

SOFI-Präsident nach langer, schwerer Krankheit verstorben

Abschied von Volker Wittke

Am 30. August 2012 ist Volker Wittke gestorben. Als Direktor und Präsident, als brillanter Forscher und debattierfreudiger, immer inspirierender Gesprächspartner, vor allem aber auch als liebenswürdiger, stets zugewandter Kollege hat er die Entwicklung im SOFI über viele Jahre und bis zuletzt maßgeblich mit geprägt. Sein Mut und die Unerschrockenheit, mit der er seiner schweren Krankheit Lebenszeit abgerungen,

und die Unbeirrbarkeit, mit der er bis zuletzt an seiner Tätigkeit als Forscher und Hochschullehrer festgehalten hat, haben wir bewundert. Dass er schließlich doch gehen musste, macht uns sehr traurig. Im und mit dem SOFI zu forschen, ist Volker eine Herzensangelegenheit gewesen. Die Impulse, die er gegeben, und die Forschungsperspektiven, die er eröffnet hat, werden in der SOFI-Forschung weiter wirken.

Lebenslauf

- Geboren am 1. Juni 1957
- 1978 - 1983 Studium der Sozialwissenschaften an der Georg-August-Universität Göttingen zum Diplom-Sozialwirt
- ab 1985 Wissenschaftlicher Angestellter am Soziologischen Seminar der Georg-August-Universität Göttingen
- 1986 - 1996 Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)
- 1996 Dr. disc. pol. an der Georg-August-Universität Göttingen
- 1996 - 2011 Direktor des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)
- 2003 Visiting Professor am Department of Germanic Studies/Department of Political Science der University of Chicago (Fellowship der Robert-Bosch-Stiftung)
- 2004 Habilitation an der Georg-August-Universität Göttingen (venia legendi für Soziologie)
- ab 2005 Professor für Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen
- ab 2010 Vorstandsmitglied der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie
- ab 2010 Vorstandsmitglied im Göttinger Centre for Digital Humanities (GCDH) der Universität Göttingen
- ab 2011 Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI)
- Verstorben am 30. August 2012

Inhalt:

Titelthema:	Abschied von Volker Wittke	1
	Trauerrede zum Tod von Volker Wittke von Martin Baethge	2
	Auszüge aus der Trauerrede von Gary Herrigel	4
	Auszüge aus dem elektronischen Kondolenzbuch	5
Aus den Projekten:	Alter(n)sgerechte Arbeitspolitik: betriebliche Problemlagen und Akteurskonstellationen	6
	Krisenerfahrungen, Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb	9
Veröffentlichungen:	Neue Buchveröffentlichung: Demografie und Demokratie	11
	Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen	14
Veranstaltungen:	SOFI-Veranstaltung bei der Göttinger Nacht des Wissens am 24.11.2012	12
	SOFI-Tagung zum Finanzmarktkapitalismus am 11./12. März 2013	12
Vorträge:	Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen	12
	Personalien	16
	Programm SOFI-Forschungskolloquium WS 2012/13	16
	Impressum	8

— Trauerrede zum Tod von Volker Wittke

Die Trauerfeier fand am Montag, den 10.9.2012 um 15 Uhr in der Aula der Universität am Wilhelmsplatz statt.

**Von Martin Baethge,
Präsident des SOFI**

Liebe Trauergäste!

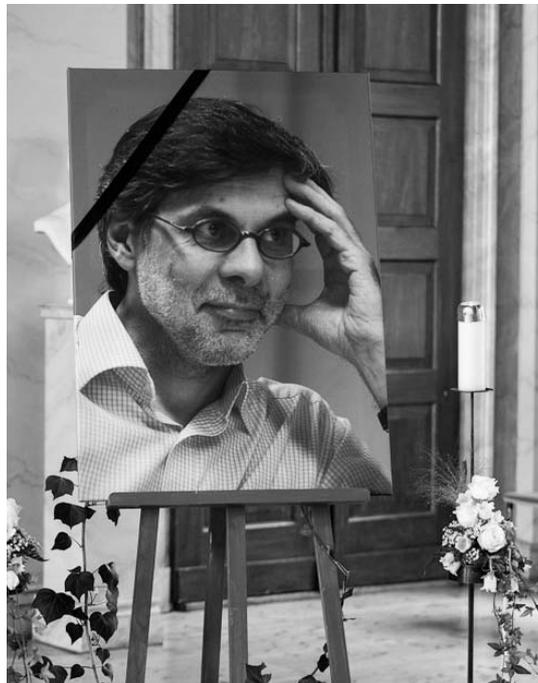
Wiewohl erwartet, hat uns der Tod Volker Wittkes am 30. August tief verstört. Dies liegt sicherlich auch an der Unsicherheit und dem Erschrecken vor der Endgültigkeit des Todes. Aber es hat wohl besonders damit zu tun, dass viele von uns ihn kurz vor dem Urlaub noch sehr engagiert in der Institutsversammlung haben agieren sehen und sich wie selbstverständlich in der Erwartung von ihm verabschiedet haben, er werde auch nach den drei geplanten Urlaubswochen die große Steintreppe des SOFI zu seinem Arbeitszimmer im ersten Stock so hoch gehen wie in den letzten Monaten immer wieder – auch noch nach den schwierigen Operationen, den Rucksack über die Schulter gehängt, mit vielleicht etwas schwererem, aber immer noch energischem Schritt. Und diese Bilder des durch das Institut gehenden und in unseren Diskussionen so lebhaft, von den Händen unterstützt argumentierenden Volker soll es niemals mehr in der Realität geben?

Zum Tod von Volker Wittke zu sprechen, verlangt, etwas zu einem beispiellosen zehnjährigen Kampf um das Leben zu sagen, der sich – jenseits von Kliniken und Privaträumen – auch an der Stätte seiner Arbeit, die so sehr zu seinem Leben gehörte, im SOFI, abspielte.

Ich erinnere mich noch sehr genau an den späten Nachmittag um Ostern 2002 herum, an dem mir Volker in seinem Direktorenzimmer die Diagnose und das Stadium der Erkrankung mitteilte. Ich hatte schon damals den Eindruck, dass er sich bereits gründlich über das Krankheitsbild informiert hatte, weit über das hinaus, was ihm der Arzt gesagt hatte. Von dem Zeitpunkt an hat er mit der ganzen ihm zur Verfügung stehenden Rationalität und allen erreichbaren Informationsquellen den

Kampf um sein Leben aufgenommen – ohne Verdrängung von dessen Bedrohtheit. Man kann sagen, dass er die ihm so vertrauten Methoden der empirischen Forschung auf sich selbst anwandte, gleichsam sich selbst zum Forschungsprojekt machte – anders aber als in der wissenschaftlichen Forschung mit unmittelbar existentiellen Konsequenzen.

Helmuth Plessner, der Gründer und zugleich prominenteste Vertreter der Göttinger Soziologie, hat den Gedan-



ken, dass der Mensch das einzige Lebewesen sei, das aus sich heraus, neben sich treten und sich zum Objekt seiner Beobachtung machen könne, zum Kern seiner Philosophischen Anthropologie gemacht; er nannte dies Konstituens des Menschseins „exzentrische Positionalität“. Dass das, was Plessner für die Gattung Mensch ausführt, im konkreten Alltag eines Menschen dazu führen kann, dem Tod Lebenszeit abzuringen, wenn man denn wie Volker diese unglaubliche Kraft zur Selbstobjektivierung mobilisieren kann, mag an diesem viel zu frühen Tod ein Zeichen der Hoffnung sein, das Volker uns hinterlässt. Allerdings muss man hinzufügen, dass Volker unge-

mein engagierte und kompetente Ärzte über die ganze Zeit an seiner Seite hatte, soweit man das von außen aus Besuchen in der Klinik und Volkers Erzählungen beurteilen darf.

Bis zu einem gewissen Grad war der Kampf ein gemeinsamer, und es wäre nicht ehrlich zu sagen, seine Krankheit wäre spurlos am Institut vorbeigegangen. Wie es für jede Forschungs- und Wissenschaftsorganisation wäre, so war auch für das SOFI der periodische Ausfall seiner wichtigsten Leitungsperson nicht immer leicht. Aber ich glaube sagen zu dürfen, dass es dem Institut gelungen ist, Volker bis zuletzt in der Forschungs- und Leitungarbeit eingebunden zu halten und ihm das Gefühl zu geben, dass dieses Institut auch eine Art zuhause für ihn war. Möglich war dies dank der Behutsamkeit und Sensibilität aller Kolleginnen und Kollegen, dank in Sonderheit des erhöhten Arbeitsengagements seiner unmittelbaren Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, seines Co-Direktors und der Kräfte in der Verwaltung.

Volker begann seine SOFI-Karriere ziemlich direkt nach Studienabschluss bei uns am sozialwissenschaftlichen Fachbereich. Er war mit seiner intellektuellen Brillanz einer der beeindruckendsten unserer Studenten in den früher 1980er Jahren; und in der Erinnerung bin ich mir manchmal nicht sicher, ob nicht wir Hochschullehrer damals bisweilen mehr Respekt vor dem theoretischen Scharfsinn dieses hoch aufgeschossenen Studenten hatten als er vor unserem – vor allem wenn es in die höheren Etagen der marxischen Theorie ging. Wegen seiner theoretischen und analytischen Kompetenz wollten wir ihn gern für das SOFI gewinnen und haben ihm – zu seinem nicht geringen Erstaunen – ein Angebot gemacht, waren uns nur in einem Punkt unsicher: ob er sich wirklich auf empirische Forschung einlassen würde, was gerade für die kritischen linken Studie-

renden damals nicht selbstverständlich war. Er hat es getan. Gesiegt hat dabei sein anderes großes Talent: die Neugier auf soziale Realität. Die Verbindung von Neugier, hohem theoretischen Reflexionsvermögen und methodisch-systematischer Kompetenz machten ihn im Laufe der Jahre zu dem kreativen empirischen Forscher, der er bis zu seinem Ende blieb. Da er eine theoretische Vorstellung davon hatte, wie die zu erforschende soziale Realität sein könnte, konnte er ihr mit systematischem Beobachten und Fragen in der Empirie entlocken, wie sie tatsächlich ist und wohin sie sich bewegt. Das macht einen hervorragenden Sozialforscher aus.

