden Gruppe von Betrieben zu beschreiben. Diese Auswahl von Dimensionen kann zum Beispiel das

Gegensatzpaar von Ortsgebundenheit und Globalisierung oder das Eigentumsverhältnis oder die Kombination von Branche und Betriebsgröße oder der traditionellen Gegensatz von Dienstleistung und Produktion sein etc. Aber auch hier meine ich, dass für die Verantwortlichen der Sozialberichterstattung ein hohes Interesse daran besteht, diese Optionen, die Entscheidung für die Auswahl oder Nicht-Auswahl bestimmter Dimensionen für das jetzt neu aufzubauende Beobachtungssystem, explizit zu begründen und zu diskutieren.

Drittens: Wenn man in diesem, wie ich meine, unvermeidlich reduzierten Sinne für bestimmte Typen von Betrieben und bestimmte Dimensionen betrieblicher Realität eine zeitnahe und detaillierte Sozialberichterstattung anstrebt, stellt sich die Datenverfügbarkeit als zentrales Problem heraus. Ich werfe jetzt noch einige Fragen auf, die Sie sicher diskutieren müssen. Der Datensatz, der am nächsten an dem steht, was Sozialberichterstattung auf Betriebsebene meinen könnte, ist das Betriebspanel des IAB. [...] Ich glaube aber nicht, dass die IAB-Daten ausreichen. Damit taucht die Frage nach gezielter Ergänzung der IAB-Daten auf. Zunächst einmal besteht jedoch die Frage, ob es möglich ist, die Generierung zusätzlicher Daten so anzusetzen, dass sie den Informationsbestand des IAB-Betriebspanels gezielt ergänzen, verlängern und anreichern, aber nicht etwas Neues daneben aufbauen. Zu fragen ist dann immer noch, ob es nicht auch notwendig und möglich ist, zumindest im Bereich der ausgewählten Typen der Betriebe mit einer Art von schnellen Fallstudien auf der Betriebsebene Material zu generieren. Ich glaube, man sollte so etwas von Anfang an – wenn es geht, in der Planung des Projektes – als Möglichkeit mit einbeziehen, sich aber gleichzeitig die Chance offen lassen, im Prozess der Sozialberichterstattung dann wirklich die Fragestellungen gezielt zu definieren, bei denen dieses doch alles in allem sowohl zeit- als auch geldaufwändige Verfahren einer Erhebung eine größere Zahl von Fallstudien mit einbezieht, die man miteinander in Beziehung setzen kann. [...]

Versuch eines Schlusswortes

Dr. Peter Bartelheimer (Projektleiter des Forschungsverbunds soeb.de)

Betrieb als „Suchbegriff“ für einen Organisationstyp

Wir, d.h. der Forschungsverbund, haben im Grunde in dieser Veranstaltung den Begriff Betrieb als Suchbegriff verwendet. Das ist natürlich ein bisschen problematisch, da der Begriff eine alltagssprachliche Evidenz hat. Als meine Freunde und ich in den 70er Jahren über Betriebsarbeit diskutierten, hatten wir nicht so viele Zweifel, was wir damit meinten und was nicht. Es gibt auch eine alltagssprachliche

Evidenz des Begriffs, aber wir haben ihn eigentlich als Suchkategorie verwendet. Als Suchkategorie für was?

Wir gehen davon aus, dass Erwerbspersonen nicht einfach als Individuen einen relativ unstrukturierten Arbeitsmarkt betreten, sondern dass die Nachfrage nach Erwerbsarbeit und auch der Einsatz von Arbeitskraft in Einheiten reguliert werden, die kleiner sind als die gesamte Gesellschaft. Das ist die defensivste Form dessen, auf was dieser Suchbegriff abstellt. Das Problem, das wir zu diskutieren haben, ist eben die Frage, wie wir die Organisationsstruktur, in der das geschieht, fassen können. Die Prüffrage, die man sich stellen kann, lautet, ob es jemanden gibt, der in diesem Sinne *nicht* in einem Betrieb arbeitet. Wir suchen eigentlich eine Ebene der Berichterstattung bzw. eine Ebene der Analyse, auf der bestimmte Regulierungsleistungen erbracht werden, und zwar generell für Erwerbsarbeit. Insofern ist der Begriff, den wir dort suchen, die Organisationseinheit, auf die das alles abstellt, nicht unbedingt der Betrieb im Sinne eines Industriebetriebs oder auch nur eines Gewerbebetriebs.

