

Arbeits- und Industriesoziologische Studien

Jg. 3, Heft 1, August 2010

Inhalt

	Editorial	3
Pflüger / Pongratz / Trinczek	Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung	5
Nies / Sauer	Was wird aus der Betriebsfallstudie? Forschungsstrategische Herausfor- derungen durch Entgrenzung von Arbeit und Betrieb	14
Georg / Meyn / Peter	Arbeitssituationsanalysen subjek- tiver Arbeit – ein interdisziplinärer Ansatz	24
Diekmann / Petendra / Schilcher/ Ziegler / Sauer	Dem Vertrauen auf der Spur. Die Rekonstruktion von Vertrauensver- hältnissen in unternehmens- übergreifenden Kooperationen	39
Bauer / Fuchs / Franzmann / Jung	Implementation unbefristet geförderter Beschäftigung (§16e SGB II)	51
Hirsland / Grimm / Ritter	Aktivierung zur Arbeit? – Zum Gegen- standsbezug qualitativer Forschungs- ansätze in der Arbeitslosenforschung	71
Wetzel	Die Mehrebenenanalyse als Werkzeug der Arbeitssoziologie	86
Götz	Ethnografien der Nähe	101
	Forschungsvorhaben	118
	Promotionsvorhaben	132

Herausgeber

Prof. Dr. Katharina Bluhm, Universität Osnabrück

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, TU Dortmund

Dr. Heike Jacobsen, SfS, TU Dortmund

Dr. Nick Kratzer, ISF e.V. München

Prof. Dr. G. Günter Voß, TU Chemnitz

Kontakt

Dipl.-Päd. Martina Höffmann

Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie

Technische Universität Dortmund

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Otto-Hahn-Straße 4

D-44227 Dortmund

Tel/Fax: +49 231 7553718/-3280

martina.hoeffmann@tu-dortmund.de

<http://www.ais-studien.de>

Editorial

Die Arbeits- und Industriosozilogie ist eine dezidiert empirische Wissenschaftsdisziplin: Wenn jemand eine arbeits- und industriosozilogische Studie durchführt, dann bedeutet das fast automatisch, dass er oder sie *empirische* Forschung betreibt. Wenig verwunderlich ist daher, dass die Arbeits- und Industriosozilogie über ein breites Methodenspektrum und ein ausgefeiltes methodisches Instrumentarium verfügt: standardisierte Repräsentativbefragungen gehören ebenso zum Repertoire der Arbeits- und Industriosozilogie, wie Betriebsfallstudien, offene Intensivinterview, Gruppendiskussionen, teilnehmende Beobachtung u.v.m. Gemessen an der zentralen Bedeutung empirischer Forschung ist dann allerdings schon etwas verwunderlicher, dass die angewandten Methoden in den Forschungsberichten und Veröffentlichungen kaum oder nur cursorisch Erwähnung finden und insgesamt eine systematische Reflexion über Instrumente, methodische Herangehensweisen und Forschungsstrategien weitgehend fehlt. Eine solche Reflexion ist aber notwendiger denn je: Im Zuge der aktuellen Entwicklungsdynamik von Arbeit sind die Methoden und Forschungsstrategien der Arbeits- und Industriosozilogie auf ihre Tauglichkeit und Reichweite hin zu überprüfen. Dies betrifft zum einen die Frage, inwiefern die Soziologie derzeit innovative Methoden bereitstellt, um sozialen Wandel zu erfassen, zum anderen aber auch den Gegenstand von Arbeits- und Industriosozilogie, indem etwa Prozesse der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit neue Erhebungs- und Auswertungsverfahren erfordern. Die dazu durchgeführten Forschungen zeigen an vielen Stellen, dass die mehrheitlich praktizierten Methoden teilweise an Grenzen stoßen: Fallstudien müssen zum Teil neu konzipiert oder einzelne Verfahren (oft erstmals) genauer reflektiert werden. Manche mit den neuen Themen entstehende Fragestellungen erfordern nicht zuletzt völlig neuartige methodische Zugriffe (etwa bei der Beobachtung) und führen zu methodischen Innovationen. Vor diesem Hintergrund wird nicht zuletzt deutlich, dass die Arbeits- und Industriosozilogie methodische Fragen neu zu stellen hat und die explizite Auseinandersetzung mit methodologischen Überlegungen auf die Agenda setzen muss. Hierbei ergibt sich nicht nur die Chance, die empirische Stärke der Teildisziplin zu untermauern, sondern auch einen Beitrag zu einer innovativen Methodenentwicklung der Soziologie insgesamt zu leisten.

Deshalb stand die Frühjahrstagung 2010 der Sektion Arbeits- und Industriosozilogie in Chemnitz (27./28.05.2010) ganz im Zeichen der, so der Titel, „Forschungsmethodischen Herausforderungen der Entwicklung von Arbeit“. Neun Referate mit im engeren Sinne arbeits- und industriosozilogischen Beiträgen wurden ergänzt durch ein Gastreferat von Irene Götz (München), die Methoden und Methodologie (arbeits-)ethnographischer Studien vorstellte.

In dieser Ausgabe der AIS-Studien sind acht der insgesamt zehn Beiträge der Frühjahrstagung versammelt. Die Beiträge zeigen nicht nur das ganze forschungsmethodologische Spektrum der Arbeits- und Industriosozilogie, sondern

auch deren Anpassungs- und Innovationsfähigkeit. Den Anfang macht der Beitrag von *Jessica Pflüger, Hans Pongratz* und *Rainer Trinczek*, die über die Ergebnisse eines DFG-Projekts zu den methodologischen Herausforderungen der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung berichten. Im Anschluss daran fragen *Sarah Nies* und *Dieter Sauer* nach dem historischen Wandel des „Betriebs“ und der daraus resultierenden Konsequenzen für die Fallstudienforschung. Im Gegensatz zu den ersten beiden Beiträgen, in denen der Betrieb die wesentliche Ebene empirischer Forschung darstellt, fokussieren *Arno Georg, Christina Meyn* und *Gerd Peter* die Arbeitsebene und stellen mit dem methodologischen Konzept der „Arbeitssituationsanalyse“ einen interdisziplinären Forschungsansatz vor. Nach diesen drei eher konzeptionellen Artikeln, werden in den weiteren Artikeln konkrete empirische Vorgehen beschrieben: *Janis Diekmann, Brigitte Petendra, Stefan Sauer, Christian Schilcher* und *Marc Ziegler* stellen dar, wie sie „Vertrauen in unternehmensübergreifenden Kooperationsbeziehungen“ untersuchen. *Frank Bauer, Philipp Fuchs, Manuel Franzmann* und *Matthias Jung* stellen eine Implementationsstudie zur Umsetzung der unbefristet geförderten Beschäftigung nach § 16e SGB II vor, in der verschiedene Heuristiken und Methoden in einem gestuften Untersuchungskonzept integriert werden. Im Beitrag von *Andreas Hirsland, Natalie Grimm* und *Tobias Ritter* wird eine subjektorientierte, qualitative Paneluntersuchung von Langzeitarbeitslosen vorgestellt. *Martin Wetzel* präsentiert Vorgehen und Ergebnisse einer quantitativen Mehrebenenanalyse der „Subjektivierung von Arbeit“. Abschließend gibt *Irene Götz* einen Einblick in die Methodik (arbeits)ethnographischer Untersuchungen: Ihr besonderes Augenmerk liegt dabei bei Beobachtungen und ihrer Textualisierung als wesentliche Methoden einer „Ethnographie der Nähe“.

Die HerausgeberInnen wünschen eine anregende Lektüre. Rückmeldungen, Anmerkungen und Anregungen sind wie immer herzlich willkommen.

Die HerausgeberInnen

Arbeits- und Industriosozilogische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 5-13

Jessica Pflüger, Hans Pongratz und Rainer Trinczek¹

Methodische Herausforderungen arbeits- und industriosozilogischer Fallstudienforschung²

1. Wandel von Erwerbsarbeit – Wandel von arbeits- und industriosozilogischer Fallstudienforschung?

In der Arbeits- und Industriosozilogie herrscht breites Einverständnis darüber, dass wir seit einiger Zeit einen strukturellen und normativen Wandel von Erwerbsarbeit erleben. Fortschreitende Globalisierung und Informatisierung führen zu tiefgreifenden Veränderungen auf der Ebene der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit (z.B. "Deregulierung" von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen) und wirken bis auf die Ebene der Betriebsorganisation (Stichworte Rationalisierung, Dezentralisierung, Entgrenzung). Etwas allgemeiner geht man von einer "Flexibilisierung" von Erwerbsarbeit aus, die auch für die Beschäftigten nicht ohne Auswirkungen bleibt (Stichwort "Subjektivierung") (für einen aktuellen Überblick siehe Böhle et al. 2010).

Im Zuge solcher Entwicklungsdynamiken im Forschungsgegenstand muss sich die Arbeitsforschung verstärkt der Herausforderung stellen, ihre theoretischen und methodischen Konzepte auf deren Tauglichkeit und Reichweite zu prüfen. In diesem Beitrag tun wir dies mit Blick auf das dominierende empirische Verfahren der Arbeits- und Industriosozilogie – der Durchführung von Fallstudien. Fallstudienforschung ist seit den klassischen Gründungsstudien der Disziplin in den 1950er Jahren (Pirker et al. 1955; Institut für Sozialforschung 1955; Popitz et al. 1957a und 1957b) eine zentrale methodische Vorgehensweise, da sie die Analyse komplexer Strukturzusammenhänge und Prozessverläufe innerhalb von und zwischen Unternehmen ermöglicht und gleichzeitig verschiedene Akteursperspektiven integrieren kann (für historische Entwicklungslinien und charakteristische inhaltliche Themenfelder deutscher Fallstudienforschung in diesem Feld siehe Pflüger et al. 2010, S. 23ff.). Deshalb gehen wir grundsätzlich davon aus, dass Fallstudienforschung auch in Zukunft eine bedeutsame Stellung zukommen wird, sehen jedoch aufgrund der genannten Grenzverschiebungen in der Arbeitswelt erhöhten Bedarf an methodischer und methodologischer Reflexion.

1 Dipl.-Soz. Jessica Pflüger, Cardiff University, Cardiff Business School, pflugerjd@cardiff.ac.uk; Prof. Dr. Hans Pongratz, LMU München, Institut für Soziologie, hans.pongratz@lmu.de; Prof. Dr. Rainer Trinczek, FAU Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, rainer.trinczek@soziol.phil.uni-erlangen.de.

2 Der vorliegende Aufsatz beruht auf Ergebnissen des von 2007 bis 2009 geförderten DFG-Projekts "Industriosozilogische Fallstudien – Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie", das an der TU München von Pflüger, Pongratz und Trinczek in Kooperation mit den Forschungsinstituten ISF München und SOFI Göttingen durchgeführt wurde. Ausführlicher dazu der Sammelband von Pongratz und Trinczek (2010).

2. Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie

"Fallstudien" werden in der einschlägigen Case Study Methodology nicht als Einzelmethode verstanden, sondern als "Forschungsstrategie", die unterschiedliche empirische Verfahren kombiniert zum Einsatz bringt (vgl. Yin 2009, S. 1). Der Strategiebegriff ist angebracht, weil zu Forschungsbeginn nur die Richtung der Untersuchung (inhaltlicher Fokus, Fragestellung) und ihr analytischer Rahmen (Bezugstheorie, Falldefinition, Methodenkombination) festgelegt werden. Methodische Detailentscheidungen – etwa die Auswahl der Fälle, die Gestaltung der Erhebungsphase, die Schwerpunkte der Auswertung – werden oft erst im Verlauf des Forschungsprozesses getroffen. Fallstudien gelten deshalb als besonders flexibles Forschungsinstrument, das sich für vielfältige Forschungszwecke eignet und in unterschiedlichsten Untersuchungsfeldern einsetzbar ist.

In Anlehnung daran verstehen wir Fallstudien als "(...) eine Forschungsstrategie, welche durch die Kombination verschiedener sozialwissenschaftlicher Erhebungs- und Auswertungsverfahren bei der Analyse eines sozialen Prozesses (des Falls als Untersuchungsgegenstand) dessen Kontext systematisch zu berücksichtigen in der Lage ist" (Pflüger et al. 2010, S. 30). Fall und Kontext bilden demnach eine Dualität, in welcher der Kontext aus der spezifisch vorzunehmenden Fallkonstruktion resultiert. Da soziale Prozesse aus dem Zusammenwirken mehrerer Akteure (oder Akteursgruppen) resultieren, schließt dieser Anspruch einer kontextsensiblen Analyse die konsequente Einbeziehung unterschiedlicher Erfahrungs- und Handlungsperspektiven ein (Multiperspektivität). Methodisch realisiert wird dies über den Einsatz und die Kombination verschiedener Erhebungsinstrumente. Charakteristisch in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie sind der Methodenmix von Interviews (überwiegend qualitativ), Expertenbefragungen, Dokumentenanalysen und Beobachtungen in der Erhebung sowie offene Auswertungsverfahren (für typische methodische Verfahrensweisen siehe ebd., S. 35ff.). Um das Forschungsdesign laufend so anzupassen, dass Kontextmerkmale oder Akteursperspektiven, deren Relevanz sich erst im Verlauf der Erhebung erweist, nachträglich noch Berücksichtigung im empirischen Verfahren finden können, ist ein beträchtliches Maß an Offenheit des Forschungsprozesses notwendig (genauer zu Kennzeichen der Fallstudienstrategie bei ebd., S. 29ff.).

Diese grundlegende Definition arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien schließt vielfältige Varianten in der Forschungspraxis ein. Diese Vielfalt ist nicht Beliebigkeit oder Uneinigkeit geschuldet, sondern eine Konsequenz des methodischen Ansatzes: Die wesentlichen Merkmale von Fallstudien – Kontextbezug, Multiperspektivität, Methodenkombination und Offenheit – bringen eine beträchtliche methodische Flexibilität mit vielen Variationsmöglichkeiten mit sich. Pflüger, Pongratz und Trinczek (2010, S. 44ff.) differenzieren diese Mannigfaltigkeit anhand vier unterschiedlicher Typen von Fallstudienforschung, die sich mit den Begriffen "Gestaltung", "Vertiefung", "Vielfalt", "Verallgemeinerung" kennzeichnen lassen³:

a) Interventionsorientierte Fallstudienforschung ("Gestaltung") (z.B. Fricke et al. 1981, Weltz/Lullies 1983, Volmerg et al. 1986, Howaldt et al. 2004) verbindet den Forschungsprozess explizit mit einem Gestaltungsprozess. Die Stärken dieser Art

3 Die Typenbildung folgt dabei einer Differenzierung entlang der methodologisch relevanten Dimensionen Erkenntnisabsicht, Forschungsdesign, Theoriebezug und Anwendungsorientierung (siehe Pflüger et al. 2010, S. 42ff.).

von Forschung werden im dialogischen Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis gesehen (für den teilweise eigens methodische Verfahren entwickelt werden), Theoriebezüge bleiben gegenüber dem Anspruch der Praxisrelevanz meist sekundär.

b) Ebenso wie dieser Typus beschränkt sich auch exemplarisch vertiefende Fallstudienforschung ("Vertiefung") auf die Analyse weniger Untersuchungsfälle, die intensiv ergründet werden. Ist diese Konzentration bei gestaltungsorientierten Fallstudien dem hohen Aufwand für die Verbindung von Forschungs- und Beratungsarbeit geschuldet, liegt sie hier im Anspruch begründet, der Komplexität sozialer Prozesse durch analytische Durchdringung markanter Einzelfälle gerecht zu werden (z.B. Neuloh 1960; Braczyk et al. 1982; Löffler/Sofsky 1986; Funder 1999; Minssen 1999; Kratzer 2003; Tullius 2004). Die Methodenvielfalt ist besonders hoch, wobei aufwändige Verfahren der Erhebung (z.B. Tiefeninterviews oder teilnehmende Beobachtung) und der Auswertung (z.B. hermeneutische Interviewanalyse) verstärkt zum Einsatz kommen. Die Anwendungsorientierung schwankt stark und reicht von grundlagenorientierter Forschung bis hin zur Evaluation der Fälle als Beispiele für "good practice" oder "bad practice".

c) Im Kontrast zu exemplarisch vertiefenden Fallanalysen geht die auf die Erfassung von Vielgestaltigkeit ausgerichtete vergleichende Fallstudienforschung ("Vielfalt") in die Breite und versucht nach Möglichkeit, das ganze Spektrum von Ausprägungen spezifischer sozialer Prozesse abzudecken (z.B. Jaeggi/Wiedemann 1963; Abendroth et al. 1979; Eckart et al. 1979; Hildebrandt/Seltz 1989; Faust et al. 1995; Bosch et al. 1999; Tondorf et al. 2002; Eberling et al. 2004; Haipeter/Lehndorff 2004; Matuschek et al. 2007). Der Anspruch, zumindest die wichtigsten Formen und Merkmale eines sozialen Prozesses und seines Kontextes zu erfassen, führt zur Einbeziehung einer größeren Zahl von Fällen, wobei jeder einzelne Fall eine weniger intensive Bearbeitung erfährt. Die Gewährleistung der Vergleichbarkeit der Fälle erfordert – trotz prinzipiellen Festhaltens am Anspruch der Offenheit des Forschungsprozesses – eine Eingrenzung des Analysefokus und eine Vereinheitlichung der Erhebungs- und Auswertungsverfahren. Es dominieren Experteninterviews mit ausgewählten Akteursgruppen im Betrieb, während Beschäftigteninterviews, Dokumentenanalysen und Beobachtungen im Methodenmix meist ergänzend herangezogen werden. Im Vergleich beider Typen scheint es, dass exemplarisch vertiefende Fallstudien stärker einem theoretisch-erklärenden Anspruch nachgehen können, während die vergleichenden Fallstudien ihre Stärke eher in der deskriptiven Analyse entfalten. Die Anwendungsorientierung richtet sich nicht auf Verbesserungsmöglichkeiten in Einzelfällen, sondern in genereller Weise auf den für den Untersuchungsgegenstand relevanten Gestaltungs- und Politikbereich.

d) Der diagnostische Anspruch der Fallstudien vom Typus "Vielfalt" bleibt auf spezifische Problembereiche (technische Innovationen, organisatorische Konzepte, Lage bestimmter Arbeitnehmergruppen) beschränkt. In der auf generalisierende Aussagen ausgelegten gesellschaftsdiagnostischen Fallstudienforschung ("Verallgemeinerung") erweitert sich diese Erkenntnisabsicht – ebenfalls oft von bestimmten Problemfeldern ausgehend – auf die Analyse genereller Entwicklungen von Arbeit, Technik und Organisation mit maßgeblichen Auswirkungen auf den gesellschaftlichen Wandel. Zu diesem Zweck sind groß angelegte Studien weniger Einzelfälle (z.B. Popitz et al. 1957a und 1957b; Brandt et al. 1978; Schultz-Wild 1986) ebenso durchgeführt worden wie vergleichende Analysen einer Vielzahl von

Fällen (z.B. Kern/Schumann 1970; Mickler et al. 1971). Insofern gibt es vom Forschungsdesign her Ähnlichkeiten entweder eher mit dem Typus "Vertiefung" oder eher mit dem Typus "Vielfalt". Der Typus "Verallgemeinerung" unterscheidet sich aber im gesellschaftsanalytischen Anspruch und in der damit verbundenen erweiterten Fassung des einzubeziehenden Kontextes. Typischer Weise handelt es sich um groß angelegte Untersuchungen, welche ein vielfältiges Methodeninstrumentarium mit großem Aufwand (und oft über längere Erhebungszeiträume) einsetzen und weit reichende Akteurskonstellationen erfassen. Diese Ausdifferenzierung von Fallstudienforschung ist als Hinweis auf ihre Anpassungsfähigkeit zu sehen – und erweist sich gerade auf einem Gebiet wie der soziologischen Arbeitsforschung als großer Vorteil, da dort komplexe soziale Zusammenhänge untersucht werden: die soziale Organisation der Arbeit im Zusammenhang mit ihren ökonomischen Bedingungen und technologischen Voraussetzungen, betrachtet im Kontext einer kapitalistischen Gesellschaft und mit Blick auf ihre Auswirkungen für die betroffenen Personen. Die im Rahmen des DFG-Projekts "Industriesoziologische Fallstudien" erstellte Datenbank (siehe www.fallstudien.phil.uni-erlangen.de) dokumentiert 154 Studien aus knapp sechs Jahrzehnten deutscher Arbeitsforschung und belegt die enorme inhaltliche Produktivität und wissenschaftliche Ertragskraft der Fallstudienforschung für solche Themenstellungen. Aufgrund dieser Gestaltungsoffenheit werden Fallstudien unseres Erachtens auch in Zukunft ein zentrales Verfahren für die Arbeits- und Industriesoziologie bleiben. Gleichwohl sehen wir, dass derartige Forschung vor unterschiedlichen Herausforderungen steht: Nicht nur wandelt sich der Forschungsgegenstand, sondern auch die veränderten forschungspolitischen Rahmenbedingungen machen eine verstärkte Reflexion des methodischen Vorgehens nötig.

3. Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung

Offene methodische Fragen lassen sich im Vergleich von Forschungspraxis und Debattenstand der Case Study Methodology insbesondere im Hinblick auf drei Aspekte von Fallstudienforschung identifizieren: der Fallkonstruktion, der Methodenkombination und dem Theoriebezug.

a) Fallkonstruktion: In der Industriesoziologie dominiert die Betriebsfallstudie mit einer selbstständigen organisatorischen Einheit als Fall. Untersucht werden indes oft nur Ausschnitte aus dem Betriebsgeschehen, etwa charakteristische Arbeitsstrukturen (z.B. Kooperationsformen), gezielte Veränderungsmaßnahmen (z.B. technische Innovationen) oder betriebliche Aushandlungsprozesse (z.B. zwischen Management und Betriebsrat). Die gezielte Konstruktion des "Falles" als Untersuchungsgegenstand wird dabei häufig als eigenständiger Analyseschritt unterschätzt (siehe dazu auch Wittemann et al. 2010). Besondere Aufmerksamkeit verlangt dies, wo sich betriebliche Grenzziehungen verschieben. Auch das Verhältnis zwischen Untersuchungsgegenstand und dem in der Fallanalyse zu berücksichtigenden Kontext erfordert eine genaue Bestimmung. Die Case Study Methodology verweist auf Erfordernisse der dezidierten Eingrenzung des Falls als Analyseeinheit ebenso wie der relevanten Kontextbedingungen (Ragin/Becker 1992; Stake 1995; Yin 2009).

b) Methodenkombination: Die unterschiedlichen Formen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudien zeigen, dass sich spezifische methodische

Verfahrensweisen und Strategien für bestimmte Erkenntnisziele besonders eignen (z.B. hinsichtlich Fallkonstruktion, Fallauswahl und Fallzahl, Kombination bestimmter Erhebungsinstrumente). Da die Offenheit und Variationsvielfalt von Fallstudienforschung zu einer Haltung des "anything goes" oder "more of the same" verführen kann, ist es zur Vermeidung von Effizienz- und Qualitätsproblemen umso wichtiger, dies in Bezug auf das jeweilige Forschungsdesign zu beachten. Unter anderem gilt dies für die Auswahl und Verbindung der Erhebungsmethoden. Denn obgleich multimethodisches Vorgehen definitorisches Kennzeichen von Fallstudien ist und hohe forschungspraktische Relevanz besitzt, findet bislang kaum explizite Reflexion statt, was die kombinierte Anwendung unterschiedlicher Erhebungs- und Auswertungsverfahren leisten kann, bzw. wo deren Probleme und Grenzen liegen. Da praktisch bislang bewährte Verfahren im Zuge des Wandels von Erwerbsarbeit auf dem Prüfstand stehen, gilt es die vorhandenen methodologischen Diskussionen besonders zu nutzen: Unter dem Stichwort "Triangulation" werden entsprechende Ansätze national und international seit den 1970er Jahren intensiv in der sozialwissenschaftlichen Methodologie diskutiert (z.B. Flick 1990 und 2004; Denzin 1970; Fielding/Fielding 1986).

c) Theoriebezug: Der Theoriebezug von arbeits- und industriesoziologischen Fallstudien variiert sowohl hinsichtlich seines prinzipiellen Stellenwerts innerhalb der Studien als auch seiner inhaltlichen Ausrichtung. Es sind zwei Varianten zu erkennen: Entweder nehmen Forschungsansatz und Interpretation in erster Linie auf aktuelle arbeitspolitische Debatten Bezug, oder es werden arbeits- und organisationssoziologische Theoriekonzepte mittlerer Reichweite als Deutungsrahmen bevorzugt. Seltener stehen umfassend angelegte gesellschaftsdiagnostische Theorien im Mittelpunkt.

In der Case Study Methodology wird der theoretische Rahmen in der Regel als konstitutives Merkmal des Forschungsdesigns und als Voraussetzung der Datenerhebung erachtet (z.B. Yin 2009; Hartley 2004). In der deutschen Industriosozologie wird dieser Anspruch prinzipiell unterstützt (Lutz/Schmidt 1977), aber in der empirischen Anwendung bleibt der Theorierahmen häufig vage. Auch wo Bezüge auf organisations- oder gesellschaftstheoretische Annahmen erkennbar sind, werden sie selten explizit entwickelt und in die Interpretation integriert. Der unklare Theoriebezug erschwert die Vergleichbarkeit von Fallstudienbefunden in ähnlichen Themenfeldern, die Chancen einer theoretischen Verallgemeinerung bleiben unausgeschöpft. Dabei werden Wege der Theorieentwicklung vermittels Fallstudien in der einschlägigen Literatur durchaus diskutiert (Eisenhardt 1989; Gomm et al. 2000; siehe dazu auch Nies/Sauer 2010).

4. Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung

Aus der international seit einiger Zeit aktiven Auseinandersetzung um methodologische Grundlagen von Fallstudienforschung lassen sich Anregungen zur Entwicklung der deutschen Fallstudienforschung generieren (beispielsweise in Bezug auf Fragen der Generalisierbarkeit von Ergebnissen, Gomm et al. 2000). Da lehrbuchmäßige Lösungen jedoch kaum vorhanden sind (und auch nur begrenzt sinnvoll erscheinen), erfordert Fallstudienempirie eine Reihe von projektspezifischen forschungsstrategischen Entscheidungen. Konkrete Ansatzpunkte sehen wir vor allem in der klaren Schwerpunktsetzung und Transparenz von Erkenntniszielen, der gezielten und begründeten Auswahl von methodischen Variationen und der

bewussten Reflexion praktischer Forschungserfahrungen innerhalb und zwischen Forschungsteams.

a) Die von Pflüger, Pongratz und Trinczek (2010) durchgeführte Bilanzierung der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung in Deutschland lässt bei vielen Projekten eine Häufung von Untersuchungszielen erkennen, die in manchen Fällen als Überfrachtung mit Erkenntnisansprüchen erscheint. Die vielfältigen Erkenntnismöglichkeiten, welche Fallstudien aufgrund der Merkmale der Methodenkombination und der Offenheit eröffnen, können jedoch nicht allesamt gleichwertig genutzt werden. Fallstudie als Forschungsstrategie bedeutet die gezielte Auswahl und Eingrenzung forschungsleitender Fragen sowie die konsequente Betrachtung der dadurch erschließbaren inhaltlichen Zusammenhänge – unter moderater Anpassung an neue Erkenntnisse im Forschungsprozess. Damit ließen sich die geschilderten Variationsmöglichkeiten in vielen Fällen noch wirkungsvoller nutzen. Die vorgestellte Fallstudien-Typologie kann hierbei dienlich sein, da sie es erleichtert, strategische Optionen gezielt einzusetzen und systematisch weiterzuentwickeln.

b) Eine dezidiert auf die Forschungsfrage (und ihren theoretischen Kontext) ausgerichtete Konstruktion des Falles und die entsprechende Auswahl der Erhebungs- und Auswertungsmethoden ist dabei Voraussetzung. Die konsequente Wahl und Begründung der einzelnen Verfahrensschritte und ihrer Kombination tragen gerade bei komplexen Fragestellungen wesentlich zur inhaltlichen Klarheit darüber bei, was eine Studie zu leisten beansprucht, wo ihre Stärken gegenüber bisher gewählten Forschungszugängen liegen und welche Art von Ergebnissen sie erwarten lässt (und welche nicht). Die gezielte Profilierung des Forschungsdesigns steigert die Prägnanz und Aussagekraft der Ergebnisse – während der Forschung im Verständigungsprozess innerhalb des Forscherteams ebenso wie bei der späteren Präsentation der Befunde für die Öffentlichkeit. Dies schließt ein, die verschiedenen gewählten Mittel und Verfahrensschritte in der Darstellung zu begründen und so nachvollziehbar zu machen.

c) Gerade aufgrund ihrer Variationsbreite und flexiblen Einsatzfähigkeit ermöglicht und erfordert die Arbeit mit Fallstudien den Aufbau von Erfahrungen, die ergänzend zur formalisierten Methodenlehre einen erweiterten Orientierungsrahmen schaffen für die zahlreichen Verfahrensentscheidungen im Forschungsprozess. Dabei kommt dem Zusammenspiel innerhalb der Forschungsgruppe eine wichtige Funktion bei der Verdichtung und Kontrolle der Interpretation zu. Das Team wird nicht nur als notwendig für die arbeitsteilige Durchführung des Projekts erachtet, sondern zugleich als Voraussetzung für die Überprüfung mehrerer Interpretationsmöglichkeiten durch den Abgleich der unterschiedlichen Forscherperspektiven. In der Methodenlehre äußerst selten als relevanter Faktor berücksichtigt, gilt das Forscherteam in Fallstudienprojekten häufig als notwendiges Korrektiv: als "sozialer Raum" gewissermaßen, in dem sich Verfahrensfragen klären, Deutungen konsolidieren und generell methodische Erfahrungen ausbilden. Das Leistungspotenzial der Forschungsstrategie ließe sich vor allem dadurch steigern, dass solche Erfahrungswerte in die Methodenreflexion konsequent einbezogen und dadurch systematisiert und auf eine objektivierte Grundlage gestellt werden. Denn das Problem liegt weniger darin, dass Wissen und Erfahrung zu den methodologischen Kernfragen von Fallstudienforschung fehlten, sondern vielmehr in deren Transparenz und Zugänglichkeit.

In Zeiten einer sich verändernden Arbeitswelt gilt es ganz besonders, solche Weiterentwicklungspotenziale der Fallstudienforschung auszuschöpfen, um auch in Zukunft ertragreiche und fundierte Ergebnisse zu generieren. Aber Methodenreflexion dient nicht nur der Qualität der Forschungsergebnisse, sondern auch als Beleg für die Professionalität von Forschung und sichert damit nachhaltige Forschungsperspektiven.

Literatur

- Abendroth, Michael; Beckenbach, Niels; Braun, Siegfried; Dombois, Rainer (1979): Hafenarbeit. Eine industriesoziologische Untersuchung der Arbeits- und Betriebsverhältnisse in den bremischen Häfen. Frankfurt/Main.
- Blutner, Doris; Brose, Hanns-Georg; Holtgrewe, Ursula (2002): Telekom – wie machen die das? Konstanz.
- Bock-Rosenthal, Erika; Hachmeister, Heiner; Sorge, Arndt (1977): Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Göttingen.
- Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.) (2010): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden.
- Bosch, Aida; Ellguth, Peter; Schmidt, Rudi; Trinczek, Rainer (1999): Betriebliches Interessenhandeln. Band 1. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.
- Braczyk, Hans-Joachim; Grüneberg, Ulrich; Schmidt, Gert (1982): Produktionsmodernisierung und soziale Risiken. Eine Fallstudie zur Gießereiarbeit. Frankfurt/Main.
- Brandt, Gerhard; Kündig, Bernard; Papadimitriou, Zissis; Thomae, Jutta (1978): Computer und Arbeitsprozess. Eine arbeitssoziologische Untersuchung der Auswirkungen des Computereinsatzes in ausgewählten Betriebsabteilungen der Stahlindustrie und des Bankgewerbes. Frankfurt/Main.
- Denzin, Norman (1970): The Research Act in Sociology. London.
- Eberling, Matthias; Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart; Jürgens, Kerstin (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin.
- Eckart, Christel; Jaerisch, Ursula; Kramer, Helgard (1979): Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Eine Untersuchung von Bedingungen und Barrieren der Interessenwahrnehmung von Industriearbeiterinnen. Frankfurt/Main.
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989): Building Theories from Case Study Research. In: The Academy of Management Review, 14, 532-550.
- Faust, Michael; Jauch, Peter; Brünnecke, Karin; Deutschmann, Christoph (1995): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik. München, Mering.
- Fielding, Nigel G.; Fielding, Jane L. (1986). Linking data. Beverly Hills, California.
- Fischer, Ute Luise (1993). Weibliche Führungskräfte zwischen Unternehmensstrategien und Karrierehemmnissen. München.
- Flick, Uwe (1990): Fallanalysen: Geltungsbegründung durch Systematische Perspektiven-Triangulation; in: G. Jüttemann (Hg.): Komparative Kasuistik. Heidelberg. 184-203.
- Flick, Uwe (2004): Triangulation: Eine Einführung. Wiesbaden.
- Fricke, Else; Fricke, Werner; Schönwälder, Manfred; Stiegler, Barbara (1981): Qualifikation und Beteiligung. Das "Peiner Model". Frankfurt/Main.

- Funder, Maria (1999): Paradoxien der Reorganisation. Eine empirische Studie strategischer Dezentralisierung von Konzernunternehmungen und ihrer Auswirkungen auf Mitbestimmung und industrielle Beziehungen. München, Mering.
- Gomm, Roger; Hammersley, Martyn; Foster, Peter (Hg.) (2000): Case Study Method. London, Thousand Oaks, New Dehli.
- Haipeter, Thomas; Lehdorff, Steffen (2004): Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte? Erfahrungen mit neuartigen Formen betrieblicher Arbeitszeitregulierung. Berlin.
- Hartley, Jean (2004): Case Study Research. In: C. Cassell (Hg.): Essential guide to qualitative methods in organizational research. London, Thousand Oaks, New Dehli, 323-333.
- Hildebrandt, Eckart; Seltz, Rüdiger (1989): Wandel betrieblicher Sozialverfassung durch systemische Kontrolle? Die Einführung computergestützter Produktionsplanungs- und -steuerungssysteme im bundesdeutschen Maschinenbau. Berlin.
- Howaldt, Jürgen; Klatt, Rüdiger; Kopp, Ralf (2004): Neuorientierung des Wissensmanagements. Paradoxien und Dysfunktionalitäten im Umgang mit der Ressource Wissen. Wiesbaden.
- Institut für Sozialforschung (1955): Betriebsklima. Eine industriesoziologische Untersuchung aus dem Ruhrgebiet. Frankfurt/Main.
- Jaeggi, Urs; Wiedemann, Herbert (1963): Der Angestellte im automatisierten Büro. Betriebssoziologische Untersuchung über die Auswirkungen elektronischer Datenverarbeitung auf die Angestellten und ihre Funktion. Stuttgart.
- Kern, Horst (1982): Empirische Sozialforschung. München.
- Kern, Horst; Schumann, Michael (1970): Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Frankfurt/Main.
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Löffler, Reiner; Sofsky, Wolfgang (1986): Macht, Arbeit und Humanität. Zur Pathologie organisierter Arbeitssituationen. Göttingen.
- Lutz, Burkart; Schmidt, Gert (1977): Industriesoziologie. In: R. König (Hg.): Handbuch der empirischen Sozialforschung. Band 8. Stuttgart, 101-166.
- Matuschek, Ingo; Arnold, Katrin; Voß, G. Günter (2007): Subjektiviert Taylorisierung. Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit. München, Mering.
- Mickler, Otfried; Neumann, Uwe; Titze, Hartmut (1971): Zum Verhältnis von technischem Wandel und Sozialverfassung. Göttingen.
- Minssen, Heiner (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München, Mering.
- Minssen, Heiner; Riese, Christian (2007): Professionalität der Interessenvertretung: Arbeitsbedingungen und Organisationspraxis von Betriebsräten. Berlin.
- Neuloh, Otto (1960): Der neue Betriebsstil. Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung. Tübingen.
- Nies, Sarah; Sauer, Dieter (2010): Theoriegeleitete Fallstudienforschung. Forschungsstrategien am ISF München; in: H. J. Pongratz, R. Trinczek (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Berlin, 119-162.

- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans, J.; Trinczek, Rainer (2010): Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriosozologie; in: H. J. Pongratz, R. Trinczek (Hg.): Industriosociologische Fallstudien. Berlin, 23-70.
- Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hg.) (2010): Industriosociologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin.
- Pirker, Theo; Braun, Siegfried; Lutz, Burkart; Hammelrath, Fro (1955): Arbeiter – Management – Mitbestimmung. Stuttgart, Düsseldorf.
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (1957a): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie. Tübingen.
- Popitz, Heinrich; Bahrdt, Hans Paul; Jüres, Ernst August; Kesting, Hanno (1957b): Technik und Industriearbeit. Tübingen.
- Ragin, Charles C.; Becker, Howard Saul (Hg.) (1992): What is a case? Exploring the foundations of social inquiry. Cambridge.
- Schultz-Wild, Rainer; Asendorf, Inge; Behr, von Marhild; Köhler, Christoph; Lutz, Burkart; Nuber, Christoph (1986): Flexible Fertigung und Industriearbeit. Die Einführung eines flexiblen Fertigungssystems in einem Maschinenbaubetrieb. Frankfurt/Main.
- Stake, Robert (1995): The Art of Case Study Research. London, Thousand Oaks, New Dehli.
- Tondorf, Karin; Bahnmüller, Reinhard; Klages, Helmut; Brenner, Raimund (2004): Steuerung durch Zielvereinbarungen. Anwendungspraxis, Probleme, Gestaltungsüberlegungen. Berlin.
- Tullius, Knut (2004): Vertrackte Kontrakte. Formwandel des betrieblichen Steuerungsregimes und die neue Rolle des Meisters. Berlin.
- Volmerg, Birgit; Senghaas-Knobloch, Eva; Leithäuser, Thomas (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen.
- Weltz, Friedrich; Lullies, Veronika (1983): Innovation im Büro. Das Beispiel Textverarbeitung. Frankfurt/Main.
- Wittemann, Klaus Peter; Kuhlmann, Martin; Schumann, Michael (2010): SOFI-Fallstudien-Ansatz im Wandel; in: H. J. Pongratz, R. Trinczek (Hg.): Industriosociologische Fallstudien. Berlin. 73-118.
- Yin, Robert K. (2009): Case study research. Design and methods (4. ed.). London, Thousand Oaks, New Dehli.

Sarah Nies, Dieter Sauer¹

Was wird aus der Betriebsfallstudie? Forschungsstrategische Herausforderungen durch Entgrenzung von Arbeit und Betrieb

Wohl kaum eine Forschungsstrategie hat die Arbeits- und Industriesoziologie über die Jahre so geprägt wie die Betriebsfallstudie. Schon in der Gründungsphase der Disziplin war die am Einzelbetrieb orientierte Fallstudienforschung nicht nur das vorherrschende empirische Verfahren, sondern die logische methodische Konsequenz der zentralen Forschungsfragen dieser Zeit, in deren Mittelpunkt die Veränderung von Arbeit durch technischen Fortschritt und Rationalisierungsmaßnahmen der Betriebe stand (vgl. auch Pflüger et al. 2010). Gegenwärtige Tendenzen der Entwicklung von Arbeit stellen die Fallstudie als Forschungsstrategie vor neue Herausforderungen: Angesichts der Auflösung betrieblicher Außengrenzen in Folge von Dezentralisierung, Vernetzung und Globalisierung und der Tendenzen einer Subjektivierung von Arbeit, die die fordistische Grenzziehung zwischen Arbeitskraft und Person durchlässig werden lassen, stösst das auf den Einzelbetrieb fokussiertes Fallstudienkonzept an seine Grenzen.

Am Beispiel der früheren und der aktuellen Fallstudienpraxis am ISF München geht der Beitrag diesen Herausforderungen und den forschungsstrategischen Bewältigungsversuchen nach und stellt die Frage nach der Zukunft kritischer Fallstudienforschung. Grundlage unseres Beitrags sind die Ergebnisse unseres Teilprojekts zum „theoriegeleiteten Fallstudienansatz am ISF München“ in dem von der DFG geförderten Projektverbund „Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie“ unter Leitung der TU München.² Die Ergebnisse beruhen sowohl auf Durchsicht verschiedener einschlägiger Studien, als auch auf Interviews mit beteiligten Forschern.

Wir betrachten im Folgenden zunächst einen spezifischen Zugang der Fallstudienforschung, der sich am ISF München in den 1960er und 1970er Jahren in dem Wissenschaftlerkreis um Norbert Altmann herausgebildet hat und der die weitere Entwicklung der Forschung im Institut entscheidend geprägt hat. Daran anschließend werden wir uns mit den (historischen) Bedingungen auseinandersetzen, die diesem Ansatz implizit zugrunde lagen und deren Wandel die Fallstudienforschung heute zu neuen Wegen herausfordert.

1 Dipl.-Soz. Sarah Nies, ISF München, sarah.nies@isf-muenchen.de; Prof. Dr. Dieter Sauer, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften, dieter.sauer@isf-muenchen.de

2 Das von 04/2006 bis 10/2008 geförderte Projekt wurde in dem Projektverbund unter der Leitung der TU München und unter Beteiligung des ISF München und des SOFI Göttingen durchgeführt. Die Abschlusspublikation des Projekts ist unter dem Titel „Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie“ bei edition sigma erschienen (Pongratz/Trinzcek 2010). In ihr finden sich zentrale Ergebnisse des Projekts sowie weitere Beiträge zur Fallstudienforschung in der Arbeits- und Industriesoziologie. Auch eine ausführliche Darstellung der in diesem Beitrag diskutierten Ergebnisse finden sich in dem Band (Nies/Sauer 2010).

1. Historischer Ausgangspunkt: Betriebsfallstudie als Forschungsstrategie

1.1 Der Betrieb als gesellschaftliche Vermittlungsinstanz

Der in den damaligen Studien verfolgte Fallstudienansatz zeichnete sich insbesondere durch die zentrale Stellung aus, die dem Vermittlungsproblem zwischen Theorie und Empirie zugemessen wurde. Dahinter stand der Anspruch, die Gegenüberstellung von angewandter Forschung und theoretischer Grundlagenforschung zu überwinden. In den Nachworten zu den in den 1970er Jahren beim Campus-Verlag erschienenen „Forschungsberichten aus dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung“ formulierten die Herausgeber entsprechend, man wolle „unreflektierte anwendungsorientierte Forschung auf der einen und politisch irrelevante theoretische Forschung auf der anderen Seite“ vermeiden (z. B. in Altmann et al. 1978). Es ging also darum, über bloße Deskription des Vorgefundenen hinaus, „einen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Theoriebildung zu leisten“ (ebd.).

Die am Einzelbetrieb orientierte Fallstudie erwies sich als der forschungsstrategische Weg zur Umsetzung dieser Ansprüche. Dies hing eng mit der theoretischen Konzeption des „Betriebs“ zusammen: Mit der Entwicklung des sogenannten „Münchener Betriebsansatzes“ gewannen theoretische Überlegungen an Bedeutung, die den Betrieb nicht als Organisationseinheit begriffen, sondern als einen Prozess, in dem das Verhältnis zwischen gesellschaftlichen Voraussetzungen der Kapitalverwertung und den spezifisch einzelkapitalistischen Verwertungsinteressen bewältigt wird (vgl. u.a. Altmann et al. 1978; Bechtle 1980). Hintergrund war eine spezifische Annahme zum Verhältnis von Einzelkapital und kapitalistischem Gesamtprozess: Das primäre Ziel des Einzelkapitals ist auf maximale Kapitalverwertung ausgerichtet, wobei gesellschaftliche Reproduktionsbedingungen und Legitimationserfordernisse (Stabilisierung bzw. Aufrechterhaltung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse) als Begrenzung dieses Interesses auftreten. Gleichzeitig ist das Einzelkapital jedoch selbst auf die Erfüllung gesellschaftlicher Voraussetzungen (z. B. Bereitstellung qualifizierter Arbeitskräfte) angewiesen. Dieses widersprüchliche Verhältnis von Einzelkapital und den Bedingungen des gesellschaftlichen Reproduktionsprozesses findet diesen theoretischen Annahmen zufolge seinen Ausdruck in betrieblichen Problemen der Beherrschung des Produktionsprozesses. Betriebliche Probleme speisen sich damit aus dem Widerspruch zwischen der „schrackenlosen“ Kapitalverwertung des Einzelkapitals auf der einen und der gesellschaftlichen Begrenzung der Kapitalverwertung auf der anderen Seite. Der „Betriebsansatz“ wendet sich dabei explizit gegen die damals vorherrschende technik-deterministische Sichtweise auf den Wandel von Arbeit, „gegen Erklärungsansätze, die betriebliches Handeln durch ökonomische Gesetzmäßigkeiten oder technisch-organisatorische Sachzwänge determiniert sehen“ (Altmann et al. 1982, S. 19): Die technisch-organisatorische Gestaltung und die Formen des Arbeitseinsatzes werden hier als abhängig von betrieblichen Strategien gefasst, die in letzter Instanz auf die Beherrschung des eigenen Produktionsprozesses und der einzelkapitalistischen Verwertungsbedingungen abzielen. In der Terminologie des Betriebsansatzes: Technik, Organisation und Arbeitskraft sind die „elastische Potenziale“ die vom Betrieb gestaltet werden, um betriebliche Probleme zu beherrschen. Um den Wandel von Arbeit erfassen zu können, mussten aus dieser Perspektive heraus betriebliche Strategien in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rücken.

Für die Rolle der Betriebsfallstudie ist entscheidend, dass der Betrieb als Vermittlungsinstanz zwischen einzelkapitalistischen und gesellschaftlichen Produktionsprozess fungiert. Betriebliche Strategie wird zu einer Vermittlungskategorie zwischen

einer allgemeinen Theorie kapitalistischer Gesellschaften, d.h. einer "logischen Ebene", und der empirischen Erfassung zentraler Phänomene der konkreten gegenwärtigen Gesellschaft, der "historischen Ebene". Mittels dieser theoretischen Konzeption wurde die Grundlage für analytische Kategorien geschaffen, anhand derer auf der konkreten empirischen Ebene – also im Betrieb – gesamtgesellschaftliche Entwicklungen identifiziert und interpretiert werden sollten. Und die Betriebsfallstudie ermöglichte es, die Beziehungen zwischen verschiedenen Faktoren – also etwa den betrieblichen Problemen und Strategien, gesellschaftlichen Einflussgrößen, den verschiedenen Märkten etc. – zu erfassen.

1.2 Die Fallstudie als methodischer Hebel

Innerhalb einer Fallstudie selbst wurde auf die Erfassung von betrieblichen Rahmenbedingungen besonderes Gewicht gelegt. Dies liegt darin begründet, dass – wie bereits erläutert – betriebliche Strategien ein Verhältnis von innen und außen organisieren und daher nur zu begreifen sind, wenn man auch die äußeren bedingenden Faktoren kennt. Phänomene wie etwa neue Arbeitsformen konnten entsprechend nur untersucht werden, wenn man sich den gesamten strategischen Hintergrund einer Industrie vergegenwärtigte. Das erforderte natürlich schon im Vorfeld von Fallstudien einen relativ aufwändigen Erhebungsprozess. Notwendig war zum Beispiel eine allgemeine Analyse der Branche, Wissen über die Märkte und Kunden, über gesetzliche und tarifliche Regelungen, die im Feld eine Rolle spielen oder spielen könnten, über verfügbare Technologien u.a. Gerade in den frühen Studien wurden derartige Erhebungen immer in längeren Vorlaufphasen vor den eigentlichen betrieblichen Falluntersuchungen durchgeführt, erst in späteren Jahren ging man – nicht zuletzt aus Zeit- und Kostengründen – dazu über, sich das benötigte Kontextwissen parallel anzueignen.

Im Rahmen der Erhebung im Betrieb kam den Expertengesprächen mit betrieblichen Entscheidungsträgern eine zentrale Rolle zu. Es interessierten weniger die einzelnen Arbeitsplätze und auch nicht in erster Linie die Wahrnehmung der Beschäftigten, sondern es interessierte stärker die objektive Seite der Bedingungen des betrieblichen Handelns – immer in der Perspektive, dass betriebliches Handeln Ausdruck von Strategien ist. Während in anderen damaligen Studien – etwa aus dem SOFI – Arbeitskräftebefragungen und Arbeitsplatzbeobachtungen zentrale Erhebungsinstrumente waren, spielten diese in den ISF Studien gegenüber Expertengesprächen eine untergeordnete Rolle: aus ihnen sind – so die Annahme – betriebliche Strategien nicht rekonstruierbar.

Aber auch über Experteninterviews lassen sich betriebliche Strategien nicht einfach „abfragen“. Betriebliche Strategien sind nicht mit dem intendierten Handeln der betrieblichen Akteure identisch; sie werden als etwas Faktisches, Objektives begriffen, das sich quasi hinter dem Rücken der Akteure durchsetzt. Entsprechend können sie nur aus dem betrieblichen Handeln *rekonstruiert* werden. Strategie ist so verstanden eine Rekonstruktion einer impliziten Logik durch den Forscher. Aufgedeckt werden kann sie nur, wenn man das empirische Material auf den theoretischen Ansatz zurückspielt. Der Schritt der Deutung erhält daher entscheidendes Gewicht. Es ist ein Verfahren erforderlich, mit dessen Hilfe gesellschaftliche Einflussgrößen identifiziert und im Rahmen theoretischer Annahmen über gesellschaftliche Strukturzusammenhänge und Entwicklungen gewichtet und aufeinander bezogen werden können (vgl. Düll et al. 1972, S. 11). Hier kommt ein Instrumentarium ins Spiel, das im Münchner Fallstudienkonzept mit dem Begriff der „Analytik“ bezeichnet wird und die zentrale

Ebene der Vermittlung zwischen Theorie und Empirie darstellt: Analytische Kategorien sollen es ermöglichen, die Empirie so zu strukturieren, dass sich die daraus gewonnenen Aussagen wieder auf den theoretischen Ansatz zurückbeziehen lassen. Um der Aufgabe gerecht zu werden, eine Verknüpfung von Theorie und Empirie zu ermöglichen, müssen analytische Kategorien mit den logischen Strukturen der zugrunde liegenden Theorie kompatibel, gleichzeitig aber auch empirisch-historisch operabel sein. Analytik hat also immer einen doppelten Aspekt: Sie muss einerseits an ihrer Relevanz für theoretische Aussagen orientiert sein, andererseits muss mit ihr auch die Spezifik der Empirie fassbar werden. Die Analytik steht also *zwischen* Theorie und Empirie – und das gilt sowohl für ihren Zweck als auch für die Entwicklung ihrer Kategorien und Zuschnitte. Diese erfolgen – zumindest dem Anspruch nach – sowohl deduktiv aus dem theoretischen Ansatz, als auch induktiv aus einer ersten Kenntnis des Feldes und des empirischen Gegenstands.