Er fing im März 1986 in einem Projekt über die Entwicklung der Arbeit in der Elektroindustrie an, einem der klassischen deutschen Industriesektoren, der aber in den beiden großen industriesoziologischen Studien, die als Kern/Schumann I und II in die Geschichte eingegangen sind, weitgehend ausgespart war und deswegen zum damaligen Zeitpunkt zur Erforschung im Institut anstand. Für Volker wie das SOFI war dieses Projekt das Tor zu einem Forschungsfeld, dem mehr und mehr die Zukunft als neuer Basisindustrie gehören sollte, wenn auch nicht schwerpunktmäßig in Deutschland: Es ist die Linie Elektronik, Mikroelektronik, IuK-Technologie bis hin zur Medien- und Internetökonomie. Mit der Erschließung dieses Feldes konnte er die Forschung des Instituts in zwei Richtungen erweitern helfen: zum einen in der – mehr impliziten als programmatischen – Verbindung der beiden Hauptrichtungen der SOFI-Arbeitsforschung, der Produktions- und der Dienstleistungsforschung, und damit auch die Öffnung zur Informations-, Medien- und Internetsoziologie und -ökonomie; hier hinein gehört als aktuellste Forschungsanstrengung die des Göttinger Centre for Digital Humanities, dessen Vor-

stand er angehörte. Zum anderen eignete sich das Forschungsfeld wie kaum ein anderes dazu, die neuen globalen Wertschöpfungs- und Innovationsketten zu analysieren, worin sein zweiter Forschungsschwerpunkt in den letzten Jahren lag, mit einem hohen Anteil internationaler Forschung, die ihn noch im letzten Jahr nach China und Osteuropa führte.

Allein diese Forschungsleistungen genügen, um Volker Wittke einen herausragenden Platz unter den Forschern



des Instituts und der jüngeren Industriosozologie in Deutschland zu sichern. Aber seine Bedeutung für das Institut erschöpft sich nicht darin. Schließlich war er von den 26 Jahren, die er im SOFI forschte, 15 Jahre auch einer seiner Direktoren. Diese Rolle besetzte er – neben seiner souveränen Repräsentation des Instituts nach außen – vor allem als Forschungsnormensetzende und inspirierende und konzeptionelle Instanz. Volker hatte sehr hohe wissenschaftliche Ansprüche – sowohl und in erster Linie an sich selbst als auch an die, die mit ihm zusammen arbeiteten. Mit diesen Ansprüchen und einem gewissen Perfektionismus machte er es sich und

seinen Kooperationspartnern nicht immer unbedingt leicht. Aber was wäre das auch für ein zweifelhaftes Prädikat für einen Forscher „es sich und anderen leicht machen“.

Jedes Forschungsinstitut braucht solche Normierung – nicht in Form abstrakter Regeln, vielmehr als praktische Demonstration guter, theoretisch fundierter Forschung. Hier hat Volker mit seiner eigenen Forschung Maßstäbe gesetzt, die weiter wirken und uns verpflichten.

Seine andere wichtige Funktion für uns, die des ungemein anregenden und in Diskussionen kreativen Gesprächspartners bleibt an die körperliche Präsenz gebunden, sie ist unersetzbar. Ich bin sicher, dass sich viele von Euch/Ihnen – nicht nur die Kolleginnen und Kollegen des SOFI und des Instituts für Soziologie, auch die aus der Sektion Industriosozologie und der weiteren scientific community – an dieses besondere Talent Volkers erinnern, in wissenschaftlichen Debatten mit seinem lebhaften Redestil Dinge schnell auf den Punkt zu bringen, Zusammenhänge sichtbar zu machen und zu systematisieren.

All dies wird die Erinnerung an Volker Wittke prägen. Darüber hinaus hat er sich im letzten Jahr intensiv an den Institutsdiskussionen über ein neues Forschungsleitbild beteiligt und seine ganze Begabung zu theoretisch-konzeptionellem Denken eingebracht. Das neue Konzept der „sozialen Produktionssysteme“ als ein zentraler Ansatz, die unterschiedlichen Stränge der Institutsforschung, die arbeitsbezogenen ebenso wie die sozialstrukturellen, aufeinander zu beziehen und zusammen zu führen, trägt unverkennbar seine Handschrift. Es wird unsere Arbeit wie ein Vermächtnis weiter begleiten. Auch hierfür wie unendlich viel mehr schulden wir ihm – über seinen Tod hinaus – Dank.

— Trauerrede zum Tod von Volker Wittke

Von Gary Herrigel (Professor of Political Science, University of Chicago)

Ich habe Volker Wittke seit 1988 gekannt. Wir haben uns zum ersten Mal am SOFI getroffen, als ich für einen Forschungsaufenthalt am Institut war. Wirklich befreundet haben wir uns aber erst in den letzten 15 Jahren, als wir gemeinsame Forschungsprojekte gemacht haben.

Volker und ich haben uns für soziale und politische Veränderungen aufgrund von Wandlungsprozessen in der industriellen Welt interessiert und solche Veränderungsprozesse begleitet. Wir wollten beide verstehen, wie Arbeit, Produktion und Industrie demokratisiert werden können und welche Möglichkeiten es gibt, entstehende Verhältnisse und Governance-Architekturen in eine demokratische, mitbestimmende Richtung zu schieben. Unsere Fragestellung war sehr breit angelegt. Wir haben uns für sozialen und industriellen Wandel zunächst in Deutschland und in den USA interessiert. Als uns klar wurde, dass die Wandlungsprozesse, die wir beobachteten, tatsächlich global eingebettete Prozesse waren, haben wir sehr viele Forschung in Mittelost-Europa und China gemacht. In dieser Zusammenarbeit, begleitet durch zahllose Gespräche über Produktion, Industrie, Gewerkschaften, Unternehmen, Demokratie, Mitbestimmung, Institutionen und Governance, ist mein Respekt und meine Bewunderung für das außerordentliche Fachwissen und die analytische Scharfsinnigkeit von Volker Wittke immer mehr gewachsen.

Volker Wittke war ein Industriosozio-
loge par excellence. Er hat sich immer sehr gefreut, Interviews im Feld mit Experten zu führen. Er hatte eine unheimliche Neugier. Er wollte nicht nur leidenschaftlich bis ins letzte Detail wissen, wie ein Betrieb funktioniert, er wollte auch wissen, wieso es so und nicht anders funktioniert. Am Ende un-

serer Interviewbesuche waren unsere Gesprächspartner häufig erschöpft. Aber sehr viele haben uns gesagt, dass ihnen das Gespräch mit uns unheimlich Spaß gemacht hat, weil die selten die Gelegenheit haben, ihre eigene Tätigkeit von so vielen unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Das war vor allem ein Kompliment für Volker Wittke. Er war ein neugieriger, aktiver, ja richtig leidenschaftlicher Beobachter von sozialem Handeln und sozialen Verhältnissen. Ich habe selber unheimlich viel durch unsere gemeinsamen Interviews gelernt – und zwar einfach nur durch meine Bemühungen, mit Volker Schritt zu halten. (...)



Volker Wittke war wirklich ein Soziologe mit Leib und Seele. Er wollte einfach wissen, wie soziale Verhältnisse und Systeme funktionieren, wie Machtkämpfe entstehen – im Großen und im Kleinen. (...) Aber letztlich war Volker Wittke nicht so sehr sozial theoretisch orientiert. Ihm ging es nicht darum, Theoriebildung zu betreiben, ihm ging es vielmehr darum, Möglichkeiten für mehr Demokratie und Mitbestimmung zu identifizieren. Er ging als Wissenschaftler sehr induktiv und pragmatisch vor. Er lernte die Welt durch seine Interviews und seine Forschung kennen und wollte dadurch zugleich

auch die reale Welt etwas beeinflussen. In dieser Hinsicht hat er sehr in der Tradition des SOFI Institut gearbeitet und deswegen konnte er auch das Institut mit so viel Überzeugung für viele Jahre leiten. (...)

Volker Wittke war nicht nur als Soziologe zu bewundern, er war auch ein sehr bemerkenswerter Mensch. Er hat heldenhaft und fast in einer übermenschlichen Art und Weise gegen seine Krankheit, den Krebs, über 10 Jahre lang gekämpft. (...) Nicht überraschender Weise war Volker Wittke auch bei seiner Krankheit sehr analytisch. (...) Volker Wittke hat in vielen Hinsichten seine besondere soziologische Beobachtungsfähigkeit und seinen analytische Scharfsinn angewendet, um den Kampf gegen seinen Krebs zu optimieren. (...) Er war also kein herkömmlicher Patient. Wie bei seiner industriosozologischen Forschung hat er das deutsche Gesundheitssystem analysiert und dabei immer nach Möglichkeiten für Verbesserungen geschaut. Das war einfach ein Reflex von Volker Wittke – eine innerliche Leidenschaft und der Glaube daran, dass Hemmnisse mit Verstand und analytischem Engagement verringert werden können.

Volker Wittke wollte trotz seiner lang währenden und harten Krankheit mit Leidenschaft leben. Er war zutiefst davon überzeugt, dass Begeisterung für Leben, Arbeit und seine Freunde die beste Abwehr gegen Krebs sind. (...)

Das menschliche Leben ist immer durch ein Geben und Nehmen geprägt. Volker Wittkes Reflex war immer sehr viel zu geben. Doch er bekam auch etwas dafür zurück. Er war sehr beliebt und respektiert in der Scientific Community, am Arbeitsplatz, bei seinen Studierenden, und er lebte in einer sehr liebevollen Gemeinschaft von Freunden, sowohl in Göttingen als auch in Hamburg.

Auszüge aus dem elektronischen Kondolenzbuch

„... Seine Kreativität und seine Souveränität beim Eröffnen neuer theoretischer Perspektiven werden mir sehr fehlen, ebenso wie seine freundliche und offene Art der Zusammenarbeit. Die Nachricht von seinem Tod hat mich sehr getroffen und schockiert; ich hätte sie ‚trotz allem‘ nicht erwartet.“
(Martin Heidenreich, Universität Oldenburg)

„... Volkers Arbeiten waren von großer Kenntnis der Organisation von Produktion und Arbeit im zeitgenössischen Kapitalismus geprägt, stets war in ihnen aber auch die Perspektive radikaler soziologischer Kritik präsent ...“
(Kollegen des Instituts für Sozialforschung IfS Frankfurt am Main)

„... Volker hatte in jeder Hinsicht den Blick für das Wesentliche.“
(Egon Endres, Katholische Stiftungshochschule München)

„(...) Volker's strength was in his intellect, in his ability to put others at ease, in his kindness to and interest in others. In my mind's eye I can see him now, bending a bit to hear what I'm saying, fully concentrated on my words. Volker made me feel heard and fully understood. That alone is a gift that few colleagues, friends, and even loved ones can give so easily and freely. For this and many other things, Volker will be missed.“
(Timothy J. Sturgeon, Industrial Performance Center (IPC), Massachusetts Institute of Technology, Cambridge MA per Email)

„... er schaffte es ... mit Leichtigkeit die komplexe Thematik für Studienanfängerinnen und -anfänger verständlich aufzubereiten. Unvergessen bleiben mir aber vor allem die gemeinsamen Seminarvorbereitungen ..., in denen Volker Wittke mit viel didaktischem Geschick die Diskussionen leitete“
(Michael Reif, ehemaliger Student)

„... Seine ruhige und zugleich bestimmte Art, Entwicklungen voranzutreiben, wird uns sehr fehlen! ...“
(Norbert Lossau, Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen)