Hier haben wir jetzt das Problem, dass wir mit ganz verschiedenen Einheiten operieren: Das Arbeitssystem, das *Martin Kuhlmann* als das Maßgebliche bezeichnet hat; der Betriebsteil oder die Betriebsstätte; der Betrieb selbst; das Unternehmen oder – „bring the firms back in“ – die Firma; die Wertschöpfungskette, also die wirtschaftlichen Verflechtungsbeziehungen. Das sind alles ganz unterschiedliche Einheiten, hinter denen unterschiedliche Fragestellungen stehen. Es gibt hier kein Richtig oder Falsch. Es ist, glaube ich, deutlich, dass die Frage, welchen Organisationstyp wir betrachten und für welchen wir Daten suchen müssen, abhängig ist vom Gegenstand der Regulation und der Regulationsleistung, die uns interessiert. Interessiert uns der Technikeinsatz, interessiert uns die Kooperation in der Arbeit, interessieren uns die Arbeitspolitiken und Arbeitsbedingungen, interessiert uns das Beschäftigungsverhältnis oder die Arbeitsbeziehungen („industrial relations“), interessiert uns das Entgelt, die Zeit, das Produktions- oder Geschäftsmodell, also die Frage, wie Wertschöpfung organisiert wird? Das sind unterschiedliche Fragestellungen, die unterschiedliche Einheiten bedingen.

Es ist, glaube ich, auch klar geworden, dass das im Wesentlichen Fragen sind, vielleicht von der Wertschöpfung mal abgesehen, die nicht nur für den gewerblichen Bereich und schon gar nicht nur für den industriellen Bereich gelten. Was wir eigentlich brauchen und was wir bislang versäumt haben, ist, so etwas wie eine Kartographie dieser verschiedenen Einheiten zu erstellen. Diese Einheiten sind nämlich nicht beliebig nach der Fragestellung definierbar, sondern wir müssen uns

auch damit beschäftigen, was wir für statistische Definitionen und Legaldefinitionen dieser Gegenstände vorfinden. Das hat in der Diskussion zwischendurch auch immer wieder eine Rolle gespielt. Da gibt es eben die Praktiker oder Halter bestimmter Daten, das IAB-Betriebspanel wurde bereits genannt, die sagen, dass der Betrieb durch die Betriebsnummer definiert wird. Hierbei muss man sich anschauen, wie die Betriebsnummer vergeben wird und was das für eine Definition ist. Weiterhin muss der Frage nachgegangen werden, wie es sich mit dem Betriebsbegriff im Betriebsverfassungsgesetz verhält, wenn wir zum Beispiel über die Arbeitsbeziehungen diskutieren. Es sind eine Reihe solcher Fragen genannt worden. Wir hätten jetzt auch darüber diskutieren müssen, was der Unternehmensbegriff in der Wirtschaftsstatistik bezeichnet, und die Einheiten beleuchten müssen, die maßgeblich sind, wenn wir uns Wertschöpfungsketten oder Wirtschaftsverflechtungen zwischen dem Betrieb und der Region – auch möglicherweise im Globalisierungsprozess – anschauen wollen.

Wir müssen uns mit den verschiedenen Ebenen und Einheiten beschäftigen, die es in der Diskussion überhaupt gibt, und wir müssen genauer schauen, was die bereits bestehenden Statistiken verwenden. Und darin stimme ich mit *Burkart Lutz* überein, dass wir keine neuen Statistiken fordern dürfen, solange wir die alten noch nicht ausgewertet haben. Wir müssen uns anschauen, was es für Definitionen in den Datensätzen und Statistiken gibt, mit denen wir arbeiten können, wie weit wir damit kommen und welche juristischen Definitionen wichtig sind. Hochtrabend könnte man das Taxonomie nennen oder Formenlehre dieser Einheiten, für die wir diesen Suchbegriff die ganze Zeit verwendet haben.

Für welche Themen ist „Betrieb“ bedingende Variable?

Die zweite zu stellende Frage ist, wofür wir das eigentlich brauchen. Auch dort hat *Burkart Lutz* bereits gesagt, dass es Themen gibt, für die wir das gar nicht brauchen. Es gibt sogar die Möglichkeit, Themen, für die man es eigentlich braucht, zu verhandeln, ohne wirklich etwas über den Betrieb zu sagen. Auch dafür gibt es in unserem ersten Bericht Beispiele. Wir haben zum Beispiel in unserem ersten Bericht nur wenige Kapitel oder nur wenige Themen, etwa beim Technikeinsatz, bei der Informatisierung und bei der Arbeitsorganisation, wo tatsächlich der Betrieb im Mittelpunkt der Diskussion steht. Oft finden wir den Begriff nur als einen Ort der Hypothesenbildung oder der Diskussion von möglichen Motiven oder Ursachen, aber eben nicht als wirklich empirisch beobachtbare Einheit. Zum Beispiel diskutieren wir im Bericht die ganze Frage von Zeitstrukturen immer unter der Prämisse, dass der Betrieb dafür der wichtige Taktgeber ist, jedoch ohne tatsächliche Zeitstrukturen auf