Da die Analytik die Rückkoppelung des empirischen Materials an die Theorie sichern soll, ist sie auch das Kernstück der Generalisierungsstrategie dieses Ansatzes: Als entscheidend für die Generalisierung galt es, genau abzugrenzen, wo und wie sich der Betrieb oder der Fall im Verhältnis zu den identifizierten Einflussgrößen positioniert. Ziel der Studien dieses Ansatzes war es nicht, über eine große Fallzahl die Generalisierungsmöglichkeiten zu erhöhen. Viel wichtiger war der Anspruch, anhand der ausgewählten Fälle theoretisch begründete Hypothesen über Zusammenhänge untersuchen zu können. Es ging also hier nicht um eine Generalisierung durch quantitative Erweiterung der Untersuchungsfälle, sondern um eine theoretische Generalisierung. Dahinter stand die Annahme, dass ab einer bestimmten Anzahl zusätzliche Fälle keinen weiteren Erkenntnisgewinn mehr bringen. Stattdessen wurde versucht, mittels analytischer Schnitte und durch das Explizieren von Bedingungen und Einflussgrößen das Typische und die prinzipiellen Entwicklungstendenzen zu identifizieren.

2. Doppelte Entgrenzung als Grenze des Ansatzes

Wesentliche Annahmen des Betriebsansatzes und damit auch des spezifischen Fallstudienansatzes waren an die historische Situation gebunden, in der der Ansatz entwickelt wurde: *Impliziter* Ausgangspunkt waren der fordistische Betrieb und ganz generell die (relativ) stabilen gesellschaftlichen und organisatorischen Strukturen in den 60er und 70er Jahren. Rationalisierungsmaßnahmen und die dahinter stehenden betrieblichen Strategien waren daher gut im betrieblichen Kontext zu fassen; die historische Form des Betriebs schien der Ausdruck der Kapitalverwertung per se zu sein. Dem Betrieb kam entsprechend als Analyseeinheit entscheidende Bedeutung zu. In der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit sind dagegen Prozesse zu beobachten, die sich mit einem eng betriebszentrierten Zugang kaum mehr adäquat erforschen lassen. Zudem geriet schon in den 70er und 80er Jahren die Vernachlässigung der subjektiven Perspektive in die Kritik, was am ISF etwa mit dem Konzept des „erfahrungsgeleiteten-subjektivierten Arbeitshandeln“ auch zur Herausbildung einer eigenen, stärker subjektbezogenen Forschungslinie geführt hat (vgl. einführend Böhle 2001).

Die Herausforderungen, die sich dem skizzierten Ansatz heute aufgrund des Wandels des Forschungsgegenstands stellen, kann man aus unserer Sicht grob in zwei Tendenzen bündeln: Sie entstehen aus einer Entgrenzung des Betriebs nach außen und nach innen – man könnte auch sagen nach oben und unten - d.h. zum einen aus der Auflösung ehemals relativ fixierten Grenzziehungen zwischen der be-

trieblichen Organisation und externen Umwelten und zum anderen aus der Entgrenzung von Arbeitskraft.

Zum einen ist also der Produktions- und Arbeitszusammenhang immer weniger an einen Ort – den Betrieb – gebunden, womit sich die Einheit des Betriebes als Zugangseinheit und Untersuchungsobjekt, in dem sich z. B. Rationalisierungsstrategien adäquat erschließen lassen, tendenziell auflöst. Dezentralisierungsprozesse und die Öffnung der Organisation gegenüber dem Markt, der Aufbau von Unternehmensnetzwerken, globale Wertschöpfungsketten und Internationalisierungsstrategien erfordern es offenkundig, den Blick auf über- und zwischenbetriebliche Produktions- und Innovationsprozesse und unternehmensübergreifende Rationalisierungsmaßnahmen auszuweiten (zu den Grenzen des betriebszentrierten Ansatzes vgl. auch Schmierl/Pfeiffer 2005).

Zum zweiten kommt dem Subjekt und seinem lebensweltlichen Kontext im Rahmen der Subjektivierung von Arbeit eine qualitativ neue Rolle im Rationalisierungsprozess zu. Und wenn Strategien der Kapitalverwertung stärker über die Interessen und Orientierungen der Beschäftigten vermittelt werden, dann lassen sich betriebliche Strategien nicht mehr ohne die systematische Analyse dieser Orientierungen und Interessenlagen erfassen und rekonstruieren. Die Vorstellung, von der Analyse objektiver Bedingungen unmittelbar auf die Motive der Beschäftigten schließen zu können, wird endgültig obsolet.

Aber nicht nur Forschungsgegenstand und -inhalte haben sich gewandelt, auch ist der oder die Arbeits- und Industriesoziologische Forscher/in – insbesondere an einem primär über Drittmitteln finanzierten Institut – heute mit anderen Forschungsbedingungen konfrontiert. Hier lassen sich vor allem zwei Tendenzen beobachten: Knapper werdende Forschungsmittel und die zunehmende Anforderung unmittelbarer praktischer Verwertbarkeit der Forschungsergebnisse. Zwar galt auch schon früher, dass Unternehmenszugänge nicht immer mit der eigenen Forschungsfragestellung erschlossen werden konnte, so dass diese entsprechend der Interessen der Akteure im Betrieb variiert und angepasst werden musste. Damit dass nun gestaltungsorientierte Verbundprojekte überhand nehmen, die es in der Regel erfordern, sich zumindest in einem gewissen Rahmen auf „Win-win-Situationen“ zu beziehen, verschärft sich eine mögliche Divergenz zwischen eigenen Forschungsinteressen und Forschungsauftrag.

3. Fallstudienforschung unter veränderten Voraussetzungen

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Veränderungen haben wir uns die Forschungssituation im Institut angesehen und kommen zunächst zu dem Schluss: Fallstudien spielen immer noch eine zentrale Rolle. Gegenüber der früheren Vorgehensweise lassen sich aber einige wesentliche Unterschiede feststellen, die wir im Folgenden ausführen.

3.1 Subjekt und Struktur

Ein über alle verschiedenen Forschungsrichtungen am ISF ins Auge fallender Unterschied zu dem früheren Ansatz ist zunächst eine stärkere Hinwendung zum Subjekt und zu den Orientierungen der Beschäftigten. Auch Fragen, die zunächst vor allem von der strukturellen Ebene her analysiert wurden, werden nun stärker auch aus der subjektiven Perspektive der Beschäftigten betrachtet. Als methodische Konsequenz ist daher ein größeres Gewicht der Beschäftigteninterviews augenfällig, die – im Unterschied zu früher – zentraler Bestandteil der am Institut durchgeführten Fallstudien

geworden sind. Neben klassischen leitfadengestützten Interviews kommen dabei zunehmend auch „reflexive Methoden“ zum Einsatz, die darauf abzielen, bei den Beschäftigten selbst einen Reflexionsprozess in Gang zu setzen und damit auch über eine reine Erhebungsfunktion hinausgehen (eine Darstellung der Anwendung solcher Methoden finden sich z. B. in Kratzer/Dunkel 2009; Boes/Trinks 2006). Die Bedeutung von Experteninterviews variiert dagegen stärker zwischen unterschiedlichen Fragestellungen und Forschungslinien. In einigen Studien dienen sie nur noch zur Erhebung der Rahmenbedingungen der Untersuchungsfälle. Gänzlich auf Experteninterviews verzichtet wird aber in keiner der neueren Studien.

Die stärkere Fokussierung auf das Subjekt bedeutet jedoch nicht, dass die strukturelle Ebene in der Betrachtung nun völlig verloren ginge. Abhängig von der jeweiligen Fragestellung unterscheiden wir grob zwei Herangehensweisen: In dem einen Fall wird die Subjektfrage mit betrieblichen Steuerungs- und Rationalisierungsprozessen verknüpft. Hier behält die strukturelle Ebene mit dem Betrieb als analytische Einheit eine zentrale Rolle. Im Fokus steht allerdings nicht mehr allein der Betrieb oder betriebliche Strategien, sondern der *Zusammenhang* zwischen den beiden Ebenen Betrieb und Subjekt (vgl. z. B. Kratzer 2003). Im anderen Fall – so häufig in den Studien, die sich an das Konzept des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (vgl. einführend Böhle 2001) anlehnen – stehen das Subjekt und sein Arbeitshandeln selbst im Fokus. Hier wird die strukturelle Ebene – und somit der Betrieb und betriebliche Rationalisierungsprozesse – nur als Rahmenbedingungen erfasst und zwar auch nur soweit, wie es nötig erscheint, um die subjektive Arbeitssituation und die individuellen Perspektiven zu verstehen. Der Fall ist zumeist deutlich unterhalb der Ebene des Betriebs, auf der Ebene der Arbeitssituation gefasst. Der Betrieb wird hier nur zur Einordnung des Falls genutzt.

Das deutet auf die zweite entscheidende Veränderung neuerer Fallstudienforschung gegenüber den älteren Studien hin: es setzen sich andere Formen der Fallkonstruktion durch und damit eine teilweise Abkehr von der *Betriebsfallstudie*.

3.2 Von der Betriebsfallstudie zur doppelten Fallkonstruktion

Ganz generell gilt natürlich für die Fallstudienforschung, dass die Fallkonstruktion mit der Fragestellung variiert. So wirken sich auch die beschriebenen doppelten Entgrenzungsprozesse notwendig auf die Fallkonstruktion aus.

Die klassische Betriebsfallstudie wird zunehmend abgelöst von Fallkonstruktionen, in denen der Fall unterhalb oder oberhalb der Ebene des Betriebs gefasst wird. Gleichzeitig bleibt der Betrieb aber zumeist die zentrale Zugangseinheit zur Empirie. Daraus resultiert eine – teils implizite, teilweise aber auch explizit formulierte – Strategie der „doppelten Fallkonstruktion“. Bei einigen subjektorientierten Studien etwa wird der Betrieb als Ganzes – mit seiner Historie, den Märkten und Kunden, der betrieblichen Produktions- und Beschäftigungsstruktur etc. – als übergeordneten Fall begriffen und vor dessen Hintergrund der konkreten Fragestellung mit einer eigenen Fallkonstruktion nachgegangen. Die Fallstudie ergibt sich somit aus dem Zusammenspiel einer Fragestellung (mit ihrem engeren Forschungsgegenstand) und eines Rahmens, der aber mehr darstellt als eine bloße Kontextbedingung. Auch dort, wo es um überbetriebliche Zusammenhänge geht, finden einer doppelte Fallkonstruktion Anwendung: So bildet zum Beispiel die transnationale Produktions- und Konzernstruktur eine eigenständige Ebene, die es über Expertengespräche und Dokumentenanalysen zu erschließen gilt. Die einzelnen Betriebe (Standorte) sind wiederum als Betriebsfälle mit jeweils eigener Struktur zu begreifen – innerhalb derer dann die

ausgewählten konkreten betrieblichen Arbeitsprozesse als die „eigentliche“ Fallebene erscheinen.

In diesen Formen der Fallkonstruktion zeigt sich: Auch wenn das Verhältnis von kapitalistischer Verwertungslogik und betrieblich organisierten Arbeitsprozessen „vermittelter“ geworden ist, bleibt der Betrieb weiterhin ein wichtiger empirischer Zugang, um dieses Verhältnis aufzuspüren und zu untersuchen. Entgegen früheren Erwartungen sind betriebsförmige Organisationsformen trotz allem stabil geblieben und der Betrieb bleibt – in welcher veränderter Form auch immer – Gegenstand von Fallstudien.

3.3 Theorie in „Zwischenräumen“

Was gegenüber dem alten Ansatz der Fallstudienforschung am Institut erhalten geblieben ist, ist die genuin qualitative Logik der Fallstudienforschung. Diese beschränkt sich nicht auf die Wahl der Erhebungsmethoden, sondern drückt sich insbesondere auch in den Strategien zur Generalisierung von empirischen Ergebnissen aus. Die Suche nach dem „Typischen“ genießt durchgehend Vorrang vor der Frage der Repräsentativität.

Der Umgang mit theoretischen Konzepten ist dabei lockerer geworden, das Verhältnis von Theorie und Empirie hat sich in Richtung eines stärker empirischen Bezugs verschoben. Bemühungen um die theoretische Einbettung der jeweiligen Forschungsprojekte sind allerdings keinesfalls verloren gegangen. In den verschiedenen Forschungssträngen ist das Bemühen zu beobachten, über die Perspektive des einzelnen Forschungsprojekts hinaus theoretisch-konzeptionelle Zugänge weiterzuentwickeln und weiterzuentwickeln – vielleicht deutlicher, als es in den Forschungsberichten zu den einzelnen Studien ersichtlich wird.³ Diese beziehen sich allerdings weniger auf einen allgemeinen theoretischen Bezugsrahmen, der für größere Gruppen von Forschern innerhalb des Instituts leitend wäre, sondern meistens auf theoretische Konzepte, die aus unterschiedlichen Theorien gespeist werden. Auch die erwähnten veränderten Forschungsbedingungen begrenzen die theoretische Reichweite der Projektfragestellungen. Zur Vermittlung der theoretischen Konzepte und der empirischen Arbeiten werden nach wie vor analytische Kategorien genutzt, die aber nur selten auch als solche expliziert werden. Das liegt u.a. daran, dass in den Projekten die Abläufe weiter „komprimiert“ werden müssen; nicht unmittelbar – im Sinne des Projektantrags – ergebnisbezogene Arbeitsschritte können kaum noch ausgearbeitet werden. Theoretisch-konzeptionelle Arbeit verlagert sich damit dann aber auch noch deutlicher als früher aus den Projekten in die immer wieder neu zu schaffenden Freiräumen zwischen den Projekten. Möglich wird dies allerdings erst über eine weitgehende Kontinuität in den Arbeitszusammenhängen.

4. Was bleibt von der Betriebsfallstudie und den damit verbundenen forschungsstrategischen Ansprüchen?

Der vor ca. 40 Jahren im Münchner Institut entwickelte Ansatz der Fallstudienforschung ist ein historisch geprägter und auch historisch bedingter Ansatz, der sich nicht einfach auf die heutige Situation übertragen lässt. Aber was bleibt nun auf dem Hintergrund der skizzierten Veränderungen vom damaligen Ansatz und den damals formulierten forschungsstrategischen Ansprüchen?

3 Ihren Niederschlag finden diese dann eher in übergreifenden Aufsätzen wie auch in einzelnen Qualifikationsarbeiten als in den Ergebnispublikationen zu den Studien selbst.

Der Fallstudienansatz war im früheren Verständnis mehr als eine Methode, er war eine Forschungsstrategie. Diese Unterscheidung hat u. a. mit dem Verhältnis von Theorie und Empirie zu tun, das sowohl beim Forschungsdesign, als auch bei der Interpretation von Fallstudienresultaten eine zentrale Rolle spielt. Wie ist auf diesem Hintergrund die allseits konstatierte Tendenz eines Wandels des Theorieverständnisses von Gesellschaftstheorien hin zu Theorien mittlerer Reichweite zu interpretieren (vgl. dazu die Beiträge in Huchler 2008)? Als Konkretisierung einer zu abstrakten Gesellschaftstheorie oder als deren Verabschiedung? Im Fall der historischen Folie „Betriebsansatz“ hieße letzteres ja auch Verzicht auf eine wie immer elaborierte kapitalismustheoretische Fundierung. Damit würde auch die sog. Analytik ihren herausragenden Stellenwert als Vermittlungsebene zwischen Theorie und Empirie verlieren. Und nach unserer Einschätzung ist das auch vielfach der Fall: viele der Ansätze, die sich als Theorie mittlerer Reichweite verstehen, verbleiben auf der Ebene analytischer Differenzierung und Typisierung. Das ist sicher verdienstvoll, denn es schafft eine Fülle vielfältiger, teilweise auch systematischer empirischer Einsichten, die aber zumeist nicht den Schritt zu einer gesellschaftlich relevanten Verallgemeinerung vollziehen. Und es sind dann auch meist diese fehlenden Verallgemeinerungsschritte, die es schwer machen, zu zeitdiagnostischen Aussagen zu kommen. Aber daran misst sich schließlich die politische Relevanz und der gesellschaftliche Stellenwert arbeits- und industriesoziologischer Forschung, ihre Besonderheit als gesellschaftskritische Forschung.

Der kritische Impetus arbeits- und industriesoziologischer Forschung, ihre gesellschaftspolitische Ausrichtung, ist natürlich nicht allein vom politischen Bewusstsein der Forscher abhängig, sondern in mehrfacher Weise von gesellschaftlichen Entwicklungen: zum einen von den gesellschaftlich produzierten Problemstellungen, die ihr „vor die Füße“ geworfen werden, zum zweiten von der Thematisierung dieser Probleme und der Formulierung von Forschungsbedarf, der sich in industriesoziologische Fragestellungen transformieren lässt und schließlich zum dritten – und das ist vermutlich entscheidend – von der Existenz politischer Akteure, die ein Interesse an gesellschaftlichen Veränderungen artikulieren und als Träger gesellschaftlicher Reformpolitik Einfluss gewinnen. Die Hochphase der Industriosozologie in den 70er und teilweise noch in den 80er Jahren war durch eine historische Konstellation gekennzeichnet, in der alle drei Entwicklungen zusammentrafen. Diese Bedingungen haben sich im Verlauf der letzten Jahrzehnte grundlegend verändert und der Arbeits- und Industriosozologie diverse Krisendebatten beschert (vgl. dazu die Beiträge in Huchler 2008).

Auf der anderen Seite haben gesellschaftliche Umbruchprozesse – insbesondere seit den 1990er Jahren – Probleme und Fragen aufgeworfen, die gerade einer kritischen Industriosozologie ausreichend „Stoff“ für Analyse, theoretische Reflexion und politische Praxis liefern. Und sie haben auf unerwartete Weise gesellschaftstheoretische Grundfragen wieder ins Zentrum gerückt: Ohne Rekurs auf die Konstitutionsbedingungen kapitalistischer Gesellschaften lassen sich gegenwärtige Umbrüche und Krisen kaum angemessen verstehen. Die Deutungs- und Diagnosefähigkeit einer kritischen Arbeits- und Industriosozologie wäre also in hohem Maße gefragt; angesichts der radikalen gesellschaftlichen Veränderungsdynamik müsste die Kritik an Schärfe gewinnen. Dazu wäre allerdings eine kapitalismustheoretische Fundierung notwendig, über die die Arbeits- und Industriosozologie heute nicht mehr oder nur noch vereinzelt verfügt. Und die in den 80er Jahren begonnene Abkehr von der Kapitalismustheorie – oder von Gesellschaftstheorie überhaupt – lässt sich so schnell

nicht wieder rückgängig machen. Zumal es auch nicht um eine einfache Rückkehr ginge, sondern um eine qualitativ neue Auseinandersetzung, die alte Fehler vermeidet.

Nun ist die kritische Arbeits- und Industriosociologie ja nicht verschwunden und sie hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten in einer Reihe von empirischen Untersuchungen und theoretischen Erklärungsansätzen die historischen Veränderungen aufgegriffen und damit auch die Produktivität von Fallstudienforschung erneut bestätigt. Und sie hat einige Debatten (Stichworte: Vermarktlichung, neue Formen der Unternehmenssteuerung, globale Produktionsstrukturen, Flexibilisierung, Prekarisierung und Subjektivierung von Arbeit usw.) angeregt, die bis heute anhalten.

Wirft man einen Blick auf die sozialwissenschaftliche Debatten zur aktuellen Krise und die dabei diskutierten politischen Veränderungsperspektiven so fällt auf, dass der Betrieb, die konkrete Arbeitssituation und die innerbetrieblichen Verhältnisse bei der Suche nach politischen „Transformationsperspektiven“ offensichtlich kaum noch eine Rolle spielen. „Alltag“ scheint sich zunehmend außerhalb von Arbeit und Betrieb zu abzuspielen und der Betrieb als Ort politischer Auseinandersetzungen ist offensichtlich immer weniger im Blick. Im Betrieb scheint sich politisch nichts mehr bewegen zu lassen, der Konflikt zwischen Arbeit und Kapital – soweit er überhaupt noch als wichtig angesehen wird – wird auch in den Augen vieler Sozialwissenschaftler außerhalb des Betriebs ausgetragen. Aber hat der Betrieb wirklich seine Bedeutung als zentralem Ort für politische Erfahrungen und Einsichten und als zentraler Ansatzpunkt für politische Handlungsperspektiven verloren? Dies zu klären würden wir als eine der vorrangigen Aufgaben einer kritischen Fallstudienforschung sehen.

Eine eher positive Einschätzung zum Verhältnis von betriebsbezogener Forschung und politischem Anspruch lässt sich aus einer Forschungspraxis entnehmen, in der man das am wenigsten vermutet hätte: Die sogenannte Gestaltungsforschung kann sich offensichtlich durchaus mit einem kritischen und politischen Anspruch verbinden, der den normalerweise sehr begrenzten Rahmen einer „Win-win-Konstellation“ überschreitet. Dies ist dann der Fall, wenn es gelingt, das Forschungsprojekt thematisch und interessenpolitisch in laufende Auseinandersetzungen innerhalb und außerhalb der Betriebe einzubringen. In solchen konfliktorientierten Forschungsprojekten wachsen den Forschern bislang ungewohnte Aufgaben zu, die nicht ohne Risiko sind, gleichzeitig aber neue Einflussmöglichkeiten und Freiräume eröffnen. Gerade in Forschungsprojekten, die mit reflexiven Analyse- und Interventionsmethoden arbeiten, verändert sich mit dem tendenziellen Wandel der „Forschungsobjekte“ zu „Forschungssubjekten“ nicht nur die Rolle der Befragten („Experten in eigener Sache“), sondern auch die der Wissenschaftler (vom Experten zum „Beteiligten“).

In diesen Fall-Konstellationen – aber auch generell – gilt es Wege zu finden, auf denen eine kritische Fallstudienforschung ihre theoretischen und politischen Interessen auch in anwendungsorientierte, thematisch nicht immer einschlägige Forschungsprojekte einbringen kann. Sie ist dabei heute noch stärker auf „subversive Strategien“ verwiesen, um unter den gegebenen Bedingungen Freiräume zu schaffen, die notwendig sind, um über den eigentlichen „Projektauftrag“ hinaus eigene Forschungsfragen zu verfolgen und über die einzelnen Projekte hinweg weiterführende analytische und theoretische Perspektiven zu entwickeln. Die Souveränität gegenüber diesen Forschungsbedingungen zu bewahren und sich die notwendigen Freiräume zur tiefer gehenden Reflexion zurück zu erobern, wird somit zur Herausforderung. Die Tradition der „theoriegeleiteten Fallstudienforschung“, über die wir hier

berichtet haben, wird für die Bewältigung dieser Herausforderung sicher nicht ausreichen. Sich ihrer Ansprüche und kritischen Impulse zu vergewissern und sie unter aktuellen Bedingungen zu reformulieren, könnte sich jedoch durchaus als produktiv erweisen.

Literatur

- Altmann, N./Bechtle, G./Lutz, B. 1978: Betrieb, Technik, Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen. Frankfurt/Main, New York
- Altmann, N./Binkelman, P./Düll, K./Stück, H. 1982: Grenzen neuer Arbeitsformen. Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte. Frankfurt/Main, New York
- Bechtle, G. 1980: Betrieb als Strategie. Theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept. Frankfurt am Main/New York
- Boes, A./Trinks, K. 2006: „Theoretisch bin ich frei!“ Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie. Berlin
- Böhle, F. 2001: Sinnliche Erfahrungen und wissenschaftlich-technische Rationalität. Ein neues Konfliktfeld industrieller Arbeit. In: Lutz, B. (Hg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München. Berlin, S. 113-131
- Düll, K./Sauer, D./Schneller, I./Altmann, N. 1972: Öffentliche Dienstleistungen und technischer Fortschritt. Eine Untersuchung der gesellschaftlichen Bedingungen und Auswirkungen von technisch-organisatorischen Veränderungen in der Deutschen Bundespost. Frankfurt/Main, München
- Huchler, N. (Hrsg.) (2008): Ein Fach wird vermessen - Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriosozologie, edition sigma, Berlin
- Kratzer, N./Dunkel, W. 2009: Neue Wege im betrieblichen Gesundheitsmanagement – Das Projekt PARGEMA. In: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt/Main, S. 326-336
- Kratzer, N. 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen erweiterte Spielräume begrenzte Ressourcen. Berlin
- Pflüger, J./Pongratz, H./Trinczek, R. 2010: Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriosozologie. Eine Bestandsaufnahme. In: Pongratz, H./Trinczek, R. (Hg.): Industriosozologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie, Berlin, S. 23-72
- Pongratz, H./Trinczek, R. (Hg.) (2010): Industriosozologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie, Berlin
- Nies, S./Sauer, D. 2010: Theoriegeleitete Fallstudienforschung. Forschungsstrategien am ISF München. In: Pongratz, H./Trinczek R. (Hg.): Industriosozologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie, Berlin, S. 119-162
- Sauer, D. 2010: Vermarktlichung und Vernetzung der Unternehmens- und Betriebsorganisation. In: Fritz Böhle; Günter Voß; Günther Wachtler (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, VS-Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 545-568
- Schmierl, K./Pfeiffer, S. (2005). Lego-Logik der kapitalistischen „Netzwerkökonomie Organisation“. Theoretische Spekulationen zum Wandel von Betrieb und Technik. In: Faust, Michael; Funder, Maria; Moldaschl, Manfred (Hg.): Die „Organisation“ der Arbeit. München, Mering, S. 43-66

Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter¹

Arbeitssituationsanalysen subjektiver Arbeit – ein interdisziplinärer Ansatz

1. Einführende Zusammenfassung

Die vorliegende Abhandlung stellt den Versuch dar, durch eine Aktualisierung der phänomenologischen Arbeitsforschung Grundlagen und Voraussetzungen aufzuzeigen, die zu einer Erneuerung interdisziplinärer Arbeitsforschung notwendig sind. Ausgangssituation der Betrachtung ist die Ausdifferenzierung und Entgrenzung gesellschaftlicher Arbeit und Reproduktion, die ein ganzheitliches Arbeitsverständnis in den Mittelpunkt rückt, das über Erwerbsarbeit hinausgeht. Das Ganze der Arbeit neu zu bestimmen heißt dann auch, Gegenstand und Methoden der Arbeitsforschung in einen neuen Zusammenhang zu bringen. Hierzu wird die Typik der Arbeitssituationen als zukünftig gemeinsamer Gegenstand vorgeschlagen, die über eine duale Arbeitsanalyse objektivierender und subjektivierender Vorgehensweisen erfasst werden können. Typische Arbeitssituationen sind als Grundlage zukünftiger Arbeitsgestaltungskonzepte anzusehen, wodurch der tiefe Graben zwischen naturwissenschaftlich-technischer und sozialwissenschaftlich-hermeneutischer Herangehensweise überwunden werden kann. Dies lässt die Krise der Arbeitsgestaltungspolitik und der darauf gerichteten Arbeitswissenschaft als überwindbar erscheinen. Erste theoretische Hinweise zur gemeinsamen Grundlegung und ein exemplarisches empirisches Beispiel schließen die Argumentation ab.