„... Wie oft sind wir uns am Bahnhof begegnet und haben uns fest vorgenommen, beim nächsten Mal Zeit für einen gemeinsamen Kaffee zu haben. Jetzt ist es zu spät...“
(Gabriele Andretta, MdL)

„... Trotz Zielstrebigkeit war er nicht konkurrenz und trotz seiner hohen intellektuellen Fähigkeiten nie herabschauend, sondern teilend und unterstützend. Ich hätte mir gewünscht, dass ihm bei diesem Kampf mehr Kraft geblieben wäre, um mehr von seinen wissenschaftlichen Ideen veröffentlichen zu können ...“
(Heike Solga, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB)

„Erschütternd ist die Bilanz der nun endgültig verpassten Gespräche. Es bleibt die Freude der Erinnerung an jene Orte und Veranstaltungen, bei denen wir uns trafen.“
(Richard Detje, VSA-Verlag)

„I was extremely impressed by the time and effort he gave to young researchers and to his ability to guide researchers to the really important questions and analyses. This quality of 'self-less-ness' in scientific pursuit is so essential and much too rare. What a loss!“
(Karen Shire, Universität Duisburg-Essen)

„Ich habe Volker Wittke eine lange Zeit in der Klinik pflegerisch betreut und war beeindruckt von seiner Herzlichkeit, seinem freundlichen Wesen, seiner Zuversicht und Hoffnung, seinem starken Willen und seiner großen Persönlichkeit...“
(Harald Schulz, Universitätsklinikum Göttingen)

„Sein Mut und sein Wille, sich der Krankheit so lange entgegen zu stemmen, waren ungewöhnlich und beeindruckend. Vielleicht hat ihm dies geholfen, nicht noch mehr unter ihr leiden zu müssen. Ich bewunderte ihn dafür, wie offen und zugleich „normal“ er damit umgegangen ist. Wir können als Wissenschaftler und Kollegen ihm nur dankbar sein, dass er der Soziologie so noch lange erhalten blieb mit seinen Beiträgen, Anregungen und Hilfestellungen. Dennoch wird jetzt deutlich, was man alles mit ihm noch hätte diskutieren können und müssen. Und natürlich vor allem: Was er noch hätte erleben können, wenn Krankheit nicht so ungerecht wäre.“
(Stephan Voswinkel, Institut für Sozialforschung IfS Frankfurt am Main)



„Volker Wittke war auch für die Gewerkschaften ein anregender und kluger Wegbegleiter. Er bereicherte unsere Diskussionen durch seine nachdrücklichen Fragen und Argumente sowie seine sympathische Art...“
(Hilde Wagner, IG Metall)

„Von Volker habe ich in der Zeit unserer Zusammenarbeit viel gelernt: Beharrlichkeit zum Beispiel und die Argumente auf den Punkt hin zu schärfen. Das war nicht immer einfach anzunehmen, am Ende aber immer gut. Für mich hat sich Volker auch dadurch ausgezeichnet, stets ein offenes Ohr zu haben, auch in persönlichen Angelegenheiten. Volker war eine große Persönlichkeit, mehr als ein kluger Kopf, ein Lehrer auch, mit Humor und Scharfsinn. Danke für die gemeinsame Zeit, lieber Volker.“
(Carmen Lanfer, Bundesministerium für Bildung und Forschung)

„... Wir – die Kolleginnen und Kollegen am ISF München – haben viele Jahre und Jahrzehnte mit ihm zusammengearbeitet. Wir verlieren einen vertrauten und kompetenten Partner und einen sehr sympathischen Kollegen. Wir werden Volker vermissen.“
(Dieter Sauer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung ISF München)

■ Demografischer Wandel im Betrieb

Alter(n)sgerechte Arbeitspolitik: betriebliche Problemlagen und Akteurskonstellationen

Klaus-Peter Buss, Martin Kuhlmann

Das Thema ‚Demografischer Wandel‘ ist hoch aktuell, zugleich aber auch ein Dauerbrenner. Das steigende Durchschnittsalter der Bevölkerung und die damit möglicherweise verbundenen Folgen für die wirtschaftliche Entwicklung sind schon lange keine Neuigkeit mehr. In einer Vielzahl von Veröffent-

entwicklung, so die breite Überzeugung, steigt in den Betrieben die Notwendigkeit, nicht nur personalpolitisch, sondern auch arbeitspolitisch, d.h. durch eine alters- und altersgerechte Gestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen zu reagieren. Es herrscht ein breiter Konsens, dass die Betriebe ihr Produktionsniveau nur dann auch künftig halten können,

(siehe hierzu auch das SOFI-Projekt „Potentiale einer alters- und altersgerechten Betriebs- und Tarifpolitik“): Entsprechende Konzepte und demografienpolitische Strategien haben bisher eine begrenzte Verbreitung. Warum ist das so? Und was sind die Bedingungen dafür, dass aus Diskursen entsprechende Politiken entstehen?



lichungen aus verschiedensten Forschungsprojekten sowie unterschiedlichen demografienpolitischen Initiativen von Politik, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften herrscht entsprechend die Erwartung vor, dass die Betriebe auf die zunehmende Verknappung des Arbeitskräfteangebots und die Alterung reagieren und eigene Strategien im Umgang mit dem ‚Megatrend‘ demografischer Wandel entwickeln müssen. Angesichts der absehbaren Arbeitsmarkt-

wenn Organisationslösungen gefunden werden, die die Anforderungen der unterschiedlichen Altersgruppen in gleichem Maße berücksichtigen und den Beschäftigten sowohl ein gesundes Altern in der Arbeit als auch eine Erwerbstätigkeit im Alter erlauben.

Aber auch wenn dem Thema in den Unternehmen auf der Diskursebene durchaus Bedeutung zugemessen wird, spiegelt sich dies in der betrieblichen Realität nur unzureichend wider

Diesen Fragen geht das SOFI-Projekt „Problemlagen und Durchsetzungsbedingungen alter(n)sgerechter Arbeitspolitik“ (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung) in einer Reihe von Fallstudien nach. Die Untersuchung konzentriert sich auf drei Industriebranchen (Fahrzeugbau, Chemie/Pharma, Maschinenbau), die hinsichtlich ihrer Arbeits- und Organisationsstrukturen eine große Spannweite abdecken. Innerhalb dieser Branchen werden jeweils typische Tätigkeitsbereiche/ Beschäftigtengruppen in den Blick genommen. Im Zentrum des Projektes stehen vergleichende Betriebsfallstudien. Dabei handelt es sich zum einen um Kurzfallstudien, die auf die betrieblichen Handlungsanforderungen sowie die Problemwahrnehmungen, Handlungsstrategien und Politiken der verschiedenen betrieblichen Akteure (Betriebsräte, Bereichsmanagement, Personalmanagement) zielen und so einen Überblick über typische Problemlagen und Arbeitspolitikstrategien geben. Ergänzt werden diese zum anderen durch Intensivfallstudien in ausgewählten Betrieben, in denen auch die Sichtweisen der Beschäftigten in typischen Beschäftigtengruppen untersucht werden. Im Rahmen des Projektes wurden bisher Fallstudien in 15 Betrieben durchgeführt (drei Chemiebetriebe, vier Pharmabetriebe, drei Automobilbaubetriebe, fünf Maschinenbaubetriebe). In fünf Fällen wurden die Untersuchungen in Intensivfallstudien vertieft. Bislang wurden 90 Expertengespräche und 60 Beschäftigteninterviews durchgeführt. Der Artikel skizziert erste Befunde des Projektes.

Es gibt nicht die eine Demografiepolitik: Problemlagen und Politikansätze sind betriebs- und tätigkeitsspezifisch.

Jenseits von branchenspezifischen stofflichen und ökonomischen Rahmenbedingungen verweisen die Erhebungen zunächst einmal auf ein hohes Maß an Betriebsspezifität der Problemlagen und Politiken. Wesentliche Unterschiede zwischen den Betrieben ergeben sich dabei zunächst aus den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen. Neben den Besonderheiten regionaler Arbeitsmärkte treten in den von uns untersuchten Betrieben insbesondere zwei Aspekte hervor: Erstens sind die Betriebe mit sehr tätigkeitsspezifischen alters- und altersbezogenen Problemlagen konfrontiert (etwa bezogen auf Schichtarbeit, körperlichen Verschleiß in einigen Montagebereichen, psychosoziale Anforderungen in manchen Angestelltenbereichen oder bei Außendienstkräften), mit denen sich je eigene Anforderungen an eine alter(n)s-gerechte Arbeitspolitik verknüpfen. Und zweitens fällt auf, dass in der Betroffenheit durch den demografischen Wandel auf der betrieblichen Ebene entgegen dem Tenor der Demografiediskussion eine beachtliche Spannbreite besteht (sowohl bei den betrieblichen Altersdurchschnitten als auch in der Verteilung der Belegschaften über die verschiedenen Geburtskohorten hinweg). Die Betriebe sind in sehr unterschiedlicher Weise vom demografischen Wandel betroffen. Besonderheiten der betrieblichen Altersstrukturen sind dabei teilweise bereits in der Personalpolitik der letzten beiden Jahrzehnte angelegt.

Zudem zeigen sich in den Erhebungen große Unterschiede in den arbeitspolitischen und demografieorientierten Konzepten und Strategien der Betriebe, die sich nicht allein aus den betrieblichen Problemlagen ableiten lassen. Hier spielen zum einen arbeitspolitische Leitbilder eine erhebliche Rolle. So lassen sich z.B. selbst innerhalb der ansonsten eher homogenen Automobilindustrie relevante Unterschiede in den arbeitspolitischen Konzepten sowie bei den Arbeitsstrukturen finden (z.B. rein expertengetriebene vs. auch von Beschäftigten getra-

gene Prozessoptimierung; Reichweite der Integration indirekter Tätigkeiten). Zum anderen verfolgen die Betriebe sehr unterschiedliche, teils auch miteinander kombinierte Politikansätze. Beobachten lassen sich etwa Strategien, die primär fokussieren auf:

- die betriebliche Altersstruktur (z.B. Aussteuerung älterer Beschäftigter durch Vorruhestand und Altersteilzeit, Verjüngung der Belegschaft durch Rekrutierung und Ausbildung),
- die Bindung insbesondere von qualifizierten Beschäftigten (z.B. berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, betriebliche Sozialleistungen, Vereinbarkeit Familie/Beruf, employer branding),
- verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten für Ältere (z.B. Arbeitszeitabsenkung und Altersfreizeit, altersdifferenzierte Leistungs- und Arbeitsplatzgestaltung, Lebensarbeitszeitkonten etc.),
- eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, d.h. die Verbesserung der Arbeitssituation mit dem Ziel, den Beschäftigten einen langen Verbleib in der Arbeit zu ermöglichen (z.B. Ergonomie, Arbeitsorganisation, Gesundheit, Weiterbildung/ Personalentwicklung).