der betrieblichen Ebene, in der betrieblichen Analyseeinheit abzubilden. Es gibt also sozusagen diese zwei Modelle: einerseits den Betrieb einfach mitzuführen als Ort der Hypothesenbildung, wo die ökonomischen oder rationalen Motive für bestimmte Sachverhalte herkommen, die aber durchaus zunächst mal auf der Ebene der anders aggregierten Personendaten oder zum Beispiel auch auf der Haushaltsebene betrachtet werden können. Andererseits kann der Betrieb auch Ort eigener Empirie sein, wo es dann wirklich zum Schwur kommt und wir uns für einen dieser verschiedenen Organisationstypen, über die ich gesprochen habe, entscheiden müssen, und wo wir dann für den auch Daten brauchen – wo wir diese Aggregationsebene wirklich empirisch operationalisieren und umsetzen müssen. Und da müssen wir in der Tat unterscheiden: An welchen Punkten brauchen wir den Rückgriff auf den Betrieb, weil wir sagen, dass er die bedingende Variable für das ist, was wir Produktions- und Sozialmodell im Umbruch nennen?

Wir haben heute viele Referate gehört, in denen der Betrieb im Mittelpunkt stand und nur gelegentlich ein Ausblick auf die Individualebene und auf Individualdaten von Beschäftigten erfolgt ist. Oder umgekehrt: In anderen Referaten oder Forschungsvorhaben und -arbeiten standen Individualdaten im Mittelpunkt, und Informationen über den Betrieb waren entweder spärlich oder fehlten ganz. Sie haben aber auch ein paar Forschungsansätze präsentiert bekommen, und die sind für unsere Fragestellung besonders interessant, die diesem Idealtyp entsprechen: bei denen wir sowohl Individualdaten als auch Betriebsdaten haben, die möglichst in einem Datensatz zusammengeführt werden, sodass dann wirklich sichtbar werden kann, was Betriebseffekte und was andere Effekte sind. Das ist das Idealmodell, und wenn wir es in einigen Punkten schaffen, im nächsten Bericht dieses Idealmodell zu erreichen, dann sind wir schon einen wesentlichen Schritt weiter.

Viel mehr würde ich gar nicht für den nächsten Bericht erwarten. Da könnte aus meiner Sicht ein Kapitel im Bericht sein, wo wir tatsächlich so etwas wie eine Kartografie oder eine Formenlehre der Entwicklung dieser mittleren Regulierungsebene von Arbeit machen, die unterschiedlichen Organisationstypen sowie die Problematik der Datenzugänge relativ ausführlich darstellen und eine Art von Typologie versuchen, die wir definitiv brauchen. Wir können dann in einzelnen anderen Punkten der Berichterstattung den Betrieb als bedingende Variable oder als zusätzlich notwendige Fragestellung in Untersuchungen ausgewählter Sachverhalte des Umbruchs des Produktions- und Sozialmodells mit einbeziehen. Ich glaube, dass sehr viel Strom darin steckt, was die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen angeht, auch unterhalb der Ebene institutionell messbarer Veränderungen; also im Wechselverhältnis zwischen sich verändernden Mustern der Erwerbsbeteiligung,

unsicherer Erwerbsbeteiligung und sekundärem Integrationsmodus einerseits und bestimmten Typen von Betrieben oder bestimmten Problemen des Personaleinsatzes auf der Betriebsebene andererseits. Das sind alles Erosionsprozesse von Normalitätsbedingungen, bei denen wir mehr als bei anderen die Betriebsebene als bedingende Größe brauchen.