2. Die Ausgangssituation

Die vorherrschende Betrachtung der Arbeit- und Industriesoziologie wie auch der Arbeitswissenschaft war lange Zeit die von Arbeit als Erwerbs-/Lohnarbeit in der Produktion, wobei die Taylorisierung der Arbeit und ihre Folgenbewältigung bis hin zu alternativen Gestaltungsoptionen im Vordergrund stehen. Später kommen Industrieverwaltung und Büroarbeit (Angestelltenarbeit) hinzu. Diese Ausdifferenzierung setzt sich fort mit technischen und sozialen Dienstleistungen und Verkauf sowie der Frauenerwerbsarbeit generell, schließlich im Rahmen der Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff auch Hausarbeit und Eigenarbeit sowie die in diesem Zusammenhang zentrale Frage nach der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Inzwischen herrscht im arbeitswissenschaftlichen Gegenstandsbezug eine ähnliche „Unübersichtlichkeit“, wie sie vor Jahren Habermas für die gesellschaftliche Entwicklung konstatiert hatte (Habermas 1985). Ein kumulativer Erkenntnisfortschritt interdisziplinärer Arbeitsforschung (die Arbeitssoziologie eingeschlossen) scheint auf diesem Wege nicht weiter möglich.

Arbeit, und zwar das „Ganze der Arbeit“ (Biesecker 2000), sollte deshalb neu bestimmt werden, wobei man von einem Verständnis als „gesamtgesellschaftlichem Leistungszusammenhang“ (Kambartel 1993) der Reproduktion ausgehen könnte.

¹ Sozialforschungsstelle TU Dortmund, Evinger Platz 17, Dortmund, Kontakt: Christina Meyn, meyn@sfs-dortmund.de

Von einem Ende der Arbeitsgesellschaft kann dann keine Rede mehr sein, wohl aber von einem Epochenbruch der Entgrenzung und Subjektivierung der Lohnarbeit und damit der Notwendigkeit einer umfassenden Neugestaltung und -bewertung gesellschaftlicher Arbeit als Reproduktion. Die Zusammenführung der Analyse und Gestaltung von Arbeit unter Beteiligung der Arbeitenden rückt damit in den Vordergrund. Arbeits- und Industriosozologie (Huchler 2008) kann hierüber zukünftig ihre Anschlussfähigkeit zu den übrigen Arbeitswissenschaften und damit ihre Gestaltungskompetenz wieder stärker mit reflektieren und so neue Fragestellungen und gesellschaftliche Anerkennung gewinnen.

Es wird von uns deshalb vorgeschlagen, Gegenstand und Hauptaspekt der Arbeitsforschung interdisziplinär (Fürstenberg 1975) zwischen den arbeitsbezogenen Wissenschaften stärker zu diskutieren, wobei die unterschiedlichen Zugangsweisen gleichberechtigt zum Tragen kommen müssen. Sicherlich kann der personale Zugang der Arbeitswissenschaft mit ihrer physiologischen und ergonomischen Grundlegung nicht als allgemeine Basis für Interdisziplinarität dienen, wie es von Teilen der traditionellen Arbeitswissenschaft erwartet wird (vgl. Luczak/Volpert 1987), sondern es müssten unterschiedliche Zugänge entsprechend den disziplinären Traditionen gleichgewichtig zur Geltung kommen und bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden.

Gemeinsamer übergreifender Gegenstand zukünftiger Arbeitsforschung könnten die „typischen Arbeitssituationen“ werden (Thomas 1969; Meyn/Peter 2010), wie wir sie im Rahmen von Erwerbsarbeit, aber auch außerhalb, vorfinden bzw. jederzeit ermitteln können. Arbeitssituationen sind, interdisziplinär betrachtet, gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeit, die sich nach Bedeutung und Funktion (Sinn) über das Thema der Arbeitshandlung, z. B. die Arbeitsaufgabe, erschließen lassen. Im Zeichen von Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit werden sich diese typischen (Bahrtdt 1953; Schütz 1975) Thematiken der Arbeitshandlungen immer öfter von den funktional bestimmten Arbeitsaufgaben unterscheiden, oder andersherum: Arbeitsort und Arbeitsaufgabe (Arbeitssystem) werden immer weniger zentraler Bezugspunkt interdisziplinärer Arbeitsanalysen sein können. Hier bietet die Typik der Arbeitssituationen eine Alternative, weil sie nicht an eine Objektivität der Arbeitsaufgabe oder eines fixierten Arbeitsplatzes gebunden ist und darüber hinaus dem subjektivierenden Arbeitshandeln (Pfeiffer/Jäger 2008) auf phänomenologischer Grundlage gebührend Rechnung trägt.

3. Das Ganze der Arbeit

Arbeit ist nicht gleich Erwerbsarbeit, hierzu gibt es einen breiten Konsens. Mit Arbeit sind vielmehr all die Tätigkeiten zu bezeichnen, die Teil eines Gesamtprozesses gesellschaftlicher Arbeitsteilung sind. Über Arbeit reproduzieren sich die einzelnen Menschen, ihre Gemeinschaften sowie die Gesellschaft als Ganzes. Gesellschaftliche Arbeit bezeichnet die Tätigkeiten für Andere, die dem organisierten gesellschaftlichen Leistungsaustausch dienen (Biesecker 2000; Kambartel 2002). Dieser Austausch von Waren und Dienstleistungen erfolgt im Falle der Erwerbsarbeit über Märkte, als abstrakte Arbeit im Rahmen des kapitalistischen Verwertungsprozesses, aber zugleich, im Rahmen der Selbstverwertung der Arbeit, auch außerhalb der Lohnarbeitssysteme (Negri 1997). Arbeit ist also nicht nur Erwerbsarbeit (Lohnarbeit) in Betrieben und Unternehmen, sondern (ursprünglich und inzwischen auch wieder) alle, in welcher Form auch immer geleistete, als notwendig anerkannte Arbeit: Versorgungsarbeit, Wissens- und Kulturarbeit, soziale Selbsthilfe und bürgerschaftliches

Engagement sowie öffentliche Eigenarbeit. Arbeit hat somit einen „Ensemblecharakter“ (Becker-Schmidt 2007, 263) und ist Ort kommunikativen Handelns (Senghaas-Knobloch 1999; Parge 2004).

Die Engführung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit hin und Entgegensetzung zu sonstigen praktischen Tätigkeiten (Senghaas-Knobloch 2008) hat etwas mit ökonomischen Interessen zu tun sowie mit solchen der Herrschaftsausübung. Die Frauenbewegung z. B. hat einen bestimmten Teil dieser Engführung früh erkannt und mit der Forderung nach einem erweiterten Arbeitsbegriff auch die nach einem entsprechenden Entgelt verbunden (Andruschow 2001; Nickel 2004). Erwerbsarbeit allein sichert individuelle und gesellschaftliche Reproduktion in keiner Weise. Dazu gehört, inzwischen selbstverständlich, auch die Sicherung der natürlichen Grundlagen (Ökologie). Und dazu gehören ebenso selbstverständlich die verschiedenen Formen sozialer und kultureller Arbeit. Dieses neue Verständnis über das Ganze der Arbeit macht gleichzeitig neue Methoden der Analyse von Arbeit erforderlich.

4. Die Typik der Arbeitssituationen als interdisziplinärer Gegenstand

Typische Arbeitssituationen bzw. die Ketten typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen durch kontinuierliche Beobachtung und ergänzende Befragung qualitativ leicht bestimmen, auch für solche, in denen die eigentliche Arbeitsaufgabe nicht von vornherein klar ist. Entweder eine Arbeitssituationsanalyse ergänzt objektive Arbeitssystemanalysen, wie sie die DIN EN ISO 6385 europaweit normiert hat, oder sie rekonstruiert bei entgrenzter, subjektiver Arbeit mit Hilfe passivteilnehmender Beobachtung die Typik (nach Schütz) des Arbeitshandelns. Hieran können sowohl die klassische Belastungs-/Beanspruchungsforschung als auch die Arbeits- und Tätigkeitspsychologie sowie die Arbeitssoziologie mit ihren Orientierungen an Merkmalen, Faktoren und Eigenschaften gut anschließen (vgl. Georg/Peter 2008).

Frühe arbeitssoziologische Studien von Popitz/ Bahrdt zu „Technik und Industriearbeit“ (1957) oder zu „Information und Verwaltung“ durch Pöhler (1969) haben bereits mit einem phänomenologischen Situationsansatz gearbeitet, Thomas (1964; 1969) hat hierzu einen Gesamtentwurf geliefert, C. v. Ferber (1991) hat dies fortgeführt, industriesoziologische Untersuchungen haben spezifische subjektrelative Weiterentwicklungen der Arbeitsforschung versucht (Schumann 1982; Böhle/Milkau 1988; Löffler 1991). Auch die kritische Psychologie (Holzkamp 1985), die Tätigkeitspsychologie (Leontjew 1982) und die Arbeitsforschung nach Engeström (2008) zeigen eine anschlussfähige Nähe hierzu, was jedoch noch genauer herauszuarbeiten ist. Konzepte der dualen Arbeitsanalyse (Arbeitssystem, Arbeitssituation), wie sie von Seiten der Betriebswirtschaftslehre (Staehe 1985; Sydow 1985) vorgelegt worden sind, waren seinerzeit ein erster interdisziplinärer Schritt, reichen aber aufgrund ihrer objektivierenden Grundlegung nicht aus (vgl. Pöhler 1991).

5. Die objektivierende Arbeitsforschung

Die grundlegenden Linien der Arbeitsforschung sind historisch bestimmt von der des Taylorismus, der (ingenieur-) wissenschaftlichen Arbeitsgestaltung nach dem „one best way“, sowie der Human Relations Bewegung, der Suche nach dem verallgemeinerbaren informellen „human factor“. In Europa kommt die sozialstaatliche Flankierung im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und der darauf bezogenen Forschung hinzu.

Die die unterschiedlichen Herangehensweisen integrierenden Konzepte sind auf dem Feld der Tarifpolitik, der Bewertung und Gestaltung von Arbeitssystemen Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre des vorigen Jahrhunderts zunächst im Bereich der Produktionsarbeit entwickelt worden. Sie waren auf die Zusammenführung und Verallgemeinerung von bisher getrennt entwickelten Methoden (Verfahren vorbestimmter Zeiten, Refa, MTM, analytische Arbeitsbewertung nach dem Genfer Schema, arbeitswissenschaftliche/ arbeitsmedizinische Untersuchungen, fertigungstechnische Systemgestaltung) ausgelegt. Prämisse war die gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung von Technik, Organisation und Mensch/Personal (Ulich 2005). Es sollten nicht mehr, wie vorher üblich, aus ökonomischer Perspektive erst die technischen Systeme von den Ingenieuren entwickelt und zur Funktion gebracht werden, um dann die ergonomische Gestaltung der (Rest-) Arbeitsplätze durchzuführen, sondern es galt, gleichwichtig und gleichzeitig den unterschiedlichen Aspekten des Arbeits- und Wertzusammenhangs als System Rechnung zu tragen.

Die Konzepte zum Arbeitsstudium und zur Gestaltung von Arbeitssystemen wurden in den 70er/ 80er Jahren in ‚soziotechnischen Systemen‘ mit dem Anspruch der Persönlichkeitsförderlichkeit optimiert, am höchsten entwickelt in der Form der teilautonomen Arbeitsgruppen. Der Ausgangspunkt, aus dem sich – entsprechend der tätigkeitspsychologischen Theorie von Leontjew (1982) – Operationen, Handlungs- und Entscheidungs- (Tätigkeits-)Spielräume bestimmten, war primär die Arbeitsaufgabe, ‚dynamisch-differenzielle Arbeitsgestaltung‘ (Ulich 2005) die begriffliche Zuspitzung. Diese war anschlussfähig für die Arbeitssoziologie und für berufs- und industriesoziologische Vorgehensweisen. Die Tarifpolitik hatte hierüber eine neue Grundlage der Normalleistung in Arbeitssystemen gewonnen (zum LODI Tarifvertrag bei VW vgl. Hildebrandt 1981).

Durch das Vordringen von zunächst aus der japanischen Automobilindustrie (lean production, MIT, Womack u. a. 1990) abgeleiteten Arbeitsgestaltungsvorstellungen und Gruppenkonzepten kam die soziotechnische Systemgestaltung in die Krise. Japanische Konzepte stellten nicht die Arbeitsaufgabe in den Mittelpunkt, sondern die schlanke Organisation und die Personalentwicklung (Firmenbindung) (Naschold 1994, früh kritisch: Altmann 1994). Ihre Produktivität wurde als höher eingeschätzt, der veränderte kulturelle Kontext kam in den Blick. Die Japan-Diskussion war jedoch lediglich Vorbote eines weltweiten Prozesses des gesteigerten Kosten- und Ertragsdenkens (vgl. Dechmann u. a. 2007), der zu Dynamisierungen, Erneuerungs- und Modernisierungsdebatten (Globalisierung, New Economy) und im Zeichen wachsender Massenarbeitslosigkeit und veränderter Kräfteverhältnisse (Brinkmann u. a. 2006) in den industriellen Beziehungen zu einer (kosten-) kritischen Sicht auf die bisher erreichten Standards der Arbeits- und Lebensqualität führte.

6. Die Subjektivierung der Arbeit – subjektivierendes Arbeitshandeln

Die Diskussion in den arbeitsbezogenen Wissenschaften, vor allem in den Sozialwissenschaften, ist bereits seit Ende der 80er Jahre gekennzeichnet durch eine Betonung der Subjektivierung von Arbeit (vgl. schon C.v. Ferber 1959 sowie in dieser Tradition Pöhler 1991). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang vor allem die Betonung des „Erfahrungswissens“ (Böhle 1989), der „normativen Subjektivierung“ (Baethge 1991), des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998), des „Selbstmanagements“ (Kruse 1985) sowie des „subjektivierenden Arbeitshandelns“ (Moldaschl 2001; Pfeiffer 1999).

Als Erklärung für diese Debatte kann man verkürzt den Umbau und schließlich den Abbau maßgeblicher Institutionen der „fordistischen“ Arbeitsgesellschaft (intermediäre Strukturen, institutionelle Settings) anführen, verstärkt durch übergreifende gesellschaftliche Prozesse, von der internationalen Frauenbewegung über den Zusammenbruch des sog. sozialistischen Lagers, die IT- und New Economy- „Revolution“ oder die Anti-Globalisierungsbewegung bis hin zur neoliberalen Wende der Globalisierung und Vermarktlichung sowie der internationalen Finanzkrise. Dieser Institutionenabbau der Arbeit lässt die subjektiven Beziehungen auf der einen, die systemischen Prozesse auf der anderen Seite stärker in den Vordergrund der Betrachtung rücken. Was eigentlich nicht neu ist (Langemeyer 2005), bekommt einen plakativen neuen Anstrich. Subjektivierung und Globalisierung erscheinen als zwei Seiten einer neu geprägten Münze, die inzwischen selbst jedoch einem dynamischen Entwertungsprozess unterworfen ist.

„Zu dem, was sie immer schon sind, müssen sich Menschen in der Übernahme der ihr Selbstsein ermöglichenden Bedingungen erst machen. Sie stehen dabei unter Bedingungen, die sie auf eine körperliche Organisation festlegen, zu der sie jedoch in einer Weise auf Distanz gehen können, die ihre Subjektposition als natürliche (...) des aus sich auf sich hin Lebens problematisiert.“ (Bialas 2005, 103) In der anthropologischen Perspektive der exzentrischen Positionalität des Menschen bei Plessner (1982) verlieren zukünftig die Begriffe Grenze, Begrenzung, Entgrenzung, wie im arbeitspolitischen Diskurs z. B. bei Sauer (2005) bezogen auf die Debatte um Entgrenzung und indirekte Steuerung von Lohnarbeit verwendet werden, ihre Klarheit: „Erst im Verzicht auf die problematisch gewordene Annahme ‚einer für alles Menschliche verbindlichen Menschlichkeit‘ wächst die Souveränität selbstbestimmter Lebensführung, die (...) Menschen an die vernünftigen Grenzen ihrer Selbstverpflichtung auf eine Humanisierung der Verhältnisse führt“, interpretiert Bialas (2005, 119). Er verweist auf Risiken arbeitspolitischer Schlussfolgerungen: Vergemeinschaftete Grenzen schützen zunächst nicht nur gegenüber einem Außen, sondern schränken das Subjekt auch immer ein, begrenzen, beherrschen es hierüber auch, zwingen zur Einordnung, aber auch zum Konflikt. Die Frauenbewegung hat mit Recht die Aufhebung der männlich dominierten Grenzen, gleich ob als Schutznormen oder als Schranken, formuliert, als spezifische Herrschaftsformen bekämpft und neuartige Regularien verlangt (Wagner 2005; Jürgens 2006).

Bei den gegenwärtigen Entgrenzungsprozessen handelt es sich vor allem um Grenzverschiebungen (in früherer Begrifflichkeit: Institutionenabbau, Strukturveränderungen), aber damit auch immer um verdeckte oder offene Grenzkonflikte, um Zukunftsentwürfe zu mehr Freiheit. Offene Fragen sind: Werden diese Grenzkonflikte öffentlich wahrgenommen und wenn ja, von wem, wie bringen sie sich zur Geltung, welche neuen Kooperations- und Organisationsformen, welche neuen Professionalitäten und Gestaltungskompetenzen entwickeln sich daraus?

7. Die Krise der Arbeitsgestaltung

Die Entwicklung menschengerechter (Erwerbs-) Arbeitsgestaltung ist durch den Epochenbruch in eine Krise geraten. Standen zuletzt unstrittig die Arbeitsaufgabe und die darauf bezogene Arbeitsgestaltung mit ihrer dualen Orientierung an Wirtschaftlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Mittelpunkt (vgl. u. a. Elias/ Gottschalk/ Staehle 1982; 1985), brachte dieser historische Riss eine fast ausschließliche Orientierung am „reinen“ Subjekt hervor. Die Arbeitspsychologie erlebte hierüber mit Kon-

zepten des Life Long Learning oder der Workability innerhalb der Arbeitswissenschaft eine Renaissance.

Nun lassen die fortgeschrittene Flexibilisierung und Entgrenzung die Propagierung einer einfachen Rückorientierung an der Arbeitsaufgabe als wenig sinnvoll erscheinen. Will man jedoch die bewährten Standards der Tätigkeitsanalysen weiter anwenden und die fatale Konkurrenz zwischen auf Verhältnisse und Verhalten bezogenen Arbeitswissenschaften konstruktiv wenden, gilt es, einen gemeinsamen neuen Bezug zu finden und einen Paradigmenwechsel einzuleiten. Diesen Bezug sehen wir in den typischen Arbeitssituationen im Arbeitsalltag in der phänomenologischen Tradition der Arbeitsforschung (dokumentiert in Meyn/Peter 2010). Diese bieten eine neue Basis, in die Arbeitsaufgaben und Lernprozesse eingebettet sind und aus der heraus auch subjektivierte Arbeit im freiheitlichen Sinne weiterentwickelt werden kann. Allerdings bedarf der ‚Situationsansatz‘ einer erneuerten Grundlegung, die den vorherrschenden rationalistischen Bias überwindet und den „ganzen Menschen“ in den Blick nimmt, der aus der Bedeutsamkeit von Situationen schöpft (Schmitz 2005; Böhle 2006). Hierüber können neue Ansätze der arbeitsbedingten Gesundheitsforschung einbezogen werden und diese umgekehrt ihre konzeptionellen Defizite bearbeiten (vgl. bereits Schröder 1992). Arbeit und Gesundheit in einen engeren und strategischeren Zusammenhang zu bringen als in der Vergangenheit geschehen, ist angesichts der konstatierten Subjektivierung und Flexibilisierung von Arbeit eine sachliche wie politische Notwendigkeit (Pickshaus 2010). Dazu müssen sich Arbeitsforschung und Präventionsforschung über ihre jeweiligen Traditionen mit ihren Möglichkeiten und Beschränkungen klarer werden als bisher geschehen.

8. Das Dilemma der Arbeitswissenschaft

Die Arbeitswissenschaft gilt als eine relativ junge Wissenschaft. Ihre Herausbildung nach dem zweiten Weltkrieg stand ganz im Zeichen der innerwissenschaftlichen und wissenschaftspolitischen Anerkennung sowie der Verankerung im Rahmen der Wirtschaft als Geld- und Feldgeber. Die 1954 gegründete Gesellschaft für Arbeitswissenschaft spielte dabei mit ihren Jahreskongressen (vor allem seit 1974) und Memoranden/Denkschriften (1972/1973; 1983; 2000) eine hervorgehobene Rolle.

Dominierten zunächst die sich aus dem Taylorismus emanzipierende Ergonomie und die aus der Hygieneforschung erwachsende Arbeitsmedizin (bzw. -physiologie), so kam mit den Jahren der Entwicklung zunehmend die Arbeitspsychologie ins Spiel. Wissenschaftliche Schulen, die sich um Personen wie Otto Graf, Joseph Rutenfranz und Walter Rohmert herausbildeten, mögen diese zunächst vorwiegend in Dortmund und Darmstadt angesiedelten Disziplinen verdeutlichen.

Nachdem die folgenreiche Entscheidung gefallen war, Arbeitswissenschaft als einheitliche Wissenschaft – und nicht als Arbeitswissenschaften, also als disziplinär verankerte, auf Arbeit bezogene, interdisziplinäre Ensemblewissenschaft – zu verstehen, galt es, den Gegenstand und die Ebenen der Arbeitswissenschaft zu bestimmen. Von bis heute herausragender Bedeutung für die Gegenstandsbestimmung der Arbeitswissenschaft erwies sich das hierarchische Fünf-Ebenen-Modell (Organismus, Operationen, Aufgaben, Koordinationen, Kooperationen) von Rohmert, das nachfolgend auf sieben Ebenen erweitert wurde (um Interessen und Politik). Personales Handeln und ebensolche Arbeitsformen standen in seinem Zentrum (Luczak/Volpert 1987), hinzu kamen, ebenfalls von Rohmert, die Beurteilungs- und Bewertungsebenen der Arbeit nach den Kriterien der Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit, später wurden diese um die Schädigungslosigkeit auf

der untersten und die Sozialverträglichkeit auf der obersten Ebene ebenfalls auf sieben Ebenen erweitert.

Auf dem 19. Arbeitswissenschaftlichen Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. von März 1973 und der vorlaufenden Denkschrift der Gesellschaft (GfA 1973; vgl. dies. 1982; 2000) traten Differenzen zutage. Die von Rohmert entwickelten Ebenen arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse wurden weitgehend, d. h. auch von den Praktikern, akzeptiert. Die damit verbundenen Wertigkeiten hinsichtlich der arbeitsbezogenen Disziplinen insgesamt wurden jedoch nicht von vorneherein voll erkannt. So wurden die „Naturwissenschaften“ (Arbeitsphysiologie, Ergonomie) als Grundlagen angesehen und primär den ersten Ebenen zugeordnet, die Sozialwissenschaften als abgeleitet oder übergeordnet, was z. B. dem Verständnis von Arbeitssoziologie als Handlungswissenschaft mit dem Gegenstand „Arbeitshandlung“ zentral widerspricht (vgl. schon Naschold/Tietze 1977).

Durch die ebenenspezifische Gliederung entstand statt einer interdisziplinären Gleichwertigkeit, wie von Fürstenberg (1975) impliziert, eine hierarchische Form, die das naturwissenschaftliche Paradigma als grundlegende Voraussetzung und deren Integration über eine Konzeption personalen Handelns sah („Personalität“ entsprechend der Enzyklika „Laborem Exercens“ von Johannes Paul II.; Luczak/Volpert 1987, 57), was aus heutiger wissenschaftlicher Sicht so kaum mehr akzeptabel sein dürfte. Der Grundtatbestand der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und die Notwendigkeit ihrer Bewertung und Veränderung („Reproduktionsrisiken“) wurden weitgehend ignoriert (Kratzer u. a. 2008). Durch die Integration arbeitsphysiologischer, ergonomischer und arbeitspsychologischer Disziplinen über ein normativ-naturwissenschaftliches Paradigma wurde die Arbeits- und Industriesoziologie faktisch „ausgesperrt“, wobei dies sicherlich auch durch gegenseitige Vorbehalte und Vorurteile gestützt wurde.