Eine bisher unzureichende Dynamik bei der Umsetzung zeigt sich in den Betrieben gerade in Bezug auf die letzten beiden Punkte, die auf eine alters- und altersgerechte Arbeitspolitik abheben.

Betriebliche Akteurskonstellationen prägen arbeitspolitische Antworten

Die unterschiedlichen arbeits- und personalpolitischen Antworten der Betriebe auf alters- und altersbedingte Problemlagen unterstreichen die Bedeutung politischer Aushandlungsprozesse. Wichtig dabei ist, dass angesichts der Spezifität der betrieblichen Problemlagen nicht nur der richtige betriebliche Politik-Mix gefunden werden muss. Vielmehr hängt die Reichweite der Veränderungen in relevantem Umfang auch von der Aus-

gestaltung und der Tragfähigkeit der betrieblichen Akteurskonstellationen ab. Hier sind für die untersuchten Betriebe in zwei wichtigen Aspekten große Unterschiede zu verzeichnen: die unterschiedlichen Perspektiven der betrieblichen Akteure auf das Themenfeld der betrieblichen Demografiepolitik und das Zustandekommen betrieblicher Akteurskoalitionen.

Demografiepolitische Perspektiven der betrieblichen Akteure

Als wichtige Akteursgruppen lassen sich die Personalbereiche, die Linienverantwortlichen (insbesondere Produktionsverantwortliche) sowie die betriebliche Interessenvertretung identifizieren.

In den *Personalbereichen* ist der demografische Wandel bereits seit einigen Jahren auf der Diskursebene fest verankert. Dort, wo Personalbereiche das Thema vorantreiben, konzentrieren sich die betrieblichen Maßnahmen jedoch häufig auf Gesundheits- und Personalentwicklungsthemen, teils auch auf die Themenfelder ‚diversity‘ und Fachkräftesicherung. Ein Grund hierfür dürfte sein, dass sich diese Themen für die Personalbereiche leichter in eigener Verantwortung bearbeiten lassen; selbst beim Thema Fachkräftesicherung spielt die Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen für die betriebliche Durchsetzung jedoch eine wichtige Rolle. Bei arbeitspolitischen Themen ist der Einfluss des Personalmanagements in der Regel jedoch eher schwach.

Informationen zum Projekt

Titel des Projektes: Problemlagen und Durchsetzungsbedingungen alter(n)s-gerechter Arbeitspolitik

Gefördert von:
Hans-Böckler-Stiftung

Projektbearbeiter:
Dipl.-Sozw. Klaus- Peter Buss;
Dr. Martin Kuhlmann

Projektverantwortlich:
Prof. Dr. Michael Schumann;
Dr. Martin Kuhlmann

Laufzeit: bis 2/2013

Die *Linienverantwortlichen* (insbesondere in der Produktion) werden in hohem Maße durch operative Themen getrieben. Marktentwicklungen und unternehmensstrategische Entscheidungen bedingen relativ kurze Zeithorizonte, vor denen der demografische Wandel als Problem oftmals abstrakt und wenig handlungsrelevant bleibt – oder, wie ein Produktionsleiter es formulierte: „vom demografischen Wandel lese ich eher in der Zeitung“. Anders ist es in Bezug auf eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Hier finden sich in den Fachbereichen durchaus hochgradig problembewusste Akteure, die – gerade auch in Bezug auf „Problemfälle“ – ihre Möglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse ihres Bereiches aktiv nutzen. Große Bedeutung hat in diesem Kontext das Thema Ergonomie, aber auch Fragen der Qualifizierung und der Erhöhung der Arbeitseinsatzflexibilität finden Beachtung. Auch bei Linienverantwortlichen steigt die Aufmerksamkeit für die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Versorgung mit Fachkräften.

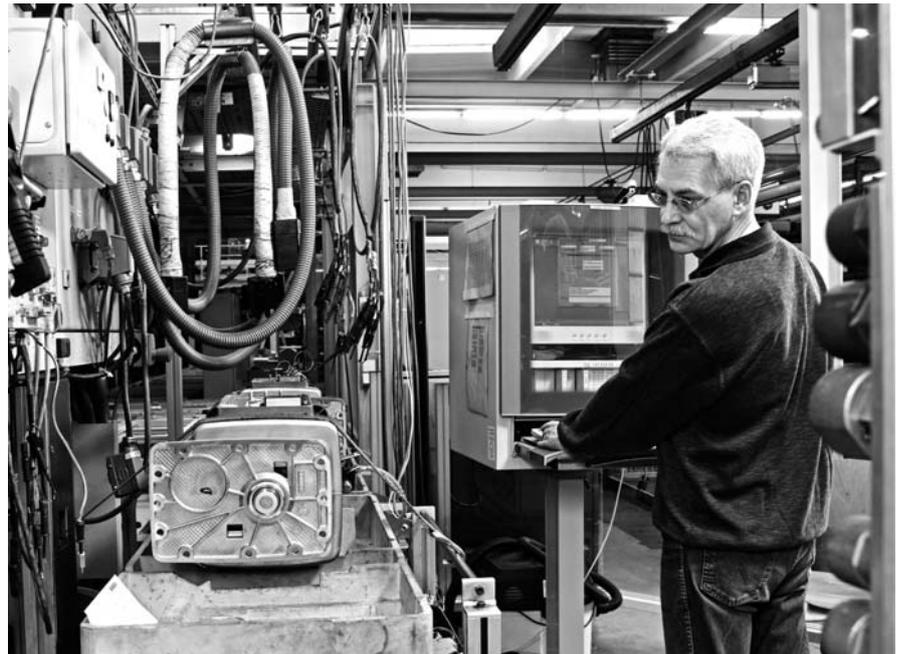
Die *Betriebsräte* in den Untersuchungsbetrieben zeigen ein oft hohes Problembewusstsein. Allerdings agieren sie häufig vor allem reaktiv: durch Mitarbeit im Rahmen von Managementinitiativen oder einzelfallbezogen im Umgang mit konkreten Negativfolgen einer wenig alter(n)sgerechten Arbeitspolitik. Demografischer Wandel und alter(n)sgerechte Arbeitspolitik werden zumeist nicht als strategische Themen der Interessenvertretung verfolgt, sondern hängen eher an besonders engagierten Einzelpersonen (wobei es durchaus auch Gegenbeispiele proaktiver, arbeitspolitisch treibender Betriebsräte gibt). Eine wichtige Rolle für die Betriebsratspolitik können tarifvertragliche Regelungen spielen, die, wie in der Chemieindustrie, über ihre Thematisierungsfunktion hinaus den Interessenvertretungen die Chance bieten, im Betrieb Aktivitäten zu ‚erzwingen‘. Auch in diesen Fällen hängen die Ausrichtung von Demografiepolitiken und insbesondere der Stellenwert von arbeitspolitischen Maßnahmen hierin jedoch in hohem Maße von den Orientierungen der Betriebsräte und den betrieblichen Akteurskonstellationen ab. Gerade am Fall der Chemieindustrie

wird deutlich, dass tarifvertragliche Regelungen allein keine ausreichende Wirkung entfalten. Stattdessen verstärken sie sogar noch die Bedeutung der Ebene der betrieblichen Akteure.

Große Bedeutung betrieblicher Akteurskoalitionen

Vor dem Hintergrund dieser je spezifischen Perspektiven auf das Themenfeld kommt betrieblichen Akteurskoalitionen in der Umsetzung alter(n)s-

bereichen und Betriebsräten. Qualität und Wirksamkeit demografiepolitischer Maßnahmen hängen hier allerdings nicht unwesentlich von den verfügbaren Ressourcen und Handlungsspielräumen der ‚Personaler‘ vor Ort ab. Aufgrund von Kürzungs- und Reorganisationsmaßnahmen in den vergangenen Jahren sind viele betriebliche Personalbereiche an die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit gelangt: personell ausgedünnt, in ihren Kompe-



gerechter Arbeitspolitiken eine wichtige Rolle zu. Nachhaltige und wirkungsvolle Veränderungsimpulse finden sich in den von uns untersuchten Unternehmen dort, wo sich mehrere Akteure zu einer stabilen Koalition zusammengefunden haben. Eine traditionell wichtige Koalitionsachse ist dabei sicherlich die zwischen Personal-

tenzen beschnitten und dem Linienmanagement als Dienstleister zugeordnet, stehen sie zwischen den (nicht unbedingt zur je spezifischen betrieblichen Realität passenden) Vorgaben der zentralen Personalfunktionen und den konkreten Anforderungen der betrieblichen Fachbereiche. Die Durchsetzungsfähigkeit des Personal-

Impressum

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

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

Redaktion und Layout: SOFI, Dr. Martina Parge, PARGE PR

Fotos: Klaus-Peter Wittemann (S.1-5), Kadmy (S.6), Ingo Bartussek (S.8), Eduardo Luzzatti (S.10)

Die *Mitteilungen aus dem SOFI* sind auf der Website des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF-Download erhältlich und können online abonniert werden.

ressorts innerhalb der Unternehmensleitung und der Stellenwert personalpolitischer Initiativen sind in der Regel nicht besonders hoch. Wirksamkeit in Bezug auf eine alters- und altersgerechte Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen entfaltet die Koalitionsachse Personalbereich-Betriebsrat nur dort, wo das Personalmanagement vor Ort über eine ausreichende Strategie- und Handlungsfähigkeit verfügt und Personalpolitik als ein strategisch relevantes Handlungsfeld im Unternehmen etabliert ist.

Eine aus institutioneller Sicht eher ungewöhnliche Koalition, die in etlichen Fallstudienbetrieben bezogen auf die Umsetzung alter(n)sgerechter Arbeitspolitik jedoch eine sehr viel wichtigere Rolle spielt, ist die zwischen Linienverantwortlichen und Betriebsräten. Wo sich eine solche Koalition herausbildet, ist nicht nur die Umsetzungsgeschwindigkeit höher und sind die gefundenen Lösungen stärker an die

spezifischen Anforderungen der Bereiche angepasst. In dieser Koalition scheinen außerdem die Durchsetzungsfähigkeit und Ressourcenbeschaffung gegenüber den Unternehmensleitungen deutlich besser zu funktionieren als über die Personalbereiche. Das Linienmanagement reagiert dabei zumeist auf realen Problemdruck und konkrete, teils auch vom Betriebsrat artikulierte Problemlagen, zeigt sich dabei in der Regel aber auch an nachhaltig tragfähigen Lösungen interessiert, die die Interessen der Beschäftigten des Bereiches (etwa an einer ergonomischen Umgestaltung von Arbeitsplätzen) aufnehmen. Solche Koalitionen zwischen Linienmanagement und Betriebsrat sind allerdings vielfach wenig formalisiert und hängen vom Engagement einzelner Bereichsleitungen ab. Mitunter sind sie auch eine Reaktion auf die Schwäche des betrieblichen Personalbereichs, der für den Betriebsrat kein Ansprechpartner ‚auf Augenhöhe‘ ist. Im Zuge der von den Bereichslei-

tungen vorangetriebenen Umsetzung von Produktionssystemen oder vergleichbaren arbeitspolitischen Managementkonzepten dürfte der Stellenwert von Akteurskonstellationen, die auf einer engen Zusammenarbeit zwischen der betrieblichen Interessenvertretung und Linienverantwortlichen basieren, eher noch zunehmen.

Zusammenfassend kommen wir zu dem Befund, dass in den Betrieben sehr unterschiedliche Problemlagen für eine alter(n)sgerechte Arbeitspolitik festzustellen sind, die sich jedoch zu typischen Mustern verdichten. Die konkrete demografiepolitische Ausrichtung des Betriebes ist sowohl als Reaktion auf das spezifische Set der betrieblichen Problemlagen als auch als Ergebnis politischer Entscheidungen der beteiligten Akteure zu verstehen. Die Bedeutung der betrieblichen Akteurskonstellationen für die Umsetzung einer alter(n)sgerechten Arbeitspolitik wird in der bisherigen Demografiendebatte zu wenig gesehen.

■ Brüchige Legitimationen – Neue Handlungsorientierungen? Krisenerfahrungen, Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb

Knut Tullius, Harald Wolf

Der Kapitalismus sieht sich – nicht erst seit der jüngsten Banken- und Finanzkrise – vielfältigen Krisenphänomenen gegenüber. Zu ökonomischen treten politische und ökologische Krisenmomente, die nicht als Einzelereignisse mit klar zuschreibbaren Effekten auftreten, sondern zum Dauerzustand geworden sind (vgl. die Beiträge in Demirovic et al. 2011). Damit einhergehend werden zunehmend Legitimationsprobleme sichtbar, die sich bereits seit längerem u.a. in einem allgemeinen Einstellungs- und Meinungsklimawandel niederschlagen. So verzeichnet die Demoskopie eine schwindende Zustimmung zum politischen und ökonomischen System in Deutschland, zu seinen Entscheidungsverfahren und zu deren Ergebnissen (IfD Allensbach 2010). Dies verweist auf ein wachsendes Unbehagen an den Verteilungs- und Beteili-

gungsrealitäten des gegenwärtigen Kapitalismus. Auch finden Legitimationsprobleme vermehrt Ausdruck in realen Protesten und offenen Konflikten. Gesellschafts- und Kapitalismuskritik artikuliert sich wieder stärker, entzündet sich an der wachsenden sozialen Ungleichheit und fordert in einer neuen Welle sozialer Bewegungen – wie ‚Occupy‘ oder ‚Stuttgart 21‘ – „wirkliche Demokratie“. Roland Roth (2012) spricht von einer allgemeinen „Remoralisierung des Protestes“, dessen Zielscheibe die als anwachsend wahrgenommene und nicht mehr akzeptierte „Ungerechtigkeit“ ist.

Die Frage, die sich vor diesem Hintergrund aufdrängt und die das gerade angelaufene – und zusammen mit dem ISF München durchgeführte – Projekt „Brüchige Legitimationen – Neue Handlungsorientierungen? Krisenerfahrungen, Gerechtigkeitsansprü-

che und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb“ zu beantworten versucht, lautet: Lassen sich Legitimationsprobleme und veränderte bzw. verstärkt zur Geltung gebrachte Gerechtigkeitsansprüche auch in der Sphäre der Erwerbsarbeit beobachten? Und wenn ja: Wie sehen diese aus? Das Projekt zielt damit auf das Arbeitsbewusstsein der Erwerbstätigen und auf den Einfluss, den betriebliche Krisenerfahrungen unterschiedlicher Art auf die Handlungsorientierungen der Beschäftigten haben. Es entwickelt damit eine alte Forschungslinie des SOFI weiter.

Gerechtigkeitsansprüche und Kritik an und in Erwerbsarbeit

Die Tradition der arbeitssoziologischen „Bewusstseinsstudien“ – auch aus dem SOFI –, mit denen früher Antworten auf solche Fragen gesucht worden wären, ist vor langem ab-

Fortsetzung von S. 9

gerissen. Eine gewisse Weiterentwicklung findet sich zwar in der arbeitssoziologischen Forschung zur „Subjektivierung“ (vgl. als Überblick: Kleemann/Voß 2010). In der Betrachtung der Legitimationsproblematik und der Frage nach dem „Bewusstsein“ in der und über die Arbeit lässt sich jedoch nur in Teilen hieran anknüpfen.



Vielmehr – so die Projektüberlegung – bedarf es zugleich einer Neuausrichtung, die auch die neuere Diskussion um Gerechtigkeitsempfinden und Rechtfertigungsmuster in Arbeitsorganisationen aufnimmt. Zum einen greift das Projekt hier auf den Ansatz von François Dubet und KollegInnen (Dubet 2008) zurück, wonach Erwerbsarbeit von den Arbeitenden immer auch als eine Sphäre der (Un-) Gerechtigkeit erfahren wird. Kritik der Beschäftigten an der Arbeit – dies zeigen die qualitativen Studien der Forschungsgruppe – orientiert sich an drei Gerechtigkeitsprinzipien: *Gleichheit* (des Status, u.a. in Bezug auf die Partizipationschancen), *Leistung* („distributive Gerechtigkeit“) und *Autonomie* (Ansprüche auf individuelle Selbstbestimmung und Selbstentfaltung). Zum anderen ist für das Projekt die Diskussion um die Arbeiten von Boltanski/Thevenot (2007) bzw. Boltanski/Chiapello (2003) wichtig. Diese gehen davon aus, dass sich Individuen in normativen Problem- oder Streitfällen – etwa, wenn es um Gerechtigkeitsansprüche geht – in ihrer Argumentation oder Kritik auf bestimmte „Rechtfertigungsordnungen“ berufen. Die wesentlichen von den Autoren diskursanalytisch unterschiedenen Ordnungen funktionieren nach einer „Industrielogik“, einer „Marktlogik“, einer

„bürgerschaftlichen Logik“ und schließlich einer „Netz-“ oder „Projektlogik“. Dabei argumentieren Boltanski/Chiapello (2003), dass es in den letzten Jahrzehnten zu einer Verschiebung von Leitbildern und Rechtfertigungsordnungen – vor allem von der „Industrielogik“ zur „Projektlogik“ – gekommen sei. Offen ist freilich, ob und inwieweit diese Verschie-

bung der normativen Bezugssysteme tatsächlich verhaltensrelevant ist und ob dies empirisch ebenso eindeutig nachweisbar ist wie der Diskurs dies vielleicht erwarten lässt.

Wir gehen an dieser Stelle davon aus, dass es für eine aktuelle empirische Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Arbeitsbewusstsein nicht ausreicht, bloß moralische bzw. Gerechtigkeitsdiskurse zu analysieren. Vielmehr erweitern wir den Blick hier auf das „praktische Bewusstsein“ der Arbeitenden. Darunter verstehen wir im Sinne Giddens' (1992) all das, was die Beschäftigten teilweise stillschweigend darüber wissen, wie in ihrem Handlungskontext zu handeln ist bzw. gehandelt werden soll und welche Handlungsgründe (d. h. Normen, Werte) dabei geltend gemacht werden können. Das arbeitsbezogene praktische Bewusstsein, so unsere Annahme, enthält stets auch Elemente einer sich an Gerechtigkeitsansprüchen orientierenden Kritik an Arbeitsverhältnissen. Diese gilt es empirisch freizulegen.

Forschungsperspektive

Das Forschungsprojekt fragt daher danach, welche Ansprüche und Gerechtigkeitsnormen Beschäftigte vor dem Hintergrund von betrieblichen und ge-

sellschaftlichen Krisenerfahrungen – nicht nur in der aktuellen Finanzkrise – geltend machen und welche Handlungsorientierungen der Arbeitenden damit verbunden sind. Untersucht werden sollen die nachweisbar handlungsrelevanten Legitimations- und Gerechtigkeitsansprüche von Beschäftigten.

Zum einen untersuchen wir den Stellenwert und die Eigenart von Ansprüchen auf *Verteilungsgerechtigkeit* (d.h. der ergebnisbezogenen Legitimation von Erwerbsarbeit). Diese thematisieren wir im Hinblick auf konkrete Politikfelder: Beschäftigungs- und Entgeltsicherung, Arbeitszeit, Leistung und Belastung, Arbeitsgestaltung und betriebliche Innovationspolitik. Wir erwarten vor allem Ansprüche, die sich am *Leistungsprinzip* orientieren, welches nach wie vor dominant sein dürfte. Andererseits ist es möglich, dass dieses Muster vor dem Hintergrund der Erfahrungen der letzten Jahre zunehmend unter Druck gerät und brüchig wird. Gleichzeitig erwarten wir aber auch Muster, die auf *Gleichheits-* und *Autonomieprinzipien* abheben. Zu prüfen ist, wie bedeutsam sie sind und wie sich ihr Verhältnis zu den Leistungsorientierungen entwickelt.

Und zum anderen stellen wir die Frage nach Stellenwert und Eigenart von Ansprüchen auf *Beteiligungsgerechtigkeit*.

Informationen zum Projekt

Titel des Projekts: Brüchige Legitimationen – Neue Handlungsorientierungen? Krisenerfahrungen, Gerechtigkeitsansprüche und Interessenorientierungen in Arbeit und Betrieb.

Gefördert von: Hans-Böckler-Stiftung

Projektteam: Prof. Dr. Michael Schumann; Dr. Knut Tullius; PD Dr. Harald Wolf (verantwortlich).

Laufzeit: 09/2012 - 10/2014

Das Projekt wird gemeinsam mit dem ISF München durchgeführt; Projektteam des ISF: Dr. Nick Kratzer; Dr. Wolfgang Menz (verantwortlich); Sarah Nies; Prof. Dr. Dieter Sauer.

keit (d.h. Erwartungen von und Ansprüchen auf Beteiligung an Entscheidungsprozessen). Diese Ansprüche vermuten wir in einem Spektrum zwischen einer Stellvertreter- und einer Aneignungsperspektive. Die „Stellvertreterperspektive“ hat für die Erwerbsarbeits-sphäre traditionell einen hohen Stellenwert und bildet hierzulande seit langem einen wichtigen Pfeiler der „sozialpartnerschaftlichen“ Legitimationsordnung (Tullius/Wolf 2012). Die spannende Frage ist, wie dominant sie noch ist und welche Ausprägungen sie heute hat. Ferner stellt sich die Frage, ob sich die „Aneignungsperspektive“ der Arbeitenden heute stärker geltend macht – insbesondere der Anspruch direkter Partizipation und Mitsprache auch in der Arbeit, wie in der Diskussion über „Subjektivierung“ angenommen wird.

Forschungsdesign

Die Untersuchung folgt einem qualitativ-interpretativen Design. Im Mittelpunkt der empirischen Erhebungen stehen Interviews und Gruppendiskussionen mit insgesamt ca. 500 Beschäftigten in 18 Unternehmen aus Industrie- und Dienstleistungssektor. Dadurch werden Handlungsbedingungen und Beteiligungsfor-

men in einem weiten Branchen-, Betriebs- und Beschäftigtenspektrum abgedeckt. Durch offene, qualitative Interviews mit narrativen Elementen sollen die Anspruchs- und Orientierungsmuster der Beschäftigten in ihrer praktischen Relevanz und Einbettung möglichst genau rekonstruiert werden. Die Interviews sollen dichte Beschreibungen von Kooperations- und Kommunikationszusammenhängen durch die Arbeitenden liefern. Insbesondere sollen sie Konflikte und Streit in Entscheidungssituationen des Betriebs- und Arbeitsalltags thematisieren. Dies soll es ermöglichen, aus den Erzählungen und Urteilen der Befragten implizite normative Maßstäbe und Gerechtigkeitsvorstellungen herauszudestillieren. Darüber hinaus sollen flankierend Experteninterviews durchgeführt werden, um den betrieblichen Erfahrungsraum und Krisenkontext weiter auszuleuchten.

Literatur

Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. UVK, Konstanz.
Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburger Edition, Hamburg.

Demirovic, Alex; Dück, Julia; Becker, Florian; Bader, Pauline (Hrsg.) (2011): VielfachKrise. Im finanzmarktdominierten Kapitalismus. VSA Verlag, Hamburg.

Dubet, Francois (in Zusammenarbeit mit Valérie Caillet, Régis Cortéséro, David Mélo und Françoise Rault) (2008): Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburger Edition, Hamburg.

Giddens, Anthony (1992): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Institut für Demoskopie Allensbach (2010): Einstellungen zur sozialen Marktwirtschaft in Deutschland am Jahresanfang 2010. Erkenntnisse aus repräsentativen Trendfortschreibungen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Kleemann, Frank; Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden: 415-450.

Roth, Roland (2012): Vom Gelingen und Scheitern sozialer Bewegungen. Forschungsjournal soziale Bewegungen 25 (1): 21-31.

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2012): Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozialpartnerschaftlichen Geistes? In: Industrielle Beziehungen 19 (4) (in Vorbereitung).

Neue Buchveröffentlichung

Generationengerechtigkeit, Altersdiskriminierung und soziale Sicherheit sind Schlagworte einer demografischen Debatte, die nicht nur die Politik und Wissenschaft herausfordert, sondern auch in der Bevölkerung Sorgen und Ängste hervorruft. Der demografische Wandel setzt die demokratischen Grundlagen unserer Gesellschaft unter Druck. Eine schrumpfende Bevölkerung, eine alternde Gesellschaft und neue regionale Ungleichgewichte zwischen verlassenen Orten und wachsenden Städten provozieren Verteilungsfragen und polarisieren die Sozialordnung des Wohlfahrtsstaates. Wie wird mit immer markanter formulierten Partikularinteressen unterschiedlicher Bevölkerungs- und Altersgruppen umgegangen? Und in wel-



Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold:
Demografie und Demokratie.
Zur Politisierung des Wohlfahrtsstaates.

Hamburg 2012 (Hamburger Edition).
 140 Seiten, ISBN 978-3-86854-253-0,
 € 12,00.

chen Lebensbereichen stellen die demografischen Veränderungen die normativen Orientierungen und strukturellen Grundlagen des Gemeinwesens in Frage? Die Autoren lenken die Auf-

merksamkeit auf Wohlstandskonflikte und Verteilungsfragen, allesamt Entwicklungen, die Gestalt, Form und Mentalität des Sozialen prägen. Erweist sich der demokratische Wohlfahrtsstaat als flexibel genug, die demografische Herausforderung anzunehmen?

Jenseits von Niedergangsszenarien und Heilsversprechen à la »Weniger ist mehr« wird hier erstmals auf verfassungs-, infra- und wohlfahrtsstruktureller Ebene nicht nur eine differenzierte Analyse des konfliktreichen Spannungsverhältnisses zwischen Demografie und Demokratie vorgestellt, sondern auch eine Perspektive entwickelt, wie die gefährdeten demokratischen und sozialen Grundlagen unserer Gesellschaft bewahrt werden könnten.

Göttinger Nacht des Wissens am 24. November 2012

Am Samstag, den 24. November 2012 von 17 bis 24 Uhr findet zum Abschluss des 275. Jubiläumsjahres der Universität Göttingen die erste Nacht des Wissens statt. Das SOFI beteiligt sich an der Nacht des Wissens – Veranstaltung: „Die Arbeitsgesellschaft im Film“ – Zentrales Hörsaalgebäude der Universität.

Arbeit prägt unser Leben. Sie ist Lebensgrundlage sowie Gegenstand unserer Wünsche nach Anerkennung und Status. Sie trägt unsere Hoffnungen, im Leben und im Beruf vorwärts zu kommen. Aber Arbeit ist auch Quelle von Sorge, Konflikt und Verdruss. Das Soziologische Forschungsinstitut (SOFI) befasst sich nunmehr seit knapp fünf Jahrzehnten mit der Bedeutung der Arbeit für die Menschen in unserer Gesellschaft. In all den Jahren sind zahlrei-



che Studien zur Industriearbeit und zur Berufsbildung, zu den Folgen der Rationalisierung und Computerisierung, zu globalen Arbeitsmärkten und betrieblicher Mitbestimmung, aber auch zu Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung erarbeitet und einer breiten Öffentlichkeit vorgelegt worden. Forschungsberichte, Aufsätze, Vorträge und Interviews sind Möglichkeiten, soziologisches Wissen über Arbeit zu verbreiten. Eine andere Perspektive, Erwerbsarbeit zu diskutieren, ist die filmische Dokumentation. Sie steht im Mittelpunkt dieser Veranstaltung. Ge-

zeigt werden Dokumentarfilme, die von Berichten über „einfache Arbeit“, den Wandel der Industriearbeit bis hin zur postindustriellen Welt der Wissens- und Dienstleistungsarbeit reichen. Im Anschluss an jeden Film besteht die Möglichkeit zur Diskussion.

Film 1: 17.30 bis 19.00 Uhr:

„Einfache Arbeit“. Die Hinterbühnen der Arbeitswelt in vier viertelstündigen Kurzfilmen aus dem Jahr 2006.

Film 2: 19.30 bis 21.00 Uhr:

„Das langsame Ende der Arbeitsteilung“. Die Arbeitsforschung des SOFI in einer Fernsehdokumentation von 1992.

Film 3: 21.30 bis 23.00 Uhr:

„Play Hard Work Hard“. Die postindustrielle Welt der Wissens- und Dienstleistungsarbeit im Kinofilm (2011).

SOFI-Tagung zum Finanzmarktkapitalismus am 11./12. März 2013

Vom 11. bis 12. März 2013 findet zu dem Thema „**Finanzmarktkapitalismus – Arbeit – Innovation**“ (Arbeitstitel) unsere **zweite Tagung ‚SOFI Work in Progress‘** statt. In der kommenden Ausgabe werden wir das Tagungsprogramm ausführlich vorstellen. Bis dahin sei an dieser Stelle auf die SOFI-Homepage (www.sofi.uni-goettingen.de) verwiesen.

VORTRÄGE

Ausgewählte Vorträge von SOFI-MitarbeiterInnen

Vorträge auf internationalen Tagungen

Bartelheimer, Peter: Discussant on: „Career Patterns between State and Household Regulation. Workshop“(De-)Standardisation’ of Work Biographies in the 20th Century. Historical and Sociological Perspectives on Regulatory Norms and Social Practices. IGK Work and Human Life Cycle in Global History. Berlin, 7.-9.3.2012.

Faust, Michael: Financial Market Capitalism in Germany. To What Extent? 24th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Cambridge (US), 28.-30.6.2012.

Faust, Michael: Discussant on a featured panel “Does the Financial Economy Dominate the Productive Economy?” together with William Lazonick (organizer), Ro-

bert Boyer, Ronald Dore, Samah El-Shahat; 24th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Cambridge (US), 28.-30.6.2012.

Feuerstein, Patrick: “Modes of work reorganisation in the course of the IT industry’s internationalisation”. Vortrag auf der „ILPC 2012: 30th International Labour Process Conference“, Stockholm University, 27.-29.3.2012.

Feuerstein, Patrick/Mayer-Ahuja, Nicole: The quality of work in the globalizing IT industry. 24th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Cambridge (US), 28.-30.6.2012.

Hanekop, Heidemarie/Wittke, Volker: Governanceformen kollaborativer Ko-Produktion von Kunden im Internet – ein Bei-

trag zur Weiterentwicklung der sozialwissenschaftlichen DL-Theorie. Vortrag auf der Tagung der Initiative Social Science Service Research (3sR) „Sozialwissenschaftliche Dienstleistungsforschung. Beiträge zu einer Service Science“, München, 27.01.2012.

Herrigel, Gary Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker: Global quality production – new patterns of transnational division of labor of German automobile suppliers. 20th Gerpisa International Colloquium, Krakau, 31.5.2012.

Herrigel, Gary/Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker: New German global manufacturing strategies – product adaptation, localization and industrial upgrading in China. 24th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Cambridge (US) , 28.-30.6.2012.

Kädtler, Jürgen: German Social Partnership in Crisis – Proof of Value or Decline? 24th Annual Meeting of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), Cambridge (US), 28.-30.6.2012.

Kohlrausch, Bettina: Money for Nothing? – The Effects of Continuing Training in Germany Objective and Subjective Labor Market Security. Vortrag, Annual ESPANET Conference, Edingburgh, 8.9.2012.

Kohlrausch, Bettina: Youth Unemployment in Germany. Round table discussion 10. September in Copenhagen: Youth unemployment in Denmark, Sweden and Germany challenges and solutions, Friedrich-Ebert-Stiftung, Stockholm, 10.9.2012.

Kuhlmann, Martin: "Lean Production in Germany: Two Waves and Current Perspectives". Vortrag auf der „30th International Labour Process Conference“, Stockholm, 27.-29.3.2012.

Mautz, Rüdiger: Civil society initiatives in the field of energy production – a new model of power generation. Vortrag auf der "Energy & Society Conference"; Instituto de Ciencias Sociais, Lissabon, 3.3.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: Veranstalterin des Workshops (mit Lutz Raphael, Universität Trier, und Josef Ehmer, Universität Wien): "'(De-)Standardisation' of work biographies in the 20th century. Historical and sociological perspectives on regulatory norms and practices", Gemeinsamer Workshop von Re_Work (Internationales Geisteswissenschaftliches Kolleg 'Arbeit und Lebenslauf in historischer Perspektive') und SOFI (Soziologisches Forschungsinstitut an der Universität Göttingen e.V.), Berlin, 7.-9.3.2012.

Wolf, Harald: Capital as imaginary institution of power. Vortrag auf der Konferenz "Capitalizing Power: The Qualities and Quantities of Accumulation", York University, Toronto, 28.-30.9.2012.

Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen in Deutschland

Baas, Meike: Erträge aus Sprachförderung und beruflicher Weiterbildung bei arbeitslosen Migrantinnen. Vortrag auf dem Expert/inn/en-Workshop zum Thema „Weiterbildung im Kontext von Zuwanderung“, Göttingen, 12.6.2012.

Baethge, Martin: Zu Situation und Perspektiven der Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, Feedback-Workshop, Soest, 13.1.2012

Baethge, Martin: Demografie als Chance: Perspektiven für die berufliche Bildung, Jahresforum der „Weinheimer Initiative“, Kiel, 1.-2.2.2012.

Baethge, Martin: Die neue Handlungs- und Wissensstruktur von Dienstleistungsarbeit: Herausforderung für Organisation und Organisationen der Arbeit, Universität Halle, 3.2.2012.

Baethge, Martin: Zukunft der Arbeit: Beitrag zur Vollkonferenz „Attraktive Stahlarbeit“, Bochum, 21./22.3.2012.

Baethge, Martin: Erfassung systemischer und individueller sozialer Kontextfaktoren in der beruflichen Bildung, SiKofak – ASCOT-Fachbeiratssitzung, Göttingen, 2.4.2012

Baethge, Martin: Verordnete Gleichheit? Berufliche und akademische Ausbildungswege im Wandel, Beitrag zum Fachforum „Das Gleichheitsdilemma – Folgen und Nebenwirkungen der Neuformatierung der frühpädagogischen Ausbildungslandschaft“, München (DJI), 24./25.4.2012.

Baethge, Martin/Wolter, André: Berufsbildung, Hochschulbildung und Weiterbildung. Beitrag zur Fachtagung „Bildung in Deutschland 2012“, Berlin, 27.6.2012.

Bartelheimer, Peter: Wo die Mitte aufhört: Soziale Spaltungslinien und Zone der Prekarität. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Bartelheimer, Peter: „Prekarität und Teilhabechancen“. Beitrag zum Fachgespräch „Dimensionen und Perspektiven der Prekaritätsforschung“, Hamburger Institut für Sozialforschung, Hamburg, 19./20.4.2012.

Bartelheimer, Peter/Lehweß-Litzmann, René: Segmentiertes Beschäftigungssystem und ungleiche Teilhabe – erweiterte Arbeitsmarktbeobachtung. Vortrag auf der Fachtagung „Zwischen atypischer Beschäftigung und Fachkräftemangel?“ des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden, 30.5.2012..

Bartelheimer, Peter: „Kontrafaktische Informationen und soziale Indikatoren“. Beitrag zur Veranstaltung der Sektion Soziale Indi-

katoren: „Vielfalt und Zusammenhalt aus dem Blickwinkel sozialer Indikatoren“. 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Bartelheimer, Peter: Doppeltes Mandat – Beratung in der Arbeitsverwaltung als gesteuerte Interaktion zwischen Prozessvorgaben und Aushandlung. Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe „Der Ermessensspielraum: Annäherungen an die black box politischer Steuerung am Beispiel der managerialen Arbeitsverwaltung (Karen Jaehrling, Duisburg; Christine Weinbach, Potsdam). 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Hanekop, Heidemarie: Kollaborative Innovations- und Produktionsformen im Web 2.0. Vortrag beim Forschungskolloquium an der TU Dortmund, Dortmund, 10.7.2012.

Kalkowski, Peter: Kontraktualisierung und Arbeitsgestaltung. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Kädtler, Jürgen: Sozialpartnerschaft – zu den betrieblichen Grundlagen einer gesamtgesellschaftlichen Institution. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Kädtler, Jürgen: Conventional Coordination in Organisational Real Life. Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe "Action Regimes" / "Regimes of Engagement": "Reconceptualizing Action In Pragmatic Sociology". 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Kohlrausch, Bettina: Wie integrationsfähig ist das Berufsbildungssystem? – Zur Strukturierung der Übergänge ins Erwerbssystem. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Kuhlmann, Martin: „Erfahrungen und Reaktionsweisen von Arbeitnehmern bei betrieblichen Reorganisationsprozessen“. Vortrag auf der Arbeitstagung „Arbeitnehmerbewusstsein und Demokratie“ der HBS / RLS / JenZIG, Jena, 3.5.2012.

Mautz, Rüdiger: Atomausstieg und was dann? Zur Neuorientierung des deutschen Stromsektors. Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Die Gestaltung der Energiewende: Herausforderungen für die nächste Dekade“. Technische Universität Braunschweig, 9.1.2012.

Mautz, Rüdiger: Sozialer Wandel und technische Innovationen im deutschen Stromsektor – Dynamiken und Konflikte. Vortrag im Rahmen der Sektionsveranstaltung „Umweltsoziologie I: Energievielfalt und gesellschaftlicher Zusammenhalt: Deutschland und die Energiewende“. 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: „Forschung für wen? Arbeitssoziologie zwischen Beobachtung, Co-Management und Gesellschaftskritik“. Vortrag auf dem Workshop 'Präsenz und Repräsentation: Erfahrungen und Perspektiven akteursbezogener Arbeits- und Gewerkschaftsforschung' an der Universität Hamburg, Fachbereich Sozialökonomie, Hamburg, 18.1.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: I felt like a kid in front of them. Arbeit und Lebenslauf bei deutsch-indischer Softwareprogrammierung. Kolloquium des Instituts für Soziologie, Universität Duisburg-Essen, 25.1.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: Prekarisierung oder Polarisierung von Reproduktion? Eindrücke von Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Indien. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: Kolloquium des Instituts für Sozialforschung, Frankfurt/Main:

„They were actually all ... old people.“ Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Lebenslauf bei deutsch-indischer Softwareprogrammierung, Frankfurt/Main, 23.4.2012..

Mayer-Ahuja, Nicole: Kolloquium des Instituts für soziale Bewegungen, Universität Bochum: Organisation von Arbeit in Deutschland und Indien – Plädoyer für eine Perspektiverweiterung, Bochum, 7.5.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: Transnationale Gemeinschaft? Überlegungen zum Verhältnis von Vielfalt und Integration bei deutsch-indischer-Softwareprogrammierung. Plenarveranstaltung „Vielfalt grenzüberschreitender Arbeitszusammenhänge – Zusammenhalt durch transnationale Erwerbsregulierung?“ 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Mayer-Ahuja, Nicole: IT-Arbeit zwischen Mobilisierung und Immobilisierung. Personelle Mobilität im Spannungsfeld von transnationaler Unternehmensstrategie und der lokalen Reproduktion von Arbeitskraft in Deutschland und Indien; Ad-Hoc Gruppe „Grenzüberschreitende Unternehmen und Integration neuer Standortregionen in ‚emerging markets‘ – empirische und theoretische Perspektiven

auf das Verhältnis von Vielfalt und Zusammenhalt in den Unternehmen“, 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Vogel, Berthold: Die Ausweitung prekärer Beschäftigung als Gefährdung der gesellschaftlichen Mitte. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Vogel, Berthold: Kritik der Arbeit. Arbeit der Kritik. Vortrag im Hamburger Institut für Sozialforschung im Rahmen der dortigen InstitutsMontage zum Thema „Praxis und Kritik“, Hamburg, 7.5.2012.

Vogel, Berthold: Das Handwerk der Sozialforschung. Forschungsmärkte als Herausforderung für die „öffentliche Soziologie“. Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe: Das Konzept der „öffentlichen Soziologie“. 36. Kongress der DGS, Ruhr-Universität Bochum und TU Dortmund, 1.-5.10.2012.

Wittke, Volker: Spaltung der Arbeitswelt – Prekarität für alle? Fragen und Diskussionsperspektiven. Workshop „SOFI Work in Progress“, Göttingen, 1./2.2.2012.

Wolf, Harald: „Gerechtigkeitsansprüche an Erwerbsarbeit in der ‚Vielfachkrise‘“. Vortrag auf der Frühjahrstagung der DGS-Sektion Arbeits- und Industriesoziologie, Universität Göttingen, 24./25.5.2012.

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

Bücher:

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf (im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung). 343 Seiten, 49,90 Euro. Bielefeld (W. Bertelsmann Verlag).

Baethge-Kinsky, Volker; in Kooperation mit Döbert, Hans (2012): Lernen ganzheitlich erfassen – Wie lebenslanges und lebensweites Lernen in einem kommunalen Lernreport dargestellt werden kann. Konzeption eines kommunalen Lernreports. Gütersloh (Bertelsmann-Stiftung), (http://www.bertelsmannstiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_36136_36140_2.pdf).

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

Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.) (2012): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag).

Kädler, Jürgen/Neumann, Uwe (2012): Industrielle Fachkräfte unter Druck? Das Beispiel der Laborantinnen und Laboranten in der Chemie- und Pharmaindustrie. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeit und Soziales, Bd. 257. Düsseldorf.

Kersten, Jens/Neu, Claudia/Vogel, Berthold (2012): Demografie und Demokratie. Zur Politisierung des Wohlfahrtsstaates. Hamburg (Hamburger Edition).

Aufsätze:

Armbruster, Chris/Hanekop, Heidemarie/Wallace, Julia (2012): PEER - Publishing and the Ecology of European Research: Additional Outcomes.

Baethge, Martin (2012): Kompetenzentwicklung und Beruflichkeit – auf dem Weg zur Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Reichwald, Ralf/Frenz, Martin/Hermann, Sibylle/Schipanski, Agnes (Hrsg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion (Springer/Gabler), S. 81-102.

Baethge-Kinsky, Volker (2012): Neudefinition der „bürgerlichen Grundbildung“ und gefährdete Bildungsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutsch-

land. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 201-222.

Bartelheimer, Peter (2012): Teilhabe – Gebrauchsanleitung für einen schillernden Begriff. In: Informationsdienst Straffälligenhilfe, 20. Jg., Heft 1, S. 16-20.

Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Produktion und Teilhabe – Konzepte und Profil sozioökonomischer Berichterstattung. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 41-85.

Bartelheimer, Peter/Lehweß-Litzmann, René (2012): Externe Arbeitsmärkte – gesellschaftliche Voraussetzungen und prekäres Potenzial. In: Krause, Alexandra/Köhler, Christoph (Hrsg.): Arbeit als Ware. Bielefeld (transcript), S. 63-92.

Bartelheimer, Peter/Leßmann, Ortrud/Matiaske, Wenzel (2012): The Capability Approach: A New Perspective for Labor Market and Welfare Policies? Editorial. In: management revue, Vol. 23, Issue 2, p. 93-97.

Bartelheimer, Peter/Verd, Joan-Miquel/Lehweß-Litzmann, René/López-Andreu, Martí/Schmidt, Tanja (2012): Unemployment, intervention and capabilities. A comparative study of Germany and Spain. In: Transfer, Vol. 18 Issue 1 (February 2012), p. 29-42.

Deeke, Axel/Baas, Meike (2012): Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung. Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung, IAB-Discussion Paper 11/2012, Nürnberg.

D'Alessio, Nestor/Hacket, Anne (2012): Flexibilität und Kapitalmarkt – Neue Formen der Arbeitsorganisation und Unternehmenskontrolle. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 359-386.

Faust, Michael (2012): Sociological Perspectives on Management Consulting. In: Kipping, Matthias and Clark, Timothy T. (eds.): The Oxford Handbook of Management Consulting, Oxford (Oxford University Press), S. 139-163.

Fromm, Sabine/Bartelheimer, Peter (2012): Erwerbsteilhabe. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 327-358.

Hanekop, Heidemarie/Wittke, Volker (2012): Nutzergenerierte Beratungsplattformen: Neue Formen der Ko-Produktion im Web 2.0. In: Beyreuther, Tabea/Duske, Katrin/Eismann, Christian/Hornung, Sabine/Kleemann, Frank (Hrsg.): consumers @work: Zum neuen Verhältnis von Unternehmen und Usern im Web 2.0. Frankfurt/M. (Campus), S. 212-245.

Hanekop, Heidemarie/Wittke, Volker (2012): Wandel des wissenschaftlichen Publikationssystems durch das Internet – sektorale Transformation im Kontext institutioneller Re-Konfiguration. Erscheint in: Dolata, Ulrich/Schrage, Jan Felix (Hrsg.): Das Internet und der Wandel von Medienwelten. Berlin (edition sigma).

Hanekop, Heidemarie/Wittke, Volker (2012): Nutzergenerierte Beratungsplattformen: Neue Formen der Ko-Produktion im Web 2.0. Erscheint in: Voß/Kleemann: Arbeit und Betrieb im Web 2.0. Frankfurt/M. (Campus).

Hanekop, Heidemarie/Wittke, Volker (2012): Governance kollaborativer Produktion von Dienstleistungen durch Kunden im Web 2.0. CD zur Dokumentation der Tagung ,3SR – Social Science Service Research – Contributions to a Service Science', 26./27.01.2012, München.

Kädtler, Jürgen (2012): German Social Partnership in Crisis. Proof of Value or Crisis of Social Partnership. In: Leonardis, Ota de/Negrelli, Serafino/Salais, Robert (eds.): Democracy and Capabilities for Voice. Welfare, Work and Public Deliberation in Europe. Brüssel (P.I.E. Peter Lang), p. 157-179.

Kalkowski, Peter/Paul, Gerd (2012): Auf dem Wege zur Wellness-Facharbeit? Fazit aus einem empirischen Forschungsprojekt. In Berufsbildung (66), Heft 135, S. 5-7.

Kalkowski, Peter/Paul, Gerd (2012): Hochwertige Dienstleistungen für die Job-Maschine Wellness? In: Reichwald, Ralf/Frenz, Martin/Hermann, Sibylle/Schipanski, Agnes (Hrsg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion (Springer/Gabler), S. 217-237.

Kohlrausch, Bettina (2012): „Das Übergangssystem – Übergänge mit System?“. In: Bauer, Ulrich/Bittlingmeyer, Uwe H./Scherr, Albert (eds.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Wiesbaden (VS-Verlag), S. 595-610.

Kuhlmann, Martin (2012): Buchbesprechung: „Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Ausgabe 2011. Folgen der Krise, Arbeitsintensivierung, Restrukturierung.“. In: WSI Mitteilungen, Jg. 65, Nr. 2, S. 157f.

Kuhlmann, Martin/Schumann, Michael (2012): Fachkräftesicherung im demografischen Wandel – der Stellenwert innovativer Formen der Arbeitsgestaltung. In: Zehrfeld, W. Axel (Hrsg.) (2012): Fachkräftesicherung. Situation – Handlungsfelder – Lösungen. Frankfurt/Main (Frankfurter Allgemeine Buch), S. 221-232.

Lehweß-Litzmann, René (2012): Flexibilität und Sicherheit – Deutschland im europäischen Vergleich. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 243-282.

Lehweß-Litzmann, René (2012): Flexible Employment, poverty and the household. In: Transfer, Vol. 18, Issue 1 (February 2012), p. 66-78.

Lehweß-Litzmann, René (2012): What Does Flexicurity Have to Gain from the Capability-Approach? In: management revue, Vol. 23, Issue 2, p. 119-139.

Mautz, Rüdiger (2012): Atomausstieg und was dann? Probleme staatlicher Steuerung der Energiewende. In: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management, 5. Jg., Heft 1/2012, S. 149-168.

Mautz, Rüdiger (2012): Sozioökonomische Dynamik der Energiewende. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 223-241.

Mautz, Rüdiger/Rosenbaum, Wolf (2012): Der deutsche Stromsektor im Spannungsfeld energiewirtschaftlicher Umbaumodelle. In: WSI Mitteilungen 2/2012, S. 85-93.

Mayer-Ahuja, Nicole/Bartelheimer, Peter/Kädtler, Jürgen (2012): Teilhabe im Umbruch

Veröffentlichungen von SOFI-MitarbeiterInnen

Fortsetzung von S. 15

– Zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden (VS Verlag), S. 15-39.

Solga, Heike/Baas, Meike/Kohlrausch, Bettina (2012): Mangelnde Ausbildungsreife – Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? WZBrief Bildung, 19, 2/2012

Tullius, Knut/Freidank, Johannes/Grabbe, Johannes/Kädtler, Jürgen/Schroeder, Wolfgang (2012): Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 2/2012, S. 113-123.

Vogel, Berthold (2012): Review-Essay zu: The Oxford Handbook of the Welfare State. In: Zeitschrift für Sozialreform, Heft 1/2012, Stuttgart, S. 101-109.

Personalien

Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja hat zum 1. September 2012 die Professur „Soziologie, insbesondere Arbeit, Organisation, Innovation“ am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg angetreten. Sie bleibt dem SOFI allerdings erhalten: als Projektleiterin des Interdisziplinären Verbundes „Gute Arbeit‘ nach dem Boom“, der vom BMBF im Rahmen der Förderung der e-Humanities finanziert wird und zum 1. Oktober 2012 seine Arbeit aufnimmt.

Dr. Bettina Kohlrausch hat vom 1. April 2012 bis 30. September 2012 eine Vertretungsprofessur für Bildungssoziologie an der Leibniz-Universität Hannover angenommen.

Dr. Peter Birke wird ab dem 1. Oktober 2012 als neuer Mitarbeiter im SOFI tätig sein.

Klaus-Peter Buss ist seit April 2012 promoviert. Der Titel seiner Dissertation lautet: „Alte‘ Kompetenzen für neue Geschäftsmodelle? Betriebliche Anpassungsstrategien im Prozess der ostdeutschen Industrietransformation“. Die Veröffentlichung der Dissertation ist in Vorbereitung.

Vogel, Berthold/Kersten, Jens/Neu, Claudia (2012): Demographische De-Infrastrukturialisierung. In: Zeitschrift für Agrargeschichte und Agrarsoziologie, Heft 1/2012, S. 42-59.

Wolf, Harald (2012): Akademiker und Nicht-Akademiker im Wissenskapitalismus. Betriebliche Kooperations- und Interessenkonstellationen. In: Kuda, Eva/Strauß, Jürgen/Spöttl, Georg/Kaßbaum, Bernd (Hrsg.): Akademisierung der Arbeitswelt? Zur Zukunft der beruflichen Bildung. Hamburg (VSA), S. 52-65.

Wolf, Harald (2012): Entwicklungstendenzen industrieller Forschung und Entwicklung. In: Böhle, Fritz/Busch, Sigrid (Hrsg.): Management von Ungewissheit. Bielefeld (transcript), S. 177-187.

Wolf, Harald (2012): Gesellschaftskritik und imaginäre Institution. Zur Aktualität von Cornelius Castoriadis. In: PROKLA, Nr. 167, S. 267-286.

Working Paper:

Voskamp, Ulrich/Wittke, Volker (2012): Globale Qualitätsproduktion. Eine Studie zu neuen Strategien transnationaler Produktion bei Zulieferern der Automobilindustrie und im Maschinenbau. SOFI Working Paper, Nr. 7.

Kalkowski, Peter/Paul, Gerd (2012): Professionalisierungstendenzen im Wellness-Bereich? SOFI Working Paper, Nr. 8.

Forschungsberichte:

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2012): Zu Situation und Perspektiven der Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in NRW. Eine explorative Studie an ausgewählten Berufskollegs. Göttingen/Düsseldorf, 27. Juni 2012.

Bartelheimer, Peter/Henke, Jutta/Kotlenga, Sandra/Pagels, Nils/Schelkle, Bettina (2012): „Es lässt sich mit allen arbeiten“: PRIMUS – Arbeitsmarktdienstleistung zwischen Vermittlung und Fallmanagement. IAB-Forschungsbericht, 05/2012, Nürnberg, 79 S.

Paul, Gerd (2012): Untersuchung zur Mitbestimmung im Konzern. Ergebnis einer Befragung der Hans-Böckler-Stiftung. Abschlussbericht, Göttingen, März 2012.

SOFI-Forschungskolloquium Wintersemester 2012/2013

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

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

26. 10. 2012

Martin Baethge / Volker Baethge-Kinsky (SOFI): Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf: die NRW-Perspektive

09. 11. 2012

Klaus-Peter Buss (SOFI): Industrielle Kompetenzen und die Entwicklung neuer Unternehmensstrategien. Eine ressourcenorientierte Perspektive auf die ostdeutsche Industrietransformation.

23. 11. 2012

Prof. Dr. Jörg Sydow (FU Berlin): How Inter-organizational Networks Can Become Path-dependent: Bargaining in the Photonics Industry

07. 12. 2012

Gemeinsam mit dem Institut für Soziologie der Universität Göttingen: Sighard Neckel (IFS Frankfurt): Refeudalisierung der Ökonomie: Zum Strukturwandel kapitalistischer Wirtschaft

14. 12. 2012

Dr. Kai Marquardsen (Universität Jena): „Und wenn er der Meinung ist, er muss unter der Brücke pennen, dann ist es so.“ Gerechtigkeitsurteile im aktivierenden Arbeitsmarktregime.

11. 01. 2013

Eva Kocher Europa-Universität Viridiana Frankfurt/Oder): „Die Verwirklichung des Arbeitsrechts. Juristische Fragen und betriebliche Konflikte“

25. 01. 2013

Janina Söhn (SOFI): „Ungleiche Bildungsbeteiligung nach der Einwanderung: Warum drücken welche erwachsenen MigrantInnen noch mal die ‚Schulbank‘ – und warum andere nicht?“

08. 02. 2013

Peter Bartelheimer / Jürgen Kädtler (SOFI): „Teilhabe und Möglichkeiten – Zum ‚Capability Approach‘ als Forschungsparadigma“