Ein zweiter Fragenkomplex hat mit dieser These der Verbetrieblichung zu tun. Für die These der Verbetrieblichung gibt es viele plausible Anhaltspunkte, es ist aber auch in einigen Referaten deutlich geworden, dass die Verbetrieblichung immer nur eine relative ist und auch eine Gegenseite hat. Zum Beispiel ist im Referat von Volker Baethge-Kinsky gezeigt worden, dass Verbetrieblichungsprozesse voraussetzen – oder dass, eher, der Formenwandel des betrieblichen Kompetenzerwerbs voraussetzt, dass andere gesellschaftliche Formen des Kompetenzerwerbs entstehen, auf die die Betriebe zurückgreifen können. Ein weiterer Punkt ist die Diskussion darüber, auch wieder im Zusammenhang mit dem sekundären Integrationsmodus, dass bestimmte Entwicklungen von Kern- und Randbelegschaften eigentlich bestimmte sozialstaatliche Voraussetzungen haben, wenn man aus diesem unsicheren Segment heraus Probleme der Personalrekrutierung zu lösen versucht. Formen der Verbetrieblichung verweisen auf sozialstaatliche oder überhaupt staatliche oder andere Regulationsebenen, und wenn man das darstellen will, braucht man den Betrieb als Ebene.

Und die dritte Fragestellung: Wenn wir Aussagen über wirtschaftliche Veränderungen auf der Ebene der Finanzierung, der Eigentumsverhältnisse, Wertschöpfungsketten oder wirtschaftlichen Verflechtungen behandeln wollen, dann brauchen wir vielleicht nicht den Betrieb, aber das Unternehmen als eine vermittelnde Größe.

Wie wird „Betrieb“ berichtsfähig?

Abschließend zu der Frage, wie wir zu dem Suchbegriff Betrieb berichtsfähig werden. Was wir auf dieser Veranstaltung gemacht haben, ist eine Art Bestandsaufnahme der Industrie- oder Betriebssoziologie unter den Fragestellungen unserer Berichterstattung. Was für Probleme sind dabei aufgetreten und deutlich geworden?

Dieses Feld der Forschung wird sehr stark durch kleine Einzelstudien geprägt. Viele haben ihre Referate mit der Bemerkung eingeleitet, sie seien keine Experten für Berichterstattung. Um einen berühmten Buchanfang zu paraphrasieren, könnte man sagen, dass der Reichtum der Industriesoziologie auf den ersten Blick als eine ungeheure Sammlung von Betriebsfallstudien erscheint. Dies ist für die

Berichterstattung ein riesengroßes Problem. Es gibt keine Systematisierung der qualitativen Empirie, und die Betriebsfallstudien sind schwer vergleichbar.

Ein weiteres Problem ist, dass wir nicht nur wenige oder nicht ausreichende statistische Daten haben, sondern die statistischen Daten verschiedene Analyseeinheiten verwenden und oft nicht die Konzepte messen, mit denen sich die Zunft der Industrie- oder Betriebssoziologie herumschlägt. Also zum Beispiel nicht die Arbeitssysteme. Oder wenn wir anhand von Daten des Betriebspanels Betriebe unterscheiden, die bestimmte Reorganisationsmaßnahmen ergriffen haben beziehungsweise nicht ergriffen haben, dann ist das ziemlich weit weg von dem, was Industriesoziologen meinen, wenn sie über solche Reorganisationsprozesse reden. Weiterhin haben wir, obwohl das hier jetzt nicht so eine große Rolle gespielt hat, keine statistischen Daten über das Verhältnis des Betriebs zur Lebensweise, zum Beispiel zur familiären Situation von Beschäftigten, oder über das Verhältnis von Zeitstrukturen im Betrieb und Zeitstrukturen in der Familie. Diese Probleme haben wir; was ist jetzt an Lösungsvorschlägen gekommen?

Der erste Lösungsvorschlag liegt auf der Hand und den unterstreiche ich nachdrücklich. Wir brauchen Typologien dieser Organisationseinheiten, und dort könnte man schon etwas machen. *Burkart Lutz* hat bereits dargestellt, dass es eine Voraussetzung dafür ist, um strategisch eine Auswahl zu treffen, was man möglicherweise vertiefend betrachten möchte. Den zweiten Lösungsvorschlag, der gekommen ist, halte ich für ein wenig problematischer. Ich würde ihn so zusammenfassen, dass wir die Probleme der Industriesoziologie lösen sollen. Also zum Beispiel wurde uns angetragen, wir sollten doch mal die Zunft vereinheitlichen in Bezug darauf, wie man Betriebsfallstudien anlegt und bestimmte Konzepte operationalisiert und so weiter. Das scheint mir ziemlich heikel. Ich arbeite an einem Institut, wo Kollegen und Kolleginnen von „der Sektion“ sprechen, so wie man ein höheres Wesen anruft, dessen Namen man nicht nennen darf oder nicht nennen muss. Und ich bin nicht in „der Sektion“. Aus diesem Grund sehe ich nicht, wie wir diese Probleme der Sektion lösen können, wo es sehr lange Traditionen von Freundschaften und Feindschaften sowie von Diskussionen gibt. Was hier über die Widerständigkeit von Arbeitsprozessen gesagt worden ist, gilt sicher auch für den Arbeitsprozess der Industriesoziologie, und diese Probleme werden wir nicht lösen. Das heißt: Wir sind in einem Berichterstattungsprojekt darauf angewiesen zu schauen, was wir mit dem Forschungsstand machen können, der aus der Industrie- und Betriebssoziologie herauskommt.

