



Call for Papers

Die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie und die Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) organisieren beim 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie vom 1. bis 5. Oktober 2012 an der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund eine gemeinsame Veranstaltung zum Thema

Neue Bindung oder prekarisierende Kommodifizierung? Ursachen und Folgen diversifizierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die gegenwärtige Arbeitswelt ist geprägt von neuen Arbeits- und Organisationsformen und Beschäftigungsbedingungen, die in ihrer Wirkung weit über die Erwerbssphäre hinausreichen. Als Ursachen dieses Wandels werden veränderte Erfordernisse einer sich im internationalen Wettbewerb befindenden Wirtschaft benannt. Wissensgesellschaft, Globalisierung und Flexibilisierung bringen zum einen neue Anforderungen an Arbeit, Organisation und Beschäftigungsverhältnisse mit sich. Zum anderen werden aber sowohl Bindungen im Arbeitsprozess als auch Erwartungen an die Arbeitsorganisation immer diffuser und kontingenter. Diese Entwicklung betrifft nicht nur klassische Formen industrieller Produktion, sondern auch das breite Spektrum der Dienstleistungsarbeit sowie in jüngster Zeit verstärkt auch wissensintensive Arbeit. Sie manifestiert sich nicht zuletzt im schwindenden Einfluss professioneller Fachverbände zu Gunsten einer Ökonomisierung von Arbeits- und Organisationsgestaltung, die ihrerseits atypische Beschäftigungsverhältnisse befördert. Eine fortschreitende Heterogenisierung von Beschäftigungsgruppen und die Entkopplung von Beschäftigten und Arbeitsorganisation sind die Folge.

Auf der einen Seite sind also Tendenzen der Individualisierung und Isolierung, der Flexibilisierung und Deregulierung zu beobachten. Auf der anderen Seite sind aber zugleich und in neuer Weise Bindungen an Arbeitsorganisationen erforderlich, um den Bestand von Organisation sicherzustellen. Welche Auswirkungen haben diese beiden zeitgleichen Entwicklungen? Als Antwort auf die aus der Ökonomisierung resultierenden Entkopplungstendenzen werden auf der organisationalen Ebene neue Formen des Commitments (z.B. Corporate Social Identity, Corporate Social Responsibility) installiert, die es soziologisch zu reflektieren gilt. Zugleich gilt es sensibel zu bleiben für mögliche neue Formen der Re-Kollektivierung, die eine Art „Antwort“ auf zunehmende Vielfalt darstellen könnten. Führen diese neuen Formen des Commitments zu neuen Bindungen innerhalb und an die Arbeitsorganisation oder aber – so das negative Szenario – zu einer prekarisierenden Kommodifizierung? Hier stellt sich auch die Frage, inwieweit sich Phänomene wie z.B. Belastung und Überforderung oder desintegrative Dynamiken auf diese Entwicklungen zurückführen lassen. Haben diese Veränderungen auf lange Sicht negative Auswirkungen auf Innovation und Kreativität im Arbeitsprozess? Welche gesellschaftlichen Auswirkungen werden evoziert?



Die Veranstaltung steht unter folgenden Leitfragen:

- In welchem dynamischen Wechselspiel bewegen sich „Bindung“ und „Kommodifizierung“?
- Stehen sich organisationales Commitment und professionelle Selbststeuerung zunehmend diametral gegenüber?
- Wie ist das gegenwärtige Verhältnis von Diversifizierung auf der einen, Anzeichen der Re-Standardisierung auf der anderen Seite einzuschätzen? Welche Folgen sind damit für soziale Einbindung verknüpft?
- Was stiftet in einer Gesellschaft, die durch Dynamiken der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, durch Tendenzen der Prekarisierung und eine Individualisierung von Risikolagen gekennzeichnet ist, sozialen Zusammenhalt?
- Unter welchen Bedingungen entstehen aus heterogenen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen nicht nur Desintegration und Entsolidarisierung sondern auch Tendenzen einer Re-Kollektivierung von Strategien?
- Wo verlaufen die Grenzen zwischen Kreativität und Innovation im Arbeitsprozess einerseits und möglichen negativen Implikationen wie Konkurrenz, belastendem Wettbewerb und Überforderung andererseits?
- Inwiefern lassen sich alte oder neue Dimensionen sozialer Ungleichheit durch den Wandel von Arbeit, Beschäftigung und Organisation identifizieren?
- In welchem Wechselspiel bewegen sich Gesellschaft und Organisation? Inwiefern strahlen die Dynamiken in Arbeitswelt auf Gesellschaft aus, und wie wirken – umgekehrt – gesellschaftliche Veränderungen auf Betrieb und individuelles Arbeitshandeln?

Erwünscht sind sowohl empirisch fundierte Analysen als auch theoretisch-konzeptionelle Beiträge. Wir bitten um Zusendung entsprechender Exposés im Umfang von bis zu 400 Wörtern **bis zum 05. Februar 2012** an juergens@uni-kassel.de und uwe.wilkesmann@tu-dortmund.de und maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Kerstin Jürgens – Sprecherin der Sektion Arbeit- und Industriesoziologie (Universität Kassel)

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann – Sprecher der Sektion Organisationssoziologie (Technische Universität Dortmund)

JProf. Dr. Maximiliane Wilkesmann – Vorstandsmitglied der Sektion Organisationssoziologie (Technische Universität Dortmund)