Und diese „Aussperrung“ traf nicht nur die „marxistischen“ Strömungen der Studentenbewegung, sondern auch den phänomenologischen Ansatz von Konrad Thomas (1969) (aus der sozial-phänomenologischen Tradition von Plessner und Bahrdt aus Göttingen), den pluralistischen und durchaus industrienahen Ansatz von Fürstenberg (1975) sowie das Konzept der Reproduktionsrisiken von Döhl/Sauer u. a. (1983) vom ISF München. Durch diese interdisziplinäre Blindheit, die in den siebziger Jahren allerdings innerhalb der GfA durchaus kontrovers diskutiert wurde, sind nachfolgend wichtige und für die Arbeitswissenschaften hoch bedeutsame Veränderungen auf dem Feld der Arbeit, wie die Umwälzung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Entgrenzung und Subjektivierung der Arbeit oder auch die zunehmende Relevanz der Nachhaltigkeit, von der traditionellen Arbeitswissenschaft kaum und nicht rechtzeitig erkannt worden, was für sie gegenwärtig ein Problem darstellt.

9. Zur Theorie von Arbeit und Arbeitssituation

Die Anforderungen an eine wissenschaftsdisziplinübergreifende Bestimmung von Arbeitssituation als zukünftig zentralem Gegenstand der Arbeitsforschung im Zeichen der Flexibilisierung bedarf einer grundlegenden Reflektion über Situationen, wie sie vornehmlich phänomenologische und existenzialistische Philosophien (u. a. Husserl, Heidegger, Sartre) geliefert haben (vgl. Meyn/Peter 2010).

Vereinfachend zusammengefasst: Menschen leben fast ausschließlich in Situationen, die sie selbst konstituieren und die (gegenläufig) von jeweiligen Gegebenheiten in ihrer Alltäglichkeit mit konstituiert i.S. von strukturiert werden. Die Konstitutionsleistung durch die Subjekte ist eine der Intentionalität im Augenblick und

beschreibt über den intentionalen Akt ein thematisches Feld. Situationsbewältigung ist notwendige Tat, die von der Sache her in Freiheit erfolgt. Die Übereinstimmung mit der Sache kennzeichnet wahre Situationen. Dies bedeutet sowohl Übereinstimmung von Aussage und Ding, von Wissen und Realität, von Handlung und Zweck als auch gemeinsame (dialogische) Charakterisierung der situativen Gegebenheiten mit dem Anderen.

Arbeitssituationen als gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeitshandlungen lassen sich in Bedeutung und Funktion (Sinn) über die Themen der Arbeitshandlungen, z. B. die konkret gestellten Arbeitsaufgaben, erschließen. Arbeitssituationsanalysen an klassischen stationären Arbeitsplätzen, wie sie z. B. H. P. Bahrtdt in der Beschreibung des Umwalzers in einem Stahlwerk in Rheinhausen vor fünfzig Jahren in überzeugender Weise vorgelegt hat, können jedoch angesichts zunehmender Flexibilisierung und indirekter Steuerung (vgl. Sauer/Boes/Kratzer 2005; Wagner 2005) kaum mehr in dieser klassischen Weise erfolgen. Hier bildet die Herausbildung einer Typik der Arbeitssituationen eine Lösung. D. h. auch scheinbar diffuses Arbeitshandeln erhält über seine beobachtete, rekonstruierte Typisierung eine Ordnung, die ihre weitergehende Beschreibung, Analyse und Bewertung ermöglicht.

Wie im Kapitel 4 bereits formuliert: Typische Arbeitssituationen bzw. Ketten typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen über Beobachtung oder Befragung qualitativ und objektiv bestimmen. Sie treten an die Stelle bisheriger Untersuchungen von offensichtlichen, formulierten Arbeitsaufgaben, Arbeitsaufträgen und deren Erfüllungsbedingungen. Diese können vielmehr in ausgewählter Form spezifisch an die Situationsbestimmungen anschließen, wie auch die sozialepidemiologische Forschung oder die klassischen Belastungs-/Beanspruchungsforschung mit ihren Orientierungen an Faktoren und objektiven Konstellationen. Zugespielt formuliert: Die Herausformung typischer Arbeitssituationen ist geradezu Voraussetzung dafür, dass z. B. die an Arbeitsaufgabe und Arbeitsplatz orientierte „klassische“ arbeitswissenschaftliche Untersuchungsmethodik überhaupt weiterhin greift. Typische Arbeitssituationen sind gleichzeitig Brücke zur modernen Gesundheitsforschung, weil hierüber der konkrete Bezug von personenbezogenen Daten zur Arbeit selbst wieder hergestellt werden kann. Eine Fundierung von arbeitenden Subjekten und ihren Arbeitstätigkeiten in typischen Arbeitssituationen bietet also eine aktuelle Chance zur Neuformulierung einer umfassenden interdisziplinären Arbeitsforschung in einem Zukunftsszenario subjektiver Arbeit. Schließlich erlaubt der Situationsansatz auch, diese stringent, im Zuge eines Verständnisses von „das Ganze der Arbeit“, über einen einheitlichen Zugang zu analysieren.

Husserl (1950) forderte von der Philosophie, sich vorschneller Weltdeutungen zu enthalten und sich bei der analytischen Betrachtung der Dinge zunächst an das zu halten, was dem Bewusstsein unmittelbar (phänomenal) erscheint bzw. gegeben ist, in „natürlicher Einstellung“, wie er formuliert. Damit brach er mit dem um 1900 vorherrschenden Psychologismus, der selbst die Gesetze der Logik als Ausdruck der psychischen Gegebenheiten sah, die Objektivität prinzipiell unmöglich machten. Hierin liegt auch sein Wert in der Begründung einer sachgerechten Arbeitsanalyse, die die objektiven Gegebenheiten als solche aus subjektiver Perspektive zu analysieren ermöglicht. Zentral ist dafür die Intentionalität des Bewusstseins: Intentionalität ist die Gerichtetheit des Bewusstseins auf einen Gegenstand (Sachverhalt). Es gibt kein reines Subjekt und kein reines Objekt (Noema), sondern beide sind stets verbunden

durch den Akt des Bewusstwerdens (Noesis), in dem die Gegenstände konstituiert werden. Alle Akte des Bewusstseins sind sinnstiftend und konstituieren überhaupt erst ihre Gegenstände. Erst durch Ausschaltung aller Setzungen erscheint die Welt in ihren tatsächlichen, gegebenen Strukturen. Dieses Sich-zurück-nehmen nannte Husserl Epoché, beziehungsweise Einklammerung. Ein bewusstseinstranszendentes „eigentliches An-sich“ der Dinge (wie noch bei Kant) existiert somit nicht. Diese Sichtweise übernahm Husserl von Franz Brentano. Um den wahren Wesensgehalt eines Gegenstandes zu erkennen, müssen wir unsere Einstellung zu ihm ändern. Wir müssen uns jeglichen (Vor-)Urteils ihm gegenüber enthalten. Um sich einem Gegenstand entsprechend zu nähern, muss man von jeglicher Theorie, auch den naturwissenschaftlichen, absehen (Phänomenologische Reduktion). Wahrheit ist dann die volle Übereinstimmung von Gemeintem und Gegebenem. Das Erlebnis der Übereinstimmung ist die Evidenz oder Intuition. Evidenz in diesem Sinne ist kein Gewissheitserlebnis, sondern die unmittelbare Erfahrung. Evidenz im Sinne Husserls ist korrigierbar, wenn sich im Nachhinein zeigt, dass die damalige Erfahrung nicht zutreffend war.

10. Betriebsratshandeln – ein Beispiel phänomenologischer Arbeitsanalyse

Die phänomenologische Arbeitsanalyse hat eine große Anzahl beeindruckender Beschreibungen und Bewertungen von Arbeitssituationen, Arbeitsmilieus und Arbeitsverhältnissen hervorgebracht.² Dies durch geeignete wissenschaftliche Methoden zu rekonstruieren war die arbeitssoziologische Perspektive nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland. Der Wiederaufbau brachte die Auswirkungen technologischer Neuerungen stärker in den Blick und die Ansatzpunkte für das Erkennen von neuen Arbeitszusammenhängen und Kooperationsformen. Klassisch und berühmt ist die bereits genannte Beschreibung der Arbeit des Umwalzers im modernen Stahlwerk oder der Arbeit der Locherinnen an den „modernen“ Hollerithmaschinen durch H. P. Bahrdt. Die technische Entwicklung beeinflusste die Position der unteren Führungskräfte nachhaltig, wie Friedrich Weltz schon in seiner „Meisterstudie“ aufzeigte, einem Vergleich der veränderten Stellung von Industriemeistern und Grubensteigern im untertägigen Bergbau (vgl. zuletzt Weltz 2010).

Pöhler (1969) hatte schon früh das Problem der Materialfülle einer phänomenologischen Erfassung der einzelnen Arbeitssituationen im Blick und dafür eine Ergänzung durch die funktionale Analyse der Systemtheorie Parsons vor allem bei der Informationsverarbeitung vorgeschlagen, ein Schritt, den Peter (1991) später durch Rückgriff auf Luhmann weiterzuentwickeln versuchte. Einen weiteren Lösungsversuch hatte A. Schütz entwickelt mit der an Max Weber anschließenden Orientierung auf typische Situationen als eigentlichem Untersuchungsgegenstand. Hier schließen Peter und empirisch dann Bürger (1996) an, letzterer, indem er die typischen Arbeitssituationen eines Betriebsrates im Rahmen seiner institutionellen Vorgaben erhebt. In dieser Studie zeigte sich deutlich, dass insbesondere in flexibilisierten, entgrenzten und subjektivierten Arbeitszusammenhängen an einem einzigen Tag eine große Zahl von z. T. ineinander verschobenen Situationen identifiziert werden kann, die nicht nur hinsichtlich ihrer Themen ein außerordentlich breites Spektrum aufwei-

2 Die auf der AIS- Frühjahrstagung 2010 demonstrierten methodischen Beispiele können hier nicht ausführlich beschrieben werden (Vgl. Meyn/Peter 2010; Peter/Meyn/Dechmann/Georg/ Katenkamp 2010 (i.E.)).

sen, sondern die sich auch in ihren räumlichen und zeitlichen Gegebenheiten sowie hinsichtlich der anderen einbezogenen Personen deutlich unterscheiden. Die Unübersichtlichkeit des vielschichtigen Situationsgefüges (fast schon chaotisch) ist Ausdruck des diskontinuierlichen Charakters des Arbeitshandelns des Betriebsrats (BR). Weder gibt es eine enge räumliche Bindung noch eine fest vorgegebene zeitliche Struktur oder ein klar definiertes und vor allem begrenztes Aufgaben- und Themenspektrum. Die einzelnen Situationen sind nicht primär in ihrer reichhaltigen Totalität zu betrachten, sondern es sollte- auf einem bestimmten „Anonymisierungsniveau“ – der Frage ihrer Vergleichbarkeit, ihrer Wiederholbarkeit, ihrem Typisch – Sein nachgegangen werden.

Zur Vorgehensweise: Bürger begleitete acht Tage lang einen Betriebsratsvorsitzenden bzw. seinen Stellvertreter und protokollierte alle Beobachtungen ausführlich. Zusätzlich wurden narrative Interviews mit den Beobachteten und Expertengespräche mit anderen Betriebsratsangehörigen geführt. Darüber hinaus erfolgte eine Dokumentenauswertung von bspw. bis zu zehn Jahre alten Protokollen von Betriebsratssitzungen. Insgesamt konnten so sieben typische Arbeitssituationen rekonstruiert werden, die teilweise auf den ersten Blick zwar starke Ähnlichkeiten aufweisen, aber in ihrem Bedeutungsgehalt und den Anforderungen an das Subjekt voneinander zu unterscheiden sind. Besonders lässt sich das anhand der Beschreibung der folgenden empirischen Beispiele verdeutlichen:

Die typischen Arbeitssituationen „*Der Rundgang*“ und „*Das Unterwegs-Sein*“ sind anhand oberflächlicher Betrachtung kaum zu unterscheiden. Vergleicht man jedoch ihre Funktions- und Bedeutungszusammenhänge, zeigen sich klare Differenzierungen.

Beim „Unterwegs-Sein“ ist der BR auf dem Weg durch den Betrieb zu einem Gespräch oder zu einer bestimmten Abteilung etc. und dabei kommt es meist zu einer Vielzahl (unvorhergesehener) zufälliger, mehr oder weniger kurzer Begegnungen mit Betriebs-Angehörigen und Besuchern. Die Situation kann sich naturgemäß nur außerhalb der BR-Räume abspielen. Kennzeichnend ist gerade, dass mehrere aufeinanderfolgende Orte den „Raum“ für diese Situation abgeben. Zugleich kann die Situation zu jeder Tageszeit stattfinden. Die zuerst zu nennende Funktion des „Unterwegs-Seins“ liegt naheliegenderweise in der Fortbewegung. Kaum weniger wichtig ist aber der Effekt, dass die BR durch das Unterwegs-Sein auch außerhalb ihres Büros für die Ansprache durch die Beschäftigten zur Verfügung stehen. Der BR hält und bleibt „auf dem Laufenden“. Im Ergebnis beschränkt sich die Funktion des „Herumgehens“ aber nicht allein auf den Erhalt und Austausch von Informationen; sondern das, was der BR erfährt und was er an Rückkopplung aus seinen Informationen aufnimmt; sichert auch zu einem Gutteil die Akzeptanz. Des Weiteren ist der BR durch das „Unterwegs-Sein“ im Betrieb „präsent“. Somit ist das „Unterwegs-Sein“ auch ein zielgerichtetes Handeln.

Wer auf dem Wege irgendwohin ist, hält sich nicht in irgendwelchen Räumen auf, sondern durchschreitet sie. Er betritt einen Ort, um ihn im nächsten Augenblick wieder zu verlassen: Bewegung also. Das *Bewusstsein* muss den Raum nur insoweit erfassen, als es notwendig ist. Weil aber keine volle Konzentration gefordert ist – und hier kommen die Mitgegebenheiten dieser Situation zum Ausdruck – hängen die Gedanken zum Teil noch an der unmittelbar vorhergehenden Situation, zum Teil richten sie sich schon auf das Ziel („Was wird der S. wieder wollen?“) und zum Teil wenden sie sich völlig anderen Dingen zu.

Gleichzeitig ist aber eine gewisse Aufmerksamkeit ständig auf die Personen zu richten, denen man begegnet: Bei manchen reicht ein „Guten Morgen“, mit anderen muss man schon ein paar Worte wechseln. Die *zeitliche Lage* ist zu einem großen Teil steuerbar, d.h. wann welcher Gang gemacht wird. Der Ablauf des Unterwegs-Seins ist jedoch weder voraussehbar noch steuerbar, und deren Begegnungen müssen im Prinzip so „angenommen“ werden, wie sie kommen. Somit ergeben sich ambivalente Anforderungen an den BR:

Einerseits gleicht es einer Anerkennung, von jedem erkannt und teilweise sogar „hofiert“ zu werden, andererseits ist er aufgrund seiner quasi öffentlichen Funktion und den daraus abgeleiteten Aufgaben praktisch dazu gezwungen, sich immer und überall ansprechbar zu zeigen bzw. selbst ständig andere Leute anzusprechen. Es ist also davon auszugehen, dass das „Unterwegs-Sein“ trotz der damit immer erfahrbaren Aufwertung eine hohe Belastung darstellt und dass der BR oft mit mehr Fragen und Problemen beladen ins Büro zurückkehrt als er herausgenommen hat (vgl. Bürger 1996, S. 73ff.).

Bei der Arbeitssituation „*Der Rundgang*“ sucht der BR eine bestimmte Abteilung oder ein Außenwerk auf, geht durch die Räumlichkeiten, begrüßt die dort arbeitenden Mitarbeiter, steht für Anfragen zur Verfügung und gibt seinerseits Informationen an die Beschäftigten weiter. Rundgänge finden in ganz unterschiedlichen Räumen statt: in Werkshallen, Zeichensälen oder auch Großraumbüros. Gemeinsam ist diesen „Orten“ eine gewisse Größe, die ein wirkliches „Rundgehen“ erlaubt und dementsprechend einen eher lockeren Kontakt zu den hier Beschäftigten ermöglicht. Die Rundgänge erfolgen normalerweise monatlich und sind terminlich festgelegt. Für den BR hat der Rundgang in verschiedener Hinsicht eine wichtige Funktion. Zum einen kann er sich durch eigene „Anschauung“ ein Bild von der aktuellen Lage in einer bestimmten Abteilung machen, zum anderen verschafft er sich einen Eindruck von den Problemen und der Stimmung der Beschäftigten. Eine weitere wichtige Funktion besteht darin, dass der Betriebsrat sich durch das Herumgehen und seine Anwesenheit, durch das „Gesehen-Werden“ als ansprechbarer Interessenvertreter „präsentieren“ kann.

Es ergibt sich die Anforderung des „Sich-Einstellens“, den gesamten Raum „im Blick zu haben“ und dabei alle Anwesenden erfassen und gleichzeitig seine Aufmerksamkeit intensiv auf den einzelnen Mitarbeiter an seinem jeweiligen Arbeitsplatz richten zu müssen. Dieses Spannungsverhältnis muss der BR während der gesamten Situation aushalten, aber vor allem auch gestalten können.

Die Situation ist deutlich abgrenzbar von vorher und nachher, nicht nur durch den erforderlichen Ortswechsel und durch die besondere Bedeutung, sondern auch durch die zeitliche Dauer. Zur zentralen Bedeutung der Situation „Rundgang“ wird die Sicherung der eigenen Identität: sich der eigenen Herkunft als Arbeitnehmer zu vergewissern. (vgl. ebd. 69ff.)

Trotz der meist klar voneinander abzugrenzenden Bedeutungsgehalte der rekonstruierten Situationen bleiben folgende Anforderungen übergreifend erhalten: Die „umfassende Präsenz durch extensives Unterwegs-Sein“ und die „große Bedeutung von Kommunikation und persönlichen Kontakten“.

Die in diesem Rahmen stark verkürzte Darstellung der Analyse des Betriebsrats handeln als ein empirisches Beispiel für die Arbeitssituationsanalyse sollte aufzeigen, dass kaum ein anderes Instrument in ähnlicher Weise geeignet ist, den Alltag in seiner von den Handelnden selbst immer wieder hergestellten Komplexität angemessen zu erfassen. Es geraten auch solche Handlungsbezüge in den Blick, die gerade in

ihren nicht-funktionalen Bestimmtheiten den Alltag nachhaltig beeinflussen. Ebenfalls ohne Beobachtung kaum zu erfassen sind die vielfach routinisierten Abläufe, die dem Handelnden selbst als völlig selbstverständlich – und womöglich wenig bemerkenswert – erscheinen, in denen sich aber oft die wesentlichen und das Handeln prägenden Strukturen erkennen lassen (ebd., S. 26). Für Qualifizierungen z. B. im Rahmen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sind derartige Kenntnisse von großer Wichtigkeit.

11. Schluss

Den Arbeitssituationsansatz und die mit ihm verbundenen Methoden für eine Erneuerung interdisziplinärer Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung unter Einschluss der Arbeitssoziologie fruchtbar zu machen, braucht einen langen Atem und ausreichende Beispiele gelungener Praxis, eine Anstrengung, die sich angesichts der bestehenden Herausforderungen zukünftiger Arbeitsgesellschaften lohnen sollte. Die Notwendigkeit der Kooperation zwischen den jeweils relevanten arbeitsbezogenen Disziplinen erlangt hierüber eine hohe Plausibilität. Das bisher oft vorherrschende, Erkenntnisfortschritt hemmende, weil konkurrierende Gegeneinander von Vorgehensweisen kann dadurch in ein konstruktives, wettbewerbliches Miteinander überführt werden, weil ein gemeinsamer interdisziplinärer Bezugspunkt, die jeweils typische Arbeitssituation, gegeben ist.

Literatur

- Altmann, Norbert (2001): „Beteiligung“ in der japanischen Produktion?, in: Krahn, Karl/ Peter, Gerd/ Skrotzki, Rainer (Hrsg.): Immer auf den Punkt. Beiträge zur Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik, Dortmund
- Andruschow, Katrin (Hg.)(2001): Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie, Berlin
- Autorengruppe (Fb 4) sfs (2009): Arbeitsorganisatorische Leitbilder, Dortmund: sfs (INQA)
- Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt 42, 6-19
- Bahrdt, Hans-Paul (1953): Arbeitsplan einer industriesoziologischen Untersuchung, durchgeführt als Sozialforschungsstelle in einem Hüttenwerk des Ruhrgebiets, masch. Verf. Dortmund (Archiv sfs) (vgl. dazu Popitz/ Bahrdt/ Jüres/ Kesting (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen)
- Becker-Schmidt, Regina (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher a.a.O. , S. 250-268
- Bialas, Wolfgang (2005): Lebensführung in exzentrischer Positionalität. Helmut Plessners Grundlegung philosophischer Anthropologie, in: Jaeger, Friedrich, Jürgen Straub (Hg.), Was ist der Mensch, was Geschichte?, Bielefeld
- Biesecker, Adelheid (2000): Arbeitsgesellschaft – Tätigkeitsgesellschaft – Mitgestaltungsgesellschaft. Umrisse eines zukunftsfähigen Arbeitskonzepts, in: Berliner Debatte Initial 4
- Böhle, Fritz, B. Milkau (1988): Vom Handrad zum Bildschirm – Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Alltagsprozeß, Frankfurt/M./München
- Böhle, Fritz (1989): Körper und Wissen. Veränderungen in der soziokulturellen Bedeutung körperlicher Arbeit, in: Soziale Welt 4, S. 497-512
- Böhle, Fritz (2006): Typologie und strukturelle Probleme von Interaktionsarbeit, in: Böhle, Fritz, Jürgen Glaser (Hg.) (2006): Arbeit in der Interaktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung, Wiesbaden

- Brinkmann, U., K. Dörre, S. Röbenack (2006): Prekäre Arbeit, Bonn: FES
- Bürger, Michael (1996): Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln, Münster
- Crouch, Colin (2008): Postdemokratie, Frankfurt/M
- Dechmann, Uwe, Arno Georg, Gerd Peter (2007) :Das neue Modell von Produktionsarbeit und seine gesellschaftlichen Risiken – Ein Debattenbeitrag zu S. Gryglewskis Rettung der Produktionsarbeit in Deutschland, in: Z.ARB.WISS. 2
- Döhl, Volker ,Dieter Sauer (1983): Exkurs zur sozialwissenschaftlichen Risikoanalyse, masch. verf. München: ISF
- Dörre, Klaus (2009): Gewerkschaften und die Zone der Prekarität: Anregungen für eine Neujustierung der Arbeitspolitik. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Frankfurt/M., S. 183-194.
- Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1985): Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen, Frankfurt/M.
- Elias, Hermann-Josef, Bernhard Gottschalk, Wolfgang H. Staehle (1982): Arbeitsstrukturierung auf der Grundlage der dualen Arbeitssituationsanalyse. in: Z.Arbwiss. 36 Jg. 1, 1-8
- Engeström, Yrjö (2008): Entwickelnde Arbeitsforschung. Zur Tätigkeitstheorie in der Praxis, Berlin
- Ferber, Christian v. (1959): Arbeitsfreude. Wirklichkeit und Ideologie. Ein Beitrag zur Soziologie der Arbeit in der industriellen Gesellschaft, Stuttgart
- Ferber, Christian v. (1991): Subjektive und objektive Arbeitssituation – wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute?, in: Peter, Gerd (Hrsg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretischer Reflexion und Konstruktion, Dortmund
- Fürstenberg, Friedrich (1975): Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft, Göttingen
- Georg, Arno, Gerd Peter (2008): Subjektivierung der Arbeit – Subjektivierung der Arbeitswissenschaften. Was folgt aus dem Epochenbruch?, in: Arbeit 1/2008
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (1973): Denkschrift „Arbeitswissenschaft in der Gesetzgebung“, Frankfurt/M.: RKW
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) (1983): Thesenpapier zum Kolloquium „Selbstverständnis der Arbeitswissenschaft“, Dortmund: vvMs
- Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (2000): Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft zum Strukturwandel der Arbeit, http://www.gfa-online.de/memorandum/Zukunft_GfA_2_2000.php
- Habermas, Jürgen (1985): Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt/M.
- Hildebrandt, Eckart (1981): Der VW-Tarifvertrag zur Lohndifferenzierung, Berlin
- Holzkamp, Klaus (1985): Grundlegung der Psychologie, Frankfurt/M.
- Huchler, Norbert (Hrsg.) (2008): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie, Berlin: edition sigma
- Husserl, Edmund (1950): Ideen zu einer reinen Phänomenologie und phänomenologischen Philosophie, Husserliana Bd. III, Haag
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Konstanz
- Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis, in: Dtsch.Z.Philos. 2/1993, S. 239-249
- Kambartel, Friedrich (2002): Arbeit und Praxis, in: Honneth, Axel (Hrsg.): Pathologien des Sozialen. Die Aufgaben der Sozialphilosophie, Frankfurt/M.

- Kratzer, Nick, Wolfgang Menz, Sarah Nies, Dieter Sauer (2008): Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit“, in: Prokla 150, 38.Jg.,Nr.1
- Kruse, Wilfried (1985): Ausbildungsqualität, Arbeitsprozess-Wissen und soziotechnische Grundbildung; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik Nr. 5
- Langemeyer, Ines (2005), Kompetenzentwicklung zwischen Selbst- und Fremdbestimmung. Arbeitsprozessintegriertes Lernen in der Fachinformatik. Eine Fallstudie, Münster
- Leontjew, Alexej (1982), Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit, Köln
- Löffler, Reiner (1991): Die Definition von Arbeitssituationen, Göttingen/Augsburg
- Luczak, Holger, Walter Volpert (1987): Arbeitswissenschaft. Kerndefinition- Gegenseitigkatalog- Forschungsgebiete, Eschborn: RKW
- Meyn, Christina, Gerd Peter (Hrsg.) (2010): Arbeitssituationsanalyse. Bd. 1: Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung, Wiesbaden: VS Verlag
- Moldaschl, Manfred (2001): Was ist Gute Arbeit? Neue Antworten auf alte Fragen, in: artec-paper 98, Universität Bremen
- Naschold, Frieder, Barbara Tietze (1977): Arbeitsgestaltungspolitik durch rechtliche Normierung. Zum Entwurf der DIN 33405: Psychische Belastung und Beanspruchung. In: "Humanisierung der Lohnarbeit? Der Kampf um bessere Arbeitsbedingungen", Argument-Sonderband AS 14. Berlin 1977, S. 102-115
- Naschold, Frieder (1994): Nationale Programme zur Innovationsentwicklung. Arbeitspolitik im internationalen Vergleich, in: Arbeit 2
- Negri, Antonio/ Hardt, Michael (1997): Die Arbeit des Dionysos. Materialistische Staatskritik der Postmoderne, Berlin
- Nickel, Hildegard Maria (2004): Arbeit und Geschlecht: Problemaufriss, in: Scholz, Dieter u.a. (Hrsg.) (2004): Arbeit in der neuen Zeit. Regulierung der Ökonomie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, Münster
- Parge, Martina (2004): Steuerung durch Verständigung. Zur Bedeutung „kommunikativen Handelns“ in neuen Arbeitsformen, Berlin
- Peter, Gerd (Hrsg.) (1991): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretischer Reflexion und Konstruktion, Dortmund
- Peter, Gerd (Hrsg.) (2007): Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg
- Peter/ Meyn/Dechmann/Georg/Katenkamp (2010 i.E.): Arbeitssituationsanalyse (2). Die Entwicklung praxistauglicher Konzepte und Methoden dualer Arbeitsanalyse und beteiligungsorientierter Arbeitsgestaltung, Wiesbaden: VS
- Pfeiffer, Sabine (1999): Dem Spürsinn auf der Spur - Subjektivierendes Arbeitshandeln an Internet-Arbeitsplätzen am Beispiel Information-Broking, München/Mering.
- Pfeiffer, Sabine, Wieland Jäger (2008): Ende des Elends: Marxsche Reformulierung, handlungstheoretischer Beitrag und dialektische Reanimation der Arbeits- und Industriesoziologie, in: Huchler a.a.O., S. 69-88
- Pickshaus, Klaus (2010): Krise, Restrukturierung und Gute Arbeit, in: Sozialismus 4, S. 36-39
- Plessner, Helmuth (1982): Mit anderen Augen. Aspekte einer philosophischen Anthropologie, Stuttgart
- Pöhler, Willi (1969): Information und Verwaltung, Stuttgart
- Pöhler, Willi (1991): Arbeit und Subjekt, in: Nippert/ Pöhler/Slesina (Hg.): Kritik und Engagement. Soziologie als Anwendungswissenschaft. Festschrift für Christian von Ferber zum 65. Geburtstag, München

- Popitz, Heinrich, Hans Paul Bahrdt u. a. (1957): Technik und Industriearbeit, Tübingen
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang, Hamburg
- Sauer, Dieter, Andreas Boes, Nick Kratzer (2005): Reorganisation des Unternehmens, in: ISF/IfS/INIFES/SOFI (Hrsg.), Berichterstattung zur soziökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Erster Bericht, Berlin, S. 323-350
- Schmitz, Hermann (2005): Situationen und Konstellationen, Freiburg
- Schröer, Alfons (1992): Gesundheitszirkel, in: Die Betriebskrankenkasse 7, 404-411
- Schütz, Alfred, Thomas Luckmann (1975): Strukturen der Lebenswelt, Neuwied/Darmstadt
- Senghaas-Knobloch, Eva (1999): Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft, in: Arbeit 2
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Wohin driftet die Arbeitswelt? Wiesbaden
- Staehele, Wolfgang H. (1985): Organisation und Führung sozio-technischer Systeme. Grundlagen einer Situationstheorie, Stuttgart
- Sydow, Jörg (1985): Der soziotechnische Ansatz der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Darstellung, Kritik, Weiterentwicklung, Frankfurt/M.
- Schumann, Michael u. a. (1982): Rationalisierung, Krise, Arbeiter. Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft, Frankfurt/M.
- Thomas, Konrad (1964): Die betriebliche Situation der Arbeiter, Stuttgart
- Thomas, Konrad (1969): Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge, Stuttgart
- Ulich, Eberhard (2005): Arbeitspsychologie, Stuttgart/Zürich, 6. Auflage
- Voß, G. Günther, Pongratz, Hans, J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft, in: KZfSuS, Heft 1, 1998, S. 131-158
- Wagner, Gabriele (2005): Die Kunst der Grenzziehung. Subjektivität zwischen Anspruch, Norm und Anforderung, in: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie, Berlin
- Wagner, Hilde (Hrsg.) (2005): „Rentier’ ich mich noch?“ – Neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg
- Weltz, Friedrich (2010): Arbeit mit Fallstudien, in: Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer (Hg.) Industriesoziologische Fallstudien, Berlin
- Womack, James P. u. a. (1990): The Machine that Changed the World, New York

Janis Diekmann, Brigitte Petendra, Stefan Sauer, Christian Schilcher, Marc Ziegler¹

Dem Vertrauen auf der Spur.

Die Rekonstruktion von Vertrauensverhältnissen in unternehmensübergreifenden Kooperationen

1 Unternehmensübergreifende Kooperation als Herausforderung für die Vertrauensforschung

Die folgenden Ausführungen basieren auf Analysen des vom BMBF und ESF geförderten Verbundprojekts TRUST – Teamwork in unternehmensübergreifenden Kooperationen, das Entwicklungskooperationen in der Automobilindustrie untersucht, bei denen Partner zusammenkommen, die aufgrund ihrer Marktlage, Produkte, Kompetenzen und/oder Interessen in einem Wettbewerbsverhältnis stehen, aus diversen Gründen aber auf eine Zusammenarbeit verwiesen sind. Eine zentrale methodische wie inhaltliche Herausforderung dieses Forschungsprojektes besteht in der Untersuchung von Vertrauensverhältnissen in dieser unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit.

Unternehmensübergreifende Kooperationen zur Entwicklung von innovativen Produkten stellen eine besondere Art moderner Arbeitsorganisation dar. Diese Kooperationen weisen verschiedene Charakteristika projektförmiger Arbeit auf, wie die Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeitshandeln oder die Steuerung über Zielvereinbarungen. Darüber hinaus sind die Arbeitsprozesse im Projekt durch die Koexistenz von Konkurrenzverhältnissen und gemeinschaftlichen Teamarbeitsstrukturen beeinflusst (Stichwort: „Coopetition“) (vgl. z. B. Schreyögg/Sydow 2007; Wilhelm 2009). In den Teams muss so der soziale Zusammenhalt im täglichen Arbeitshandeln konstituiert und aufrechterhalten werden, auf dessen Basis Kooperation trotz Konkurrenz erst möglich wird. Unsere Annahme ist, dass Vertrauen hierbei essentiell ist und durch die Projektbeteiligten interaktiv gewährt wie generiert werden muss.

Das Projekt TRUST verfolgt das Ziel, die Gestaltung von Vertrauen und Misstrauen in unternehmensübergreifenden Kooperationen konkret darzustellen, die Bedingungen zu untersuchen, unter denen vertrauensbasierte Zusammenarbeit möglich ist und die Dynamiken zu analysieren, unter denen Misstrauen wächst.

Mit der beschriebenen thematischen Ausrichtung zielt TRUST auf eine Forschungslücke, steht allerdings vor dem methodologischen Problem, Vertrauen in diesen Kooperationen empirisch zu ermitteln. Zum einen ist der Vertrauensbegriff relativ interpretationsoffen (vgl. z.B. Hartmann/Offe 2001), zum anderen erscheint ein direkter analytischer Zugriff auf die zumeist präkognitiven und präreflexiven Aspekte von Vertrauen (vgl. ebd.) in Arbeitsbeziehungen verwehrt. Dazu gesellt sich die Einsicht, dass die vielfach konstatierte Entgrenzung von Arbeit(-sbeziehungen) (vgl. z. B. Kratzer/Sauer 2003) eine Entgrenzung der methodischen Aufschlüsselungsarbeit erfordert.

¹ Dipl. Soz. Stefan Sauer, ISF München; Dr. Christian Schilcher / M.A. Marc Ziegler / Dipl. Soz. Brigitte Petendra / cand. Dipl. Soz. Janis Diekmann, TU Darmstadt, Institut für Soziologie

Der vorliegende Beitrag stellt das Forschungsthema, das Untersuchungsdesign und die methodischen Herausforderungen vor und diskutiert die methodologischen Annahmen.

2 Probleme der empirischen Vertrauensforschung

Vertrauen wurde in der Soziologie bereits bei den Klassikern thematisiert, stand dort jedoch nicht im Zentrum der Überlegungen, sondern wurde bei Durkheim oder Weber eher „mitgehandelt“; die intensivste Auseinandersetzung mit dem Thema findet sich noch bei Simmel, der vor allem auf den gleichermaßen unverzichtbaren wie intermediären Charakter von Vertrauen in Sozialbeziehungen aufmerksam macht (vgl. Endress 2002). Die aktuelle soziologische Vertrauensforschung ist maßgeblich beeinflusst von Luhmann. Er unternahm mit „Vertrauen – Ein Mechanismus zur Reduktion sozialer Komplexität“ (1968) den Versuch, Vertrauen ausgehend von seiner sozialen Funktion theoretisch zu erschließen. Aus der Arbeitssoziologie liegen nur wenige aktuelle empirische Arbeiten vor. Der Rolle und Bedeutung von Vertrauen in der Arbeitswelt wurde dabei erst explorativ in einigen speziellen Feldern nachgegangen. So wurden z.B. Vertrauensverhältnisse zu Vorgesetzten sowie die Rolle von Vertrauen in der unternehmensinternen Arbeitsorganisation oder zwischen Unternehmen untersucht (z.B. Graeff 1998; Heisig/Littek 1995; Bachmann 1997).

In der Psychologie und in der Politikwissenschaft gibt es eine etwas umfangreichere empirische Vertrauensforschung. In der Psychologie dominieren testorientierte Verfahren, Laborexperimente und quantitative Forschungen, die den Grad von Vertrauen unter Einsatz von Skalen ermitteln. In der Politikwissenschaft liegt eine Reihe von Studien vor über Fragen, inwieweit (politischen) Institutionen und Politikern Vertrauen entgegengebracht wird. Befolgt man die Gütekriterien der quantitativen Forschung (vgl. z. B. Diekmann 2006), dann gelangt man mittels dieser Studien zu Aussagen wie: Deutsche Staatsbürger vertrauen Gewerkschaften mehr als der Bundesregierung aber weniger als der Polizei (Schweer/Thies 2003, S. 49) oder den von einem führenden Marktforschungsinstitut vorgestellten Einsichten, dass im Jahr 2009 98% der Deutschen der Feuerwehr vertrauten und immerhin 89% der Berufsgruppe der Ärzte (vgl. Eisenblätter 2009). Im internationalen Vergleich kann ermittelt werden, dass im selben Jahr immerhin 38% der Schweden ihren Politikern vertrauten, was dem Spitzenplatz in Europa entspricht, aber nur 6% der Griechen, womit deren Politiker die ‚Vertrauensschlusslichter‘ Europas waren (vgl. ebd.). Eine tiefere Auseinandersetzung mit dem Thema Vertrauen findet sich in Untersuchungen dieser Art allerdings nicht. Dies liegt daran, dass auf eine theoretische Fundierung des empirischen Zugriffs auf Vertrauen weitgehend verzichtet wird. Vielmehr setzen politikwissenschaftliche und Markt- Forschungen an dem Alltagsverständnis von Vertrauen an. Es werden lediglich Einstellungen abgefragt, die aber keine Erkenntnisse über die (Vertrauens-)Handlungen von Personen erbringen, die u.E. für eine sozialwissenschaftliche Erforschung von Vertrauen essentiell sind. Zu sagen, man würde vertrauen, heißt noch nicht, dass man auch vertrauensbasiert handelt.

Bei der psychologischen Erforschung von Vertrauen besteht ein Problem darin, dass in vielen Fällen die gewählte Operationalisierung von Vertrauen nicht hinreichend begründet wird. Man untersucht also etwas, das man im Vorfeld als Vertrauen definiert hat. Ob diese Definitionen immer zutreffend sind, bleibt unklar. Vertrauen kann so zwar ‚gemessen‘ werden, ohne im Fragebogen auf ein alltagssprachliches Verständnis von Vertrauen abzustellen, jedoch werden auch hier Einstellungen abgefragt, die nicht mit Schilderungen aus den praktischen Vollzügen

der Individuen kontrastiert werden und die nicht an individuellen Erfahrungen orientiert sind.²

In jüngerer Zeit nehmen die Publikationen zu Vertrauen in konkreten Zusammenhängen zu. Das Vertrauen zu bzw. von Taxifahrern (vgl. Gambetta/Hamill 2005) oder etwa Lehrern (vgl. Fabel-Lamla 2008) wird thematisiert. Diesen Publikationen ist häufig gemein, dass sie die vielfältigen Definitionen von Vertrauen als Kernproblem der empirischen Forschung ausmachen. Die Autoren behelfen sich verschiedentlich mit abwägenden Synthesen der bisherigen Diskussionen, Aufzählungen möglicher Vertrauensbegriffe oder auch pragmatischen Operationalisierungen. So wird schließlich Vertrauen zur argumentativen Blackbox, zur nicht mehr diskutierten Residualkategorie.

Die hier erwähnten Studien sind Beispiele dafür, welchen vielfältigen Herausforderungen eine empirische Vertrauensforschung gegenübersteht. Neben Definitionsproblemen bleibt auch die Frage nach der Rolle und Funktion von Vertrauen in situativ gebundenen Handlungskontexten in diesen Untersuchungen unbeantwortet. Darüber hinaus scheint es uns auch wichtig zu sein, auf die Schilderungen der Einzelnen einzugehen, deren Handlungen und Einstellungen verstehend nachzuvollziehen und interpretativ zu deuten, um dem Vertrauen auf die Spur zu kommen.

3 Überlegungen zu einer theoretisch fundierten empirischen Vertrauensforschung

Der geschilderten Probleme der Erforschung von Vertrauen nimmt sich das Forschungsprojekt TRUST an, indem es Vertrauen in seinen konkreten Vollzügen, also nicht nur als Einstellung, analysiert. Theoretische Befunde bestimmen das Design der empirischen Untersuchung, und die aus der Empirie gewonnene Erfahrung führt zu einer stets mitlaufenden Neubewertung der theoretischen (Vor-) Annahmen, was wiederum korrigierende Effekte auf die weitere empirische Arbeit hat.

Angelehnt an Luhmann versteht das Projekt Vertrauen aus seiner sozialen Funktion heraus: Vertrauen wird in und durch (soziale) Praxis generiert. Dieser praxeologische Zugriff auf Vertrauen unterstreicht zum einen den eminent *sozialen* Kern des Vertrauensphänomens.³ Zum anderen liegt darin unseres Erachtens ein deutlicher Hinweis in Richtung empirischer Methodik: Der Funktion von Vertrauen in

2 Als Beispiel hierfür kann das Item „Viele bedeutende Sportwettkämpfe sind in der einen oder anderen Weise manipuliert“ (Petermann 1992, S. 24) stehen, dessen Einschätzung durch die Interviewten abgefragt wird. Hier wird Vertrauen als generalisierte Erwartung gefasst, jedoch „werden generalisierte Erwartungen nicht nur durch unmittelbare Erfahrungen gelernt, sondern auch durch Urteile, die andere Gruppen oder Personen äußern bzw. durch Bewertungen glaubwürdiger Massenmedien“ (ebd., S. 22).

3 Diese (gesellschaftstheoretische) Einsicht in den zutiefst sozialen Charakter von traditionell hauptsächlich unter ethisch-moralischen Hinsichtnahmen verhandelten Phänomenen begreift Luhmann mit einem gewissen Feingefühl als eine „Umrüstung moralischer in soziologische Begriffe“ (Luhmann 1989: V). Im weiteren Verlauf von Luhmanns Studie wird zudem sowohl die grundlegend interaktive Dimension von Vertrauen als auch auf eine prinzipielle Unverortbarkeit des Phänomens hingewiesen: „Vertrauen bildet sich in einem Interaktionsfeld, das sowohl durch psychische als auch durch soziale Systembildungen beeinflusst wird und keiner von ihnen exklusiv zugeordnet werden kann.“ (ebd. 4). Gemäß diesem Skeptizismus wäre freilich die Rede von einem genuin sozialen Kern des Vertrauens bereits eine unzulässige Vereinseitigung des Phänomens durch die Soziologie. Luhmanns Lösung bestand bekanntlich in der theoretischen Ausbuchstabierung funktionaler Systeme.

Form qualitativer Interviews und Feldbeobachtung dort nachzuspüren, wo Vertrauen seinen sozialen Entstehungsort hat. Damit vermeiden wir die unumgänglichen Verkürzungen und Verfälschungen, die mit jeder kontext- und situationsenthebenden Nominaldefinition von sozialen Phänomenen einhergehen. Anders gesagt: Nur als ein situativ gebundenes, kontextabhängiges und wesentlich praktisch-emergentes Phänomen erscheint uns das Vertrauen sowohl empirisch als auch theoretisch näher bestimmbar zu sein. Insofern ist das Projekt TRUST, um den Titel unseres Beitrags zu zitieren, „dem Vertrauen auf der Spur“.

An einem zentralen (methodischen) Punkt unterscheidet sich allerdings unser Vorhaben signifikant von Luhmanns früher Studie: Indem Luhmann das Vertrauensphänomen einer funktionalen Analyse und somit der systemtheoretischen Frage nach Komplexität und Komplexitätsreduktion vollständig unterwirft, bleiben gewisse Dimensionen des Vertrauensphänomens kategorisch unterbelichtet. Situativ gebundene Vertrauensverhältnisse verweisen immer auch auf Akteure, die Vertrauen oder Misstrauen schenken, neu verteilen, entziehen oder die eine Situation überhaupt erst als vertrauensvoll oder als durch Misstrauen gekennzeichnet erfahren bzw. bezeichnen. Demnach braucht es stets auch Akteure, die in die jeweilige Situationen eingebunden sind und die in Form von Handlungen und (verbalem wie nonverbalem) Verhalten wiederum auf diese Situation reagieren und diese damit (zum Teil entscheidend) verändern. Wir gehen davon aus, dass Vertrauen in Formen wechselseitiger Beeinflussung von Situationen und in diese Situationen involvierte Akteure zu suchen und zu finden ist. Mit anderen Worten: Vertrauen wird von uns vor allem als ein intersubjektives Phänomen verstanden. Vertrauensbeziehungen sind in diesem Sinne Sozialbeziehungen. Weder wird also dem Vertrauensphänomen gerecht, wer es durch Einstellungsfragen festzulegen versucht, noch wird seine Bedeutung mit dem Ausweis seiner die Komplexität der Welt reduzierenden psychosozialen Funktion hinreichend bestimmt. Unsere Auffassung geht daher in die Richtung, Vertrauen als ein „soziales Kapital“ (Neubauer 1997, S. 117), oder stärker, als eine „soziale Produktivkraft“, „als ein Medium, das Kooperation befördert“ (Heisig 1997, S. 127) zu verstehen.

Wir gehen nicht davon aus, dass mittels direkter empirischer Strategien Vertrauen und Vertrauensverhältnisse dingfest gemacht werden könnten. Die im Sozialen angesiedelte Medialität des Vertrauens, ihre präreflexiven und präkognitiven Qualitäten, verlangt für die sozialwissenschaftliche Analyse vielmehr Formen der indirekten Herangehensweise, die uns vor allem durch die methodischen Möglichkeiten des qualitativen Interviews zur Verfügung stehen.

Vertrauenssituationen entstehen immer dann, wenn „der andere Mensch (...) als alter ego ins Bewusstsein tritt, als Freiheit, die Dinge anders zu sehen und sich anders zu verhalten“ (Luhmann 1968, S. 19). Die irreduzible Freiheit des Anderen verweist auf ein Moment nicht unter Kontrolle zu bringender Unbestimmtheit, die sowohl Vertrauen als auch Misstrauen auf den Plan ruft. Daran anknüpfend gehen wir davon aus, dass auch und gerade in Arbeitsbeziehungen die Einsicht von Giddens (2006) ihr Recht behält, wonach „[u]nter Modernitätsbedingungen die Zukunft immer offen [ist], und zwar nicht nur im Hinblick auf die normale Zufälligkeit der Dinge, sondern im Hinblick auf die Reflexivität des Wissens“ (S. 107f.), die in jegliche soziale Praxis hineinspielen. Arbeitssoziologisch gewendet: Es gibt keine Kooperation, die sich nicht grundlegenden Unsicherheiten und Risiken ausgesetzt sieht. Sowohl die Kooperation auf den Ebenen von Strategie, Planung und Durchführung als auch die durch ihr Arbeitshandeln daran Beteiligten sind in die

Dynamik reflexiver Unbestimmtheit eingebunden. Die Reflexivität des Wissens bestimmt zumindest auf drei Ebenen das Kooperationsgeschehen: Es betrifft zum einen die offene, nicht vollständig kontrollier- und planbare Kooperation als Ganze. Eine Kooperation kann aus einer Vielzahl an unvorhersehbaren Gründen scheitern. Das Wissen um den prekären Status einer Kooperation bestimmt diese von den ersten Erwägungen an maßgeblich mit. Zweitens bewegt sich das gemeinsame Arbeitshandeln der Akteure in einem durch Offenheit und Risiko getragenen Feld. Das Arbeitshandeln kann nur dann gut gelingen, wenn die Beteiligten es verstehen, mit Unsicherheiten, Unabwägbarkeiten und Nichtwissen gut umzugehen. So kann beispielsweise Innovation nur da gelingen, wo es neben anderem zusätzlich die Bereitschaft gibt, sich auf eine gewisse Handlungsoffenheit einzulassen. Drittens wird auch der konkrete Produktentstehungsprozess von der Reflexivität des Wissens weitgehend bestimmt. Dessen Verlauf unterliegt maßgeblich den kontingent auftretenden Unbestimmtheitsmargen. Nicht nur unterscheidet sich das realisierte Produkt oft enorm von den ersten Plänen und Vorstellungen, die am Anfang einer Kooperation stehen, ebenso müssen auch auf Kontinuität ausgerichtete Strategien der Kooperationsführung stets in der Lage sein, auf Veränderungen angemessen reagieren zu können. Der unvermeidbare Umgang mit dem Unplanbaren wird zum zentralen Bestandteil jeglicher Planung.

Vor diesem Hintergrund geht es unserer empirischen Studie nicht zuletzt auch darum zu eruieren, ob und inwiefern Vertrauen in Arbeitsbeziehungen jene entlastende Wirkung entfaltet, die ihr von Luhmann bis Giddens so häufig nachgesagt wird.

Daraus ergeben sich konkrete Fragen für das TRUST-Projekt: In welchen Situationen einer Kooperation wird für wen welche Form von Vertrauen aus welchen Gründen wichtig? Welche Bedeutung haben Vertrauensverhältnisse nicht nur für die jeweilige Unternehmenskultur sondern vor allem auch für die unternehmensübergreifenden Kooperationen? Wie gehen Projektmitarbeiter im Unterschied zu Projektleitern mit Risiken, gefährvollen Situationen, arbeitsrelevanten Unklarheiten um? Mit welchen Vertrauensgesten oder alternativen Handlungsstrategien wird eine bestehende oder drohende Unsicherheit auf ein verträgliches Maß reduziert? Erscheinen die Kooperationspartner einander als vertrauenswürdig, weil sie eine gemeinsame Fachkultur und Fachsprache teilen? Welche Bedeutung kommt beim Aufbau von Vertrauen dem persönlichen Kennen(-lernen) zu und wie lässt sich dies im oder neben dem alltäglichen Arbeitshandeln gestalten? Wird der Vertrauensvorschuss auf die Kooperationsbereitschaft des anderen mit einer „tit-for-tat Strategie“ (vgl. Axelrod 1991) in kleinen „Häppchen“ serviert, deren Verlust nur wenig Schaden hinterlässt oder entzieht sich die Vertrauensgabe einer letzten Kontrolle durch den Vertrauenden? Wie viel Spielraum für Vertrauen bieten vertragliche Rahmenbedingungen, oder müsste nicht umgekehrt gefragt werden: Kann sich innerhalb von Kooperationen Vertrauen ohne eine angemessene vertragliche Absicherung überhaupt entwickeln? Welche Faktoren (Verlagerung von Arbeitsplätzen, ausbleibende Kommunikation etc.) führen zu Irritationen in Vertrauensverhältnissen, oder gar zum Vertrauensbruch?

Die Bedeutung von Vertrauen für Arbeitsprozesse insbesondere in Kooperationen wird sowohl in der Literatur (vgl. z. B. Böhle 2010; Müller-Jentsch 2003, S. 133; Rammert 2007, S. 197) als auch in der Praxis als äußerst relevant erachtet: Zusammenarbeit funktioniert da umfassend gut, wo Vertrauen vorhanden ist. Fehlendes Vertrauen lässt Kooperationen erlahmen oder verteuert sie durch um sich

greifende Kontrollmaßnahmen. Vorhandenes Vertrauen in einer Kooperation hat hingegen positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima, vor allem im Hinblick auf die in Kooperationen anzutreffenden Anerkennungsstrukturen. Etablierte Vertrauensverhältnisse sorgen für eine Aufwertung der Unternehmenskultur, die von dem Bewusstsein getragen wird, dass die Beteiligten „gemeinsam an einem Strang ziehen“, und unterscheiden sich so von eher instrumentell strukturierten Arbeitsbeziehungen, die vor allem durch ein sehr eng ausgelegtes ökonomisches Kalkül geprägt werden (vgl. Boes/Kämpf 2008, S. 55).⁴ Weitere Chancen und Gewinne vertrauensbasierter Arbeitszusammenhänge zeigen sich darüber hinaus in dem Vermeiden von Überregulierungen und zusätzlicher Produktionskosten (vgl. z. B. Covey 2008).

Sowohl in der Forschung wie in der Praxis werden häufig hohe Erwartungen an die Rolle und Leistungsfähigkeit von Vertrauen in der Arbeitswelt gerichtet. Dabei geht es nicht nur um eine Modeerscheinung, sondern die zunehmend netzwerkförmige Organisation moderner Wertschöpfungsketten erzeugt eine Vielzahl von komplexen Beziehungen zwischen Unternehmen, die weit über bloße Konkurrenz hinausgehen und nicht ohne Vertrauen funktionieren können. Gerade Kooperationen in der Entwicklung stellen für alle Beteiligten ein Wagnis dar, das oft unvermeidbar ist und bei dem Verzögerungen oder Scheitern immense wirtschaftliche Schäden nach sich ziehen können. Die Stichworte für diese Mischformen zwischen Marktbeziehung und organisationaler Integration sind kooperativer Kapitalismus (vgl. z. B. Windolf/Beyer 1995) oder Coopetition (vgl. z. B. Jansen 2000). Um in solchen Kooperationen bestehen zu können, setzen die Unternehmen auf unterschiedliche Maßnahmen wie Verträge, festgeschriebene technische Anforderungen und genaue Definitionen von Aufgaben. Darüber hinaus jedoch gelingen Kooperationen, wenn Vertrauen in ihnen interaktiv hergestellt wird (vgl. Beckert 1997). Das Projekt TRUST analysiert daher, wie Vertrauen in der sozialen Praxis der kooperativen Arbeitswelt generiert und in welchen Kontexten es wichtig, förderungswert und beständig wird.

4 Der empirische Ansatz im Forschungsprojekt TRUST: Eine arbeitssoziologische Analyse der Rolle und Funktion von Vertrauen

Dem gewachsenen Interesse an Kooperationen oder projektförmigen Arbeiten zum Trotz gibt es bisher nur wenige Studien, die sich mit Kooperationsbeziehungen zwischen verschiedenen Unternehmen oder sogar Konkurrenten beschäftigen und dabei den Aspekt des Vertrauens in den Mittelpunkt der Untersuchung stellen (vgl. aber z. B. Wilhelm 2009). Auf Grund dieses spezialisierten Themenzuschnitts wurden für TRUST Unternehmen, die sich in Kooperationen mit Konkurrenten befinden, für die Teilnahme gewonnen; eine Stichprobe nach den Kriterien des ‚theoretical samplings‘ (vgl. z. B. Breuer 2009) konnte aus forschungspraktischen Gründen nicht generiert werden. Dennoch beleuchten die vielfältigen untersuchten

4 Boes/Kämpf (2008, S. 55f.) konnten zeigen, dass unternehmensübergreifende Krisensituationen, wie sie im Zuge von Globalisierung und New Economy auftreten, häufig zu einer Verschlechterung der Arbeitsbeziehungen, und somit zu einer Abkühlung der Vertrauensbeziehung im Arbeitshandeln führen. Ehemals als positiv und „warm“ erlebte Arbeitsverhältnisse erleiden eine zunehmende Instrumentalisierung und Erkaltung, was die Gefahr einer Entfremdung auch der Spitzenkräfte vom Management mit sich bringt und bis zum endgültigen Vertrauensbruch gehen kann.

Konstellationen einen breiten Ausschnitt interorganisationaler wie transnationaler Projekte.

Im Einzelnen besteht die Empirie des Forschungsprojekts TRUST aus zwei Fallstudien bei Unternehmenspartnern des Projekts und ergänzenden Fallbeispielen bei fünf sog. Valuepartnern. Die beiden Hauptuntersuchungen analysieren zum einen eine kundeninduzierte Entwicklungskooperation zweier Zulieferer trotz Konkurrenz in Bezug auf die zu entwickelnden Teilprodukte, zum anderen die transnationale Zusammenarbeit eines rumänischen und eines deutschen Entwicklungsstandortes eines Unternehmens. Die untersuchten Kooperationen der Valuepartner können thematisch in drei Cluster untergliedert werden. So beschäftigen wir uns mit Kooperationen trotz bestehender Konkurrenzverhältnisse, markt- bzw. unternehmensstrategieinduzierter Konkurrenz während bereits stattfindender Entwicklungskooperationen und mit dem Zusammenschluss der Entwicklung mehrerer konkurrierender Unternehmen an einem gemeinsamen Entwicklungsstandort.

Wir versuchen, der Bedeutung von Vertrauen in drei Schritten auf die Spur zu kommen, die im Folgenden skizziert werden. Zunächst verdient jedoch der Umstand Erwähnung, dass das nun zu erläuternde Forschungsprogramm eher als unsere Idealversion angesehen werden muss, der forschungspraktisch Restriktionen des Feldes entgegenstehen. So wird beispielsweise gerade der Methode der Beobachtung (vgl. z. B. Hirschauer 2001) von Seiten der Unternehmen häufig mit Skepsis begegnet. Entgegen vorhergehender Überlegungen nehmen trotz der Kombination verschiedener Methoden leitfadenzentrierte Interviews (vgl. Kleemann et al. 2009, S. 208ff.) daher eine Zentralstellung ein.

In einem ersten Schritt gilt es, eine möglichst detaillierte wie umfassende Analyse des jeweiligen Falles vorzunehmen. Dies geschieht mittels dreier Methoden. Zum einen werden die subjektiven Kooperationsgeschichten der Interviewpartner mittels leitfadenzentrierter Interviews mit einer Dauer von jeweils circa neunzig Minuten erhoben. Subjektives Arbeitshandeln in den einzelnen Phasen der Kooperation mitsamt der zugehörigen Arbeitsmittel und Arbeitsgegenstände, als relevant erlebte Kommunikationsstrukturen sowie das Management des jeweiligen Projekts und dessen hierarchische Einbettung sind von Interesse. Die Population der Interviewpartner soll sich dabei aus allen hierarchischen wie fachlichen Ebenen des Projektes aller beteiligten Unternehmen zusammensetzen. Des Weiteren wird der alltägliche Ablauf der Zusammenarbeit und der damit verbundenen Interaktionen durch Beobachtungen von Kooperationssituationen wie Meetings erfasst. Schließlich werden kooperationsrelevante Dokumente analysiert. Dazu zählen offizielle Dokumente wie Datenschutzvereinbarungen und (andere) juristische Regularien und inoffizielle wie Verhaltensvorgaben, Kooperationsleitfäden, kooperations- und unternehmensethische Verlautbarungen. So wird in einem ersten Schritt versucht, die Kooperation von Seiten des subjektiven Handelns und Erlebens der Arbeitenden, dem Vollzug alltäglicher Zusammenarbeit und den dokumentierten Vorgaben aus zu rekonstruieren und verstehend nachzuvollziehen.

Ziel des zweiten Schritts ist eine Fokussierung auf Situationen zwischen Wissen und Nichtwissen, in denen Vertrauen mutmaßlich eine herausragende Rolle spielt, mittels dreier Methoden. So werden in den skizzierten leitfadenzentrierten Einzelinterviews Situationen des Unplanbaren und der Unsicherheit herausgearbeitet. Relevant sind das Erleben solcher Situationen durch die Interviewpartner und deren Praktiken, diese zu bewältigen. Ebenfalls werden hier

subjektiv wahrgenommene Risiken und Gefährdungslagen des Kooperationsprojekts sowie der Umgang mit diesen thematisiert. Da gerade die Bewältigungsstrategien häufig nur intersubjektiv erfolgversprechend sind, führen wir ergänzend Gruppendiskussionen (vgl. Lamnek 2005) mit der sozialen Gruppe der Kooperationsbeteiligten zu den neuralgischen Phasen des Projekts durch. Zu berücksichtigen ist, dass vertrauensbasiertes Arbeitshandeln nur eine mögliche Strategie, ein potentieller Handlungsmodus zur Bewältigung der risikobehafteten Offenheit von Kooperationen ist. Stattdessen oder nebenher können stets neue vertragliche Regelungen expliziert, formelle oder informelle Absprachen getroffen oder Kontrollmechanismen aufgebaut werden. Im täglichen Arbeitshandeln der Projektbeteiligten wären schleppender Austausch bis hin zu Informationszurückhaltungen und Verweigerungen der Kooperation denkbar. Dritte Herangehensweise sind Experteninterviews mit Juristen und Fachleuten für Wissensschutz, in denen die Möglichkeiten wie Grenzen eindeutiger Planung und Regulierung aufgespürt werden. So kann gezeigt werden, dass beispielsweise Haftungsfragen nicht im Voraus für alle auftretenden Eventualitäten geklärt werden können und dass eine absolute Sicherheit sensibler kooperationsrelevanter Daten seriös nicht gewährleistet werden kann. Vertrauen scheint hier oftmals unerlässlich. Das zentrale Erkenntnisinteresse des zweiten Schritts besteht darin zu klären, mit welchen subjektiven Strategien der Herausforderung begegnet wird, in zum Teil unwägbareren Situationen unter Zeit- und Handlungsdruck Vertrauen aufzubauen und zu erhalten.

In einem dritten Schritt werden die ausgewerteten Interviews, Beobachtungsprotokolle und Dokumente gespiegelt. Im Falle der Interviews bedeutet dies zum einen, dass unternehmensintern die Aussagen der Interviewpartner aller beteiligten fachlichen wie hierarchischen Ebenen miteinander verglichen werden, um bereichsspezifische Unterschiede im Erleben und Arbeiten aufzuspüren. So kann beispielsweise das Management restriktiven Ansichten und Vorgaben zum Datenschutz anhängen, die dann jedoch im täglichen Arbeitshandeln der Entwickler unterlaufen werden. Zum zweiten sind kooperationsintern (bzw. unternehmensextern) die Aussagen der Interviewten der beteiligten Kooperationspartner miteinander zu vergleichen, inwieweit die Einschätzungen sich unternehmensübergreifend decken oder voneinander abweichen. Dies ist auch das Ziel der Vergleiche der offiziellen wie inoffiziellen Dokumente untereinander sowie mit den Aussagen der Interviewpartner über das tatsächliche alltägliche Arbeitshandeln in der Entwicklungskooperation und dessen Wahrnehmung. Ziel dieses Schritts ist es, die ‚unterschiedlichen Realitäten‘ der jeweiligen Ebenen in Bezug auf Wahrnehmung und Dokumentation des Arbeitshandelns im Kooperationsprojekt unter besonderer Berücksichtigung der jeweiligen Bedeutung von Vertrauen aufzuspüren.

Auch die vorläufigen Ergebnisse der Fallstudie/des Fallbeispiels selbst werden gespiegelt: Sie werden den Interviewpartnern der teilnehmenden Unternehmen im Rahmen von Workshops vorgestellt. Diese erhalten so die Gelegenheit, zur Perspektive der Forscher Stellung zu nehmen. Chancen und Risiken von Vertrauen in unternehmensübergreifenden Kooperationen sollen hier für die betriebliche Praxis soziologisch fundiert aufbereitet werden. Zugleich dient dieser Schritt der Kontrolle der Auswertung aus einer arbeitssoziologischen Perspektive. Dieses Vorgehen ist somit zugleich Teil der Umsetzung der Ergebnisse und selbst relevanter Bestandteil der Empirie.

Ergänzend zum Unterfangen, dem Vertrauen auf die Spur zu kommen, es also indirekt über Situationen und Kontexte zu erschließen, fragen wir in den leitfadenzentrierten Interviews auch direkt nach der Rolle von Vertrauen. Im Gegensatz zu politikwissenschaftlichen Untersuchungen (s.o.) beziehen wir uns dabei jedoch nicht auf ein stillschweigend vorausgesetztes Alltagsverständnis von Vertrauen, sondern bitten unsere Interviewpartner um die Explikation ihres Verständnisses von Vertrauen. Wir fragen sie nach Möglichkeiten und Grenzen der Genese und der Gewähr von Vertrauen im alltäglichen Arbeitshandeln, das durch die Bedingungen einer unternehmens- wie standortübergreifenden Kooperation bei bestehender Konkurrenz erschwert wird.

5 Resümee

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die methodologischen und methodischen Herausforderungen der Erforschung des Phänomens „Vertrauen“ zahlreich sind: Weder empfiehlt es sich, Vertrauen allein aus der Perspektive eines unreflektiert bleibenden Alltagsverständnisses heraus zu thematisieren (Problem der Beliebigkeit), noch sollte die empirische Vertrauensforschung ihren Ausgang an einer zu engen Nominaldefinition des Phänomens nehmen (Problem der unzulässigen Vereinseitigung). Ebenso werden mit einer direkten Adressierung des Vertrauenthemas in Interviews oder Umfragen lediglich Einstellungsaspekte der Befragten ermittelt. Gerade beim Thema Vertrauen kann das aber auch heißen, dass die Antworten ungewollt eher auf einer normativen Ebene liegen, als dass sie als Darstellung des Status quo zu verstehen sind; auf diesem Wege würde also eher ermittelt, welche Rolle Vertrauen im Arbeitshandeln spielen *sollte* anstatt welche Rolle Vertrauen hier wirklich spielt. Auch kann durch die direkte Adressierung der eminent praktische Sinn von Vertrauen nur indirekt, nämlich über den Modus der Versprachlichung, ermittelt werden. Gleichwohl kann die empirische Forschung auf diesen Aspekt der von den Befragten zu leistenden Reflexionen und Versprachlichungen nicht verzichten: Das Gelingen von Vertrauen in der Praxis bleibt verwiesen auf die Urteilskraft der Akteure, die sich in Vertrauensbeziehungen befinden. Dem zumeist latenten vorsprachlichen und vorreflexiven Charakter, den Vertrauen in zwischenmenschlichen Beziehungen im alltäglichen (Arbeits-)Handeln einnimmt, korrespondieren Erwägungen und Einsichten der Akteure, die sich u.a. als Urteile über die Vertrauenswürdigkeit des anderen äußern. Insofern ergeht an die empirische Forschung die Forderung, den vorsprachlichen wie auch den reflexiven Aspekten von Vertrauen gerecht zu werden.

Empirische arbeitssoziologische Forschungen liegen nur begrenzt vor. Um den Herausforderungen des Themas und den Schwierigkeiten bisheriger Forschungen zu begegnen, wird zur Erforschung von unternehmensübergreifenden Kooperationen ein mehrgliedriger Ansatz gewählt, der sich durch Folgendes charakterisiert:

Erstens sucht das Projekt TRUST zunächst jene Orte zu bestimmen, wo Vertrauen im Interaktionsfeld von Akteuren, Unternehmen und Projekten für das Arbeitshandeln der einzelnen relevant wird. Hier lassen wir uns von der Einsicht leiten, dass Vertrauen in sozialer Praxis entsteht und gepflegt wird. Wir wollen wissen, welche Arbeitspraktiken als fördernd und welche als hemmend bei Aufbau und Bewährung von Vertrauensverhältnissen in der Arbeitswelt betrachtet werden können.

Vertrauen in einer Kooperation zu analysieren bedeutet zweitens auch, an Situationen anzusetzen, in denen Personen mit kontingenten und mit Risiken

behafteten Situationen umzugehen haben. Zur näheren Verortung von Vertrauen im Kooperationshandeln setzen wir Vertrauen stets mit (funktionalen) Äquivalenten wie Misstrauen und Kontrolle, Regulierungen und Verträgen in Bezug. Damit erreichen wir zweierlei: Zum einen wird der spezifische Entstehungsrahmen für Vertrauen in Kooperationen bestimmbar, zum anderen kann sichtbar gemacht werden, wie Vertrauen mit anderen Formen der Risikovermeidung, Komplexitätsreduktion und Kontingenzminderung verwoben ist. Hier lassen wir uns von der Vermutung leiten, dass wir es eher mit Wechselwirkungen als mit Ausgrenzungen zu tun haben: Verträge entheben nicht von der Notwendigkeit, zu vertrauen. Vielmehr kann sich erst auf Grundlage eines klaren, vertraglich festgelegten Rahmens Vertrauen innerhalb einer Kooperation entwickeln.

Zur Abbildung der mehrfachen Verflechtung von Organisations-, Hierarchie- sowie Sach- und Themenebenen in unternehmensübergreifenden Kooperationen werden unsererseits in einem dritten Schritt die unterschiedlichen Interview- und Dokumentanalysen aufeinander bezogen. Entgegen der Annahme, eine Kooperation erzeuge lediglich eine einzige ‚Realität‘, gehen wir von einem unterschiedlichen Erleben und Arbeiten der Akteure aus. Die empirische Analyse von Vertrauen kann hierbei nur gewinnen, wenn sie sich der zu erwartenden Heterogenität der Perspektiven öffnet.

Im Zentrum der qualitativen Studie stehen Intensivfallstudien, die sich sowohl durch die Anzahl der durchgeführten Interviews als auch bei der Dokumentanalyse signifikant von weiteren Fallbeispielen unterscheiden. Im Verlauf der Untersuchung werden die Zwischenergebnisse in Form von Präsentationen und Diskussionen an die einzelnen Unternehmen und Interviewten zurückgespiegelt. Das ermöglicht zum einen den beteiligten Unternehmen, Stellung zu den bisherigen Ergebnissen zu beziehen; zum anderen dient es uns zur fachlichen Kontrolle der bisher geleisteten Arbeit.

Daraus resultiert für uns in methodischer Hinsicht ein enges Wechselspiel von Theorie und Empirie, das sich laufend der Angemessenheit der eigenen Mittel versichert. Ein solches Vorgehen dürfte (nicht nur) in der Erforschung von Vertrauen Erfolg versprechend sein.

Literatur

- Axelrod, R. 1991: Die Evolution der Kooperation. München, Oldenbourg
- Bachmann, R. 1997: Kooperation und Vertrauen in zwischenbetrieblichen Beziehungen. In: Hradil, S. (Hg.): Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften. Frankfurt am Main, New York, S. 255-270
- Beckert, J. 1997: Vertrauen und die performative Konstruktion von Märkten. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 49/4, S. 629-649
- Boes, A./Kämpf, T. 2008: Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt. Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jg. 1/2, 44-67, Internet: http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfxetarbsoznetzeitung/Gesamt.pdf [zuletzt aufgesucht am 06.07.2010]
- Böhle, F. 2010: Leadership and Self-organization – Experience-based Trust instead of Formalization and Objectification. In: Schloemer, S./Tomaschek, N. (Eds.): Leading in Complexity. New Ways of Management. Heidelberg, S. 57-62
- Breuer, F. 2009: Reflexive Grounded Theory: Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden
- Covey, S. M. R. 2008: The speed of trust. New York

- Diekmann, A. 2006: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek.
- Eisenblätter, M. 2009: GfK Vertrauensindex 2009. Internet: http://www.gfk.com/imperia/md/content/presse/pm_trust_index_june_2009_dfin.pdf [zuletzt aufgesucht am 17.05.2010]
- Endress, M. 2002: Vertrauen. Bielefeld
- Fabel-Lamla, M. 2008: Vertrauen in interprofessionellen Kontexten. Internet: http://www.bildungsvertrauen.de/material/dgfe_08_fabel-lamla.pdf [zuletzt aufgesucht am 17.05.2010]
- Funder, M. 1999: Vertrauen. Die Wiederentdeckung eines soziologischen Begriffs. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 24, S. 76-97
- Gambetta, D./Hamill, H. 2005: Streetwise. New York
- Giddens, Anthony (2006): Konsequenzen der Moderne. Frankfurt am Main.
- Graeff, P. 1998: Vertrauen zum Vorgesetzten und zum Unternehmen. Berlin.
- Hartmann, M./Offe, K. (Hg.) 2001: Vertrauen. Die Grundlage des sozialen Zusammenhalts. Frankfurt am Main
- Heisig, U. 1997: Vertrauensbeziehungen in der Arbeitsorganisation: In: Schweer, M. (Hrsg.): Interpersonales Vertrauen. Theorien und empirische Befunde. Opladen, S. 121-153
- Heisig, U./Littek, W. 1995: Wandel von Vertrauen im Arbeitsprozeß. In: Soziale Welt 46, S. 282-304
- Hirschauer, S. 2000: Ethnographisches Schreiben und die Schweigsamkeit des Sozialen. Zu einer Methodologie der Beschreibung. In: Zeitschrift für Soziologie 30, S. 429-451
- Jansen, S. A. (Hg.) 2000: Konkurrenz und Kooperation : interdisziplinäre Zugänge zur Theorie der Coopetition. Marburg
- Kleemann, F./Krähnke, U./Mathuschek, I. 2009: Interpretative Sozialforschung. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden
- Kratzer, N./Sauer, D. 2003: Entgrenzung von Arbeit – Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall, K./Voß, G. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München, Mering, S. 87-123
- Lamnek, S. 2005: Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. Stuttgart
- Luhmann, N. 1968: Vertrauen. Stuttgart
- Neubauer, W. 1997: Interpersonales Vertrauen als Management-Aufgabe in Organisationen. In: Schweer, M. (Hg.) 1997: Interpersonales Vertrauen. Theorien und empirische Befunde, S. 105-120
- Müller-Jentsch, W. 2003: Organisationssoziologie. Eine Einführung. Frankfurt am Main
- Petermann, F. 1992: Psychologie des Vertrauens. München
- Rammert, W. 2007: Technik – Handeln – Wissen: Zu einer pragmatischen Technik- und Sozialtheorie. Wiesbaden
- Schreyögg, G./Sydow, J. (Hg.) 2007: Kooperation und Konkurrenz. Wiesbaden.
- Schweer, M. (Hg) 1997: Interpersonales Vertrauen. Theorien und empirische Befunde. Opladen
- Schweer M./Thies, B. 2003: Vertrauen als Organisationsprinzip, Perspektiven für komplexe soziale Systeme. Bern

- Wilhelm, M. 2009: Kooperation und Wettbewerb in Automobilzuliefernetzwerken. Erkenntnisse zum Management eines Spannungsverhältnisses aus Deutschland und Japan. Marburg
- Windolf, P./Beyer, J. 1995: Kooperativer Kapitalismus. Unternehmensverflechtungen im internationalen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 47, S. 1-36

Frank Bauer, Philipp Fuchs, Manuel Franzmann, Matthias Jung¹

Implementation unbefristet geförderter Beschäftigung (§ 16e SGB II) – methodische Zugänge zur Erforschung des Umsetzungshandelns in der Arbeits- und Sozialverwaltung

1. Einleitung

Im Rahmen einer Studie zur Implementation von § 16e SGB II, der auch unter den Bezeichnungen „Beschäftigungszuschuss“ (BEZ) und „JobPerspektive“ geläufig ist und die öffentlich geförderte Beschäftigung zuvor Langzeitarbeitsloser ermöglicht, befassen wir uns sowohl mit den Umsetzungsträgern, das heißt mit Akteuren in den SGB-II-Trägern, als auch mit den Geförderten und ihrer Arbeitssituation.² In diesem Beitrag beschränken wir uns allerdings auf das Umsetzungshandeln der ARGE n und Optionskommunen.

Es ist einleitend notwendig, einige Bemerkungen zum Argumentationsgang voranzustellen, weil auf mehreren Ebenen operiert wird. Diese Vorbemerkung soll nicht als eine präventive Überhöhung des „Komplexitätsniveaus“ der Untersuchung verstanden werden, sie bezieht sich auf ganz einfache Sachverhalte, die zum einen dem Ziel geschuldet sind, einen methodologisch orientierten Beitrag zu einer erweiterten Arbeitssoziologie zu leisten, ferner daraus resultiert, dass das Projekt in verschiedene Phasen aufgeteilt ist und sich schließlich ganz wie von selbst schon daraus ergibt, dass eine Implementationsstudie stets auch ihren Gegenstand darstellen und kontextualisieren muss.

Um mit Letzterem zu beginnen: Der § 16e SGB II ist in seiner gesellschaftlichen Einbettung zu skizzieren, nämlich der paradigmatischen Wende in der Wohlfahrtsproduktion vom versorgenden zum aktivierenden Sozialstaat. Diese Kontextualisierung ist nicht nur nötig, weil dem Leser zu vermitteln ist, worum es geht, sie ist zugleich Rekonstruktion der Rahmenbedingungen für das Handeln der Umsetzungsträger, das wir untersuchen, und taucht also als Kontext im Feld selbst wirksam wieder auf. (Abschnitt 2)

Damit ist bereits die zweite Ebene bezeichnet: Was soll als „das Implementierungshandeln der Umsetzungsträger“ verstanden werden, was ist das Handlungsproblem, das sich allen Umsetzungsträgern gleichermaßen stellt und das wir in der Untersuchung rekonstruieren müssen? Zur Beantwortung dieser Frage kann man Programmtypen heranziehen, die von der Architektur des Programms

1 Mitarbeiter im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nordrhein-Westfalen, Frank.Bauer6@iab.de, Philipp.Fuchs@iab.de, Manuel.Franzmann@iab.de, Matthias.Jung@iab.de,

2 Nach § 16e SGB II kann die Einstellung von erwachsenen Langzeitarbeitslosen, die neben der Langzeitarbeitslosigkeit zwei weitere Vermittlungshemmnisse (wie zum Beispiel Krankheit oder Qualifikationsmängel) aufweisen und die voraussichtlich in den nächsten 24 Monaten keine Aussicht auf Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt haben, unterstützt werden durch einen Zuschuss von 50 % oder 75 % der Lohnkosten für zunächst 24 Monate und daran anschließend unbefristet, also potentiell bis zum Renteneintritt des Geförderten; die Entfristungsoption ist im Gesetzestext als Sollvorschrift formuliert. Dabei ist es unerheblich, ob der Arbeitgeber öffentlich oder privat, profitorientiert oder nicht ist, ob der Arbeitsplatz ein zusätzlich geschaffener oder ein regulärer ist.

her am besten zu passen scheinen. Im gegebenen Fall wäre dabei an das Modell eines ökonomischen Anreizprogramms zu denken, das die Aufgaben der Umsetzungsträger darauf beschränkt, förderfähige Langzeitarbeitslose an die von der 75%igen Lohnkostensubvention attrahierten Arbeitgeber zu vermitteln und die Fördermodalitäten möglichst unbürokratisch zu bewältigen. Da dieser naheliegende Gedanke schon in der Anfangsphase der empirischen Untersuchung scheiterte, ergab sich die Notwendigkeit, das zu untersuchende Handlungsproblem nicht ex ante voranzusetzen, sondern erst in der Auseinandersetzung mit dem Material empirisch zu ermitteln.

Das hat zwei zu differenzierende Implikationen. Zum einen war es in der Untersuchung nicht möglich, einen schon vorhandenen Begriffsapparat auf den Gegenstand zu applizieren, es musste im Gegenteil die Beschaffenheit des Handlungsproblems erst empirisch erforscht werden. Worin strukturell die Umsetzungsschwierigkeiten bestehen, ist zu explizieren³ und methodologisch zu reflektieren. Wir werden versuchen zu begründen, dass es in dieser Projektphase notwendig war, in der Einstellung der künstlichen Naivität⁴ an den Gegenstand heranzugehen, gewissermaßen „virtuell ungebildet“. Die zweite Implikation besteht schlichtweg darin, darzulegen, was hier performativ bereits vollzogen worden ist, nämlich den Gang der Untersuchung selbst methodologisch zu reflektieren, also zu betonen, dass es einen gewissermaßen „iterativen“ Projektzuschnitt gibt, der unterschiedliche methodische Einstellungen erfordert. Das wird im folgenden Text dadurch markiert, dass eine empirische Forschungsetappe abgeschlossen ist, welche die Grundstrukturen des Handlungsproblems zum Ergebnis hat, wenn man will, auf inhaltsanalytischer Ebene in deskriptiver Form. (Abschnitt 3)

An genau dieser Stelle ergibt sich nun die Notwendigkeit, eine gegenstandsbezogene Heuristik zu entwickeln, vermöge derer man den Umgang der Umsetzungsträger mit dem Handlungsproblem angemessen rekonstruieren und die strukturellen Differenzen erklären kann. In unserem Fall geht es dabei vor allem darum, zur Vermeidung individualistischer Fehlschlüsse die strukturellen Interessen und Wertbezüge der korporativen Akteure, die hier Behörden in einem Transformationsprozess sind, analytisch zu umreißen. (Abschnitt 4)

Mit dem Rüstzeug dieser Heuristik kann dann schließlich die Deutungs- und Interpretationsarbeit beginnen, deren zentrale Ergebnisse in Abschnitt 5, vor einem Fazit, dargestellt werden.

Diese „einfache Komplexität“, die unsere Argumentation erfordert, kann man tabellarisch sehr einfach differenzieren. Wir argumentieren auf fünf Ebenen:

Ebene 1	Darstellung des § 16e SGB II im Kontext des wohlfahrtstaatlichen Paradigmenwechsels
Ebene 2	Rekonstruktion des Handlungsproblems der Umsetzungsträger als Bestandteil der empirischen Forschung in der methodischen Einstellung „künstlicher Naivität“
Ebene 3	Explizite Darstellung des iterativen Aufbaus des Forschungsprojekts
Ebene 4	Bedarf nach gegenstandsbezogener Heuristik, erst in der zweiten empirischen Phase
Ebene 5	Ergebnisse der fallrekonstruktiven Interviewauswertungen im Lichte der Heuristiken

3 Es muss schon allein deshalb explizit gemacht werden, weil die spätere Darstellung bei dem Leser sofort die Frage provozieren wird: „Ist das jetzt schon ein Ergebnis empirischer Forschung oder „nur“ die Vorstellung des Untersuchungsdesigns?“

4 Dass diese künstliche Naivität nicht das letzte Wort ist, wird später gezeigt.

2. § 16e SGB II im Kontext der veränderten Wohlfahrtsproduktion seit dem Paradigmenwechsel zum „aktivierenden Wohlfahrtsstaat“

Die Implementationsanalyse steht im Kontext der Diskussion über die sogenannte aktivierende Arbeitsmarktpolitik, die mit den vier Gesetzen zu „modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ 2004 angestoßen wurde. Unser Ausschnitt bezieht sich auf den Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs II, das heißt auf Grundsicherung und Arbeitsvermittlung der seit der Reform so genannten „erwerbsfähigen Hilfebedürftigen“. Bestandteile der Leistungen des SGB II sind einerseits die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen und deren Vermittlung in Arbeit sowie andererseits die aus Steuergeldern (und nicht aus Versicherungsleistungen) finanzierten Grundsicherungsbeträge, die anstelle der früheren Arbeitslosen- und Sozialhilfe gezahlt werden. Wesentliches Element des SGB II ist eine strenge juristische Definition von „Erwerbsfähigkeit“, die im internationalen Vergleich außergewöhnlich umfassend ist und Personen, die zuvor als erwerbsunfähig klassifiziert und mit Sozialhilfeansprüchen ausgestattet waren, in eine obligatorische Behandlung mit Arbeitsmarktdienstleistungen einbindet, oder, im einschlägigen Jargon: aktiviert.

Mit dem SGB II ist das Ziel einer Universalisierung der Erwerbsbeteiligung verbunden, welche die Bereiche gesellschaftlich legitimer Nichtarbeit – hier eben den Bereich der Sozialhilfe- bzw. Erwerbsunfähigkeitsansprüche – reduziert und Ansprüche daran bindet, ob sich Bemühungen des Arbeitssuchenden identifizieren lassen, die geeignet sind, eine Erwerbsarbeitsstelle zu finden. Sollen diese Änderungen nicht analytisch verkürzt als ausschließlich in fiskalischen Interessen begründet verstanden werden, so wird man die erklärte Intention des Gesetzgebers, der Aktivierungsstaat wolle auf diese Weise einen Anstoß zur autonomen Lebensführung geben, erwähnen müssen. Auch wenn derartige Maßnahmen paternalistisch und paradox anmuten mögen, ist für das Verständnis von § 16e die hinter dem SGB II stehende Grundannahme wichtig, „Aktivierung“ könne im Prinzip jeder Kategorie von Langzeitarbeitslosen zu einer Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhelfen, auch denjenigen, die zuvor Bezieher von Sozialhilfe oder Erwerbsunfähigkeitsrenten waren.

Zwischenzeitlich hat sich freilich herausgestellt, dass diese Annahme empirisch nicht bestätigt werden kann, denn es gibt bestimmte Gruppen von Langzeitarbeitslosen, die von der „Aktivierung“ nicht profitieren, bei denen sie gleichsam leerläuft und eine dynamisierte Übergangsperiode bedeutet, die aber, vor allem wegen der mangelnden Nachfrage von Betrieben nach diesen Arbeitskräften, auf Dauer gestellt ist. In diesen Fällen wird die „Aktivierung“ objektiv zynisch. Die Ausgangslage für die partielle Revision des Aktivierungsparadigmas, die der § 16e darstellt, ist demnach die Beobachtung, dass einer bestimmten Gruppe von Langzeitarbeitslosen systematisch die Einlösung des Versprechens des aktivierenden Wohlfahrtsstaates, soziale Teilhabe durch Erwerbsbeteiligung für alle Erwerbsfähigen, vorenthalten wird. Insofern handelt es sich um eine Reform, die das SGB II insgesamt stützt, indem sie ein Problem zu lösen versucht, das für es einen delegitimierenden⁵ Charakter haben könnte. Was die nicht vermittelbaren

5 Es ist interessant zu sehen, dass „die Politik“ eine Problemwahrnehmung zu haben scheint, die man im Rekurs auf die Mertonsche Idee von „anomie and strain“ erklären kann (vgl. Merton 1968a und Merton 1968b). Ein in der kulturellen Struktur legitimes Ziel – nämlich eigenständig und aktiv durch Arbeitsmarktintegration seinen Lebensunterhalt zu erwirtschaften – kann offenbar für

„erwerbsfähigen Hilfebedürftigen“ angeht, so schätzt man ihre Anzahl auf mindestens 100000 bis 500000 Personen (Koch/Kupka 2007). Auf der Ebene des arbeitsgesellschaftlichen Krisendiskurses räumt der § 16e SGB II gewissermaßen amtlich ein, dass nur die fürsorgliche Bereitstellung von Erwerbsarbeit anomische Zustände verhindert, die von der das SGB II charakterisierenden Universalisierung der Erwerbsbeteiligung überhaupt erst erzeugt werden mit einer äußerst inklusiven Erwerbsfähigkeitsdefinition und der damit verbundenen Unterstellung, jeder, der sich nur richtig verhalte, könne auch Arbeit finden. Bereits dieser Aspekt weist dem § 16e, wenn man so will, einen gewissen „querulatorischen Charakter“ innerhalb des SGB II zu, er ist im gegenwärtigen Krisendiskurs eine Irritation.

3. Was ist das strukturelle Handlungsproblem der Umsetzung, wie kann man es ermitteln und wie gehen verschiedene Umsetzungsträger damit um?

3.1 Was ist das Problem und wie kann man es ermitteln?

Zunächst galt es, möglichst genau zu bestimmen, worin das Handlungsproblem der Akteure im Feld selbst besteht und wie sich die Untersuchung dem am besten nähert. Dabei stellte sich schnell heraus, dass für eine erfolgreiche Umsetzung des § 16e SGB II eine rein bürokratische Vollzugsverwaltung aus zweierlei Gründen nicht ausreichte. Zwar ist das Programm ganz im Sinne eines Anreizprogramms konstruiert, das durch großzügige ökonomische Anreize die Nachfrage der Arbeitgeber nach geförderten Beschäftigten, die sie ohne Förderung nicht einstellen würden, erhöhen sollte. Angesichts von 75 % Lohnkostenzuschüssen an die Arbeitgeber wurde von diesem durchaus potenten Anreizprogramm Einiges erwartet. Allerdings blieb trotz dieser Förderkonditionen die Zielgruppe für potentielle Arbeitgeber weiterhin ökonomisch so unattraktiv, dass diese von sich aus kaum aktiv solche Arbeitskräfte nachfragen bzw. diskriminierende und stigmatisierende Effekte für die Zielgruppe weiterhin wirksam bleiben. Da aber die politischen Steuerungsinstanzen (BMAS und vermittelt die BA sowie in NRW das MAGS⁶) erhebliches Interesse an hohen Fallzahlen artikuliert haben und in diesem Sinne auch ihre Steuerungsimpulse intensiviert haben, verwandelte sich das Programm von seiner Architektonik her gewissermaßen unter der Hand von einem reinen ökonomischen Anreizprogramm zu einem Anreizprogramm, das um seines Funktionierens willen eines sekundären, Persuasivprogramms bedarf, um gewissermaßen die Schwächen des Anreizprogramms zu kompensieren. Dieses sekundäre Persuasivprogramm muss von den Umsetzungsträgern exekutiert werden. Konkret bedeutet das, dass eine zentrale Aufgabe der SGB-II-Träger darin besteht, potentielle Stellen in der regionalen Wirtschaft zu akquirieren und die Arbeitgeber entweder von dem ökonomischen Nutzen der Beschäftigung eines Geförderten zu überzeugen oder ihn durch sozialpolitisch motivierte Appelle zu

eine ganze Gruppe von Personen nicht mit legitimen Mitteln erreicht werden. Es handelt sich um eine Gruppe, die soziostrukturell vor allem mit Blick auf Bildungs- und Beziehungskapital, mit Blick auf formalisierte Abschlüsse und durch die lange Arbeitslosigkeit selbstverständlich auch hinsichtlich des ökonomischen Kapitals massiv benachteiligt ist. Diese Gruppe unterliegt einem „strain“, wie Merton formuliert. Mit Bezug auf diese Gruppe eine zynische, weil objektiv nicht zielführende Aktivierungspolitik zu betreiben, kann eine Delegitimierung des SGB II zur Folge haben und möglicherweise sogar anomische Tendenzen, die insgesamt in der Krise der Arbeitsgesellschaft begründet liegen, verstärken.

6 BMAS = Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BA = Bundesagentur für Arbeit, MAGS = Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

interessieren. Mittel hierfür sind verschiedene Werbeaktivitäten, bezogen auf spezielle Betriebe oder auch pauschal durch Flyer oder Werbespots sowie die kreative Erschließung spezifischer Beschäftigungsfelder für Geförderte, etwa als Helfer im Bereich kommunaler Aufgabenerfüllung. Zweitens muss auf der Grundlage des abstrakten Zielgruppenbegriffs des Gesetzes die spezifische Zielgruppe innerhalb des jeweiligen SGB-II-Trägers bestimmt werden. Hierzu bedarf es einer Auswahl in Frage kommender Arbeitsloser, die in der Folge eine Aktivierungsphase durchlaufen müssen, damit dann anhand einer Prognose ihrer Arbeitsmarktaussichten eine definite Entscheidung über ihre Zielgruppenzugehörigkeit getroffen werden kann. Insbesondere die Prognose erweist sich als schwierige Aufgabe, die neue und überaus komplexe Anforderungen an das Vermittlungspersonal stellt und ihm erhebliche Verantwortungslasten aufbürdet, denn es handelt sich um eine Förderung, die eine Dauer von bis zu 40 Jahren haben kann. In einem dritten Schritt müssen schließlich die zuvor bestimmte Angebots- und Nachfrageseite in einem jeweils individuellen Match zusammengeführt werden, bei dem die Anforderungen des Arbeitsplatzes möglichst den Qualifikationen des Arbeitnehmers entsprechen. Als weiterer Faktor in der empirisch ausgerichteten Rekonstruktion des Handlungsproblems sind in diesem Prozess zudem die übergeordneten Steuerungsinstanzen zu berücksichtigen. Einen entscheidenden Impuls für das Handeln der Umsetzungsträger stellt die jährlich neu bestimmte Zuweisung der finanziellen Mittel durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dar, das über die Höhe der zur Verfügung stehenden Mittel für die aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt sowie separat über die Mittel für die Förderung nach § 16e entscheidet. Darüber hinaus gibt es Steuerungsaktivitäten, die vom Arbeitsministerium des Bundeslandes ausgehen, dem die zugelassenen kommunalen Träger unterstellt sind, als auch von der Bundesagentur für Arbeit, die über Zielvereinbarungen und Zielnachhaltedialoge Einfluss auf die ARGEN nimmt.

Dieser in der Beschaffenheit des Gesetzes bzw. in der geringen Nachfrage der Arbeitgeber und den hochgesteckten Arbeitsmarktzielen der Steuerungsinstanzen begründete Bedarf an aktiver Implementation macht es unumgänglich, dass die einzelnen SGB-II-Träger in ihrer Arbeit über Handlungsspielräume verfügen, da sie für die angemessene Umsetzung des Gesetzes nicht nur erhebliche Initiative und Gestaltungsenergie aufbringen müssen, sondern sich zudem in ihrem Umsetzungs Handeln deutlich an dem „Geist des Gesetzes“ orientieren müssen. Sie müssen entscheiden, wie genau sie in ihrer regionalen Praxis die Zielgruppe konturieren und wie sie die allenfalls mäßig interessierten Adressaten des Programms, also die Betriebe, davon überzeugen können, die Einstellung eines Geförderten liege in ihrem eigenen Interesse. Gleichzeitig erweist sich die strukturell notwendige regionale Autonomie auch als ambivalent, da sie eben nicht nur engagiertes Handeln, sondern auch Obstruktion ermöglicht, die eine aktive Implementation weitgehend verhindert. Damit die beschriebenen Handlungsspielräume sich tatsächlich als förderlich für die erfolgreiche Umsetzung des § 16e SGB II erweisen können, muss ein normativer Konsens zwischen dem Gesetzgeber und dem Implementeur vorhanden sein. Nur wenn die grundlegende Problembestimmung und der daraus abgeleitete Lösungsansatz geteilt werden, können die Autonomiepotentiale im Sinne des Programms genutzt werden. Diese für eine aktive Implementation notwendige Identifikation mit der Programmatik könnte man auch folgendermaßen paraphrasieren: „Überzeugen können nur Überzeugte“.

Das hiermit formulierte, komplexe Handlungsproblem der Umsetzungsträger ließ sich nur ermitteln, indem zunächst mit äußerst sparsamen, gedankenexperimentell konstruierten Annahmen in nur thematisch zentrierte, ansonsten aber gänzlich offene Interviews gegangen wurde und diese dann gleichfalls ohne standardisierende Techniken Satz für Satz und Wort für Wort sequenzanalytisch gedeutet wurden. Dabei sind wir in einer Einstellung „künstlicher Naivität“ vorgegangen, das heißt wir haben keine extern gewonnenen Kategorien an die Interviewprotokolle zur Subsumtion von Sequenzen unter diese und zur Bestätigung der ex ante aufgestellten theoretischen Annahmen herangetragen. Die Einstellung der künstlichen Naivität hat den Sinn, möglichst wenig von dem, was im Umsetzungsprozess als Neues, noch nicht Klassifiziertes und noch nicht vorab Begriffenes entsteht, mit aufdringlichen Vorurteilen zu verstellen (grundlegend zur Methode der Sequenzanalyse vgl. Oevermann 2000). Die „Verschiebung“ des Programmtyps von einem dominanten Anreizprogramm zu einem für die Umsetzung entscheidenden Persuasivprogramm wäre uns ansonsten ebenso entgangen wie die Problematik der Jährlichkeit der Haushalte.

Über die Konturierung des allgemeinen Handlungsproblems, das sich ausnahmslos allen Umsetzungsträgern unausweichlich stellt und dessen unterschiedliche Bewältigung differente Umsetzungstypen begründet, hinaus konturiert sich bereits ein erstes materiales Ergebnis: Da relativ ehrgeizige Fallzahlen von den Steuerungsinstanzen vorgegeben wurden und zugleich die Adressaten sehr zurückhaltend reagierten, bedurfte die Umsetzung eines gewissen „identifikatorischen Feuers“, das eine normative Identifikation mit dem Gesetz voraussetzte. Eine bürokratisch nüchterne Kenntnisnahme allein reichte nicht aus⁷.

3.2 Variierende Strategien bei der Lösung des Handlungsproblems

Nimmt man diese Bestimmung des Handlungsproblems zum Ausgangspunkt der Auswertung der offenen Interviews, dann lassen sich entlang der beiden zentralen Dimensionen von Zielgruppenbestimmung und Betriebsakquise einige fundamentale Differenzen in der Praxis der regionalen Umsetzung ausmachen. Bei der Selektion möglicher Geförderter zeigen sich zwei grundlegende und folgenreiche Varianten: Bei einer „Selektion von unten“ werden praktisch nur solche als potentielle Geförderte ausgesucht, die sich an der Schwelle zur Erwerbsunfähigkeit befinden, demnach nur eine geringe Restproduktivität aufweisen und oft auch sozial schwieriger in betriebliche Abläufe zu integrieren sind. Daraus resultiert ein systematisch geringerer Nutzen für die potentiellen Arbeitgeber und die Notwendigkeit einer höheren Kompensation in Form höherer Fördersätze, was das Programm für profitorientierte Arbeitgeber tendenziell unattraktiver macht bzw. im Umkehrschluss den Kreis der Adressaten vor allem auf gemeinnützige Träger, auf non-profit Betriebe eingrenzt. Das wiederum bedingt größere Überzeugungs- und Akquiseanstrengungen für die Umsetzungsträger und erschwert ihnen die Erreichung der vorgegebenen Fallzahlen bzw. bedingt eine verstärkte Fokussierung auf Sozialbetriebe und Träger als Arbeitgeber. Mit einer „Selektion von oben“ werden hingegen eher Langzeitarbeitslose ausgewählt, die eine größere Nähe zum ersten

7 Für unsere methodische Einstellung ist wichtig, dass die hier skizzierten Konturen des Handlungsproblems bereits „empirisch ermittelte“ Ergebnisse sind. Ohne die Feldarbeit und die Rekonstruktion von weitgehend offenen und gänzlich unstandardisierten Interviews, wären wir an den Anforderungen eines Persuasivprogramms und der damit verbundenen Ambivalenz von Handlungsspielräumen „vorbeigegangen“.

Arbeitsmarkt und somit eine größere Produktivität aufweisen und leichter zu integrieren sind. Entsprechend wird das Programm attraktiver für Arbeitgeber, die aufgrund der Arbeitsmarktnähe der Geförderten einen höheren ökonomischen Nutzen ziehen können. Kehrseitig besteht damit aber das Risiko von Fehlselektionen, die eine langfristige Förderung auch solcher Langzeitarbeitsloser bewirken, die ohne hohe Subventionierung vermittelt werden könnten, während die tatsächlich Chancenlosen am Arbeitsmarkt als die eigentliche Zielgruppe von § 16e von diesem Instrument nicht profitieren. Allerdings sind mit einem solchen Ansatz höhere Fallzahlen, insbesondere bei profitorientierten Arbeitgebern, leichter zu erreichen und bedürfen insgesamt geringerer Akquiseanstrengungen.

Neben den Selektionsstrategien variieren auch die Akquiseanstrengungen der Umsetzungsträger erheblich; es gibt hier ein Kontinuum zwischen sehr zurückhaltender und um distanzierte Sachlichkeit der Information bis hin zu offensiv, auf den Ebenen von massenmedialer Werbung und persönlichen Ansprache von Betrieben geprägten Bemühungen. Es gibt zudem offensive Strategien, bei denen die Akteure aktiv auf Kommunen zugehen und erfolgreich dafür werben, dass diese die restlichen 25 % des Lohnes aus dem kommunalen Haushalt beisteuern und Aufgaben im öffentlichen Interesse mit Personal aus § 16e SGB II bewältigen lassen. Nimmt man diese unterschiedlichen Akquisestrategien hinzu, dann ergibt sich auf der Grundlage inhaltsanalytischer Auswertungen der Geschäftsführerinterviews eine Vier-Felder-Tafel, anhand derer sich Interdependenz und Ergebnis der empirisch vorfindbaren Kombinationen der verschiedenen Strategien veranschaulichen lässt.

Selektion Akquise		strikt	pragmatisch
engagiert	Fallzahlen	mittlere Fallzahlen	sehr hohe Fallzahlen
	Risiko Mitnahmeeffekte	geringes Risiko	hohes Risiko
	Zusammensetzung der Zielgruppe	Grenze zur Erwerbsunfähigkeit	Grenze zum 1. Arbeitsmarkt
	Zusammensetzung der Adressaten	hoher Anteil non profit Arbeitgeber	hoher Anteil privater Arbeitgeber
zurückhaltend	Fallzahlen	sehr geringe Fallzahlen	mittlere Fallzahlen
	Risiko Mitnahmeeffekte	geringes Risiko	mittleres Risiko
	Zusammensetzung der Zielgruppe	Grenze zur Erwerbsunfähigkeit	Grenze zum 1. Arbeitsmarkt
	Zusammensetzung der Adressaten	hoher Anteil non profit Arbeitgeber	hoher Anteil privater Arbeitgeber

Abb. 1 Interdependenzen von Selektions- und Akquisestrategien

Kombiniert man eine strikte Selektionsstrategie, die Mitnahmeeffekte weitgehend ausschließt, mit einer engagierten Akquise, so lässt sich der Mangel an

ökonomischer Attraktivität soweit kompensieren, dass zumindest mittlere Fallzahlen erreicht werden können, wenngleich in diesem Fall mit einem hohen Anteil von Arbeitgebern aus dem non-profit-Bereich zu rechnen ist. Kombiniert man diese Selektionsstrategie mit einem Verzicht auf verstärkte Akquisebemühungen, sind kaum substantielle Fallzahlen zu erreichen, doch die Risiken von Mitnahmeeffekten bleiben gering und die Arbeitgeber dürften sich nahezu ausschließlich aus dem Kreis der einschlägigen Maßnahmenträger und Wohlfahrtsverbände rekrutieren. Im Gegensatz dazu ist mit hoher Nachfrage privatwirtschaftlicher Arbeitgeber zu rechnen, wenn weniger strikt selektiert wird und auch solche Arbeitslosen gefördert werden, die eine vergleichsweise große Nähe zum ersten Arbeitsmarkt aufweisen. Dies dürfte bei der Kombination mit einer engagierten Akquise die höchsten Fallzahlen generieren, gleichzeitig aber auch die Gefahr relativ hoher Mitnahmeeffekte provozieren. Sowohl die Risiken der Mitnahmeeffekte als auch die erreichbaren Fallzahlen reduzieren sich durch eine zurückhaltendere Werbestrategie, obwohl es im Vergleich einfacher bleibt, privatwirtschaftliche Arbeitgeber für das Programm zu interessieren.

Selbstverständlich war die Rekonstruktion der protokollierten Interviews weit ergiebiger als die hier skizzierten allgemeinen Umsetzungsstrategien. Diese deskriptiven Ergebnisse können mittels inhaltsanalytischer Verfahren erzielt werden und es bedarf dafür kaum hermeneutischer Anstrengungen. Trotz der vielfältigen und fruchtbaren deskriptiven Befunde erschien es uns geboten, eine gegenstandsspezifische Heuristik zu Rate zu ziehen