Das bringt mich auf den nächsten Lösungsvorschlag: Eigenforschung und eigene Datenerhebung. Ich will das nicht ausschließen, aber wir müssen uns darüber klar sein und uns darüber auch mit dem Zuwendungsgeber und dem wissenschaftlichen Beirat unterhalten: Wenn wir das täten, dann würden wir über das hinausgehen, was wir als Arbeitsauftrag dieser Berichterstattung definiert haben. Der Arbeitsauftrag war: Wir arbeiten sekundäranalytisch, und dort, wo das nicht mehr geht, weisen wir die Datenlücken aus. Das Referat Wissenschaft und Gesellschaft im BMBF, das uns fördert, ist auch zuständig für den Rat der Wirtschafts- und Sozialdaten, und da wird sehr stark in der Perspektive gedacht, wie sich denn die gesamte Wirtschafts- und Sozialdateninfrastruktur der Gesellschaft weiterentwickelt. Wir sind also privilegierte Nutzer dieser bestehenden Infrastruktur und haben den Auftrag, auf Defizite zunächst einmal hinzuweisen, die aber nicht unmittelbar auch selber zu bearbeiten. Einmal abgesehen davon, dass wir dann einen anderen Mitteleinsatz bräuchten als den, über den wir bisher nachgedacht haben, bergen solche Lösungen auch immer das Risiko von Insellösungen. Ich bin im letzten Jahr auf keiner maßgeblichen Veranstaltung gewesen, wo nicht irgendwann der Wunsch nach einem eigenen Panel geäußert wurde. „Empire building“ macht Spaß, aber es ist auf jeden Fall klar, dass wir dann über unseren Arbeitsauftrag hinausgehen, und das muss sicherlich noch mal bedacht werden.

Vierter Lösungsvorschlag: Macht doch dann wenigstens so was wie den Trendreport, also eine vergleichende Betrachtung von Fallstudien. Das wären dann aber Fallstudien, wenn meine eben entwickelte Prämisse stimmt, die wir auch wieder nur sekundäranalytisch auswerten könnten und wo sich das Problem der mangelnden Vergleichbarkeit der vorliegenden Fallstudien stellt. Ich glaube nicht, dass wir so etwas wie eine eigene Empirie machen werden. *Burkart Lutz* hat sich mit dem Begriff der schnellen Fallstudie beholfen. Das klingt natürlich ein wenig nach „quick and dirty“ und ich weiß nicht, ob das wirklich das Problem löst. Das müsste man prüfen. Es hat auch den Vorschlag gegeben, Längsschnittfallstudien zu machen, und ein Berichtssystem wie unseres kann natürlich eine gewisse Nachfragemacht nach solchen Längsschnittfallstudien entwickeln, insofern vielleicht doch eine gewisse vereinheitlichende Wirkung auf die Fallstudienproduktion generieren, wenigstens in einigen beteiligten Instituten.

Der Projekttyp der Wahl und die fünfte Lösung ist das Matching von Personen- und Betriebsdaten. Für ein paar Fragestellungen geht das auf jeden Fall, aber es werden auch viele Wünsche offen bleiben. Das Ergebnis wird nicht eine Großforschungsanlage Sozioökonomische Berichterstattung sein. Ich will nicht ganz

ausschließen, dass wir eigene Empirie machen können, aber der Schwerpunkt wird weiter darauf liegen, dass wir qualifizierte begründete Vorschläge für die Weiterentwicklung der Dateninfrastruktur machen. [...]

Nachbemerkung

Gerne möchte ich mich an dieser Stelle noch mal für die Beiträge der Referenten sowie die kollegialen Diskussionen im Rahmen des Werkstattgespräches bedanken. Für uns waren es zwei anregende Tage, die uns für die Neukonzeption der sozioökonomischen Berichterstattung wichtige und hilfreiche Ideen und Denkanstöße geben haben.

Zudem möchte ich mich bei *Natalie Grimm* sowie *Carolin Weber* bedanken, die zur Vorbereitung dieser Ergebnispräsentation einige Auszüge der Diskussionen sowie die Abschlussreflexionen transkribiert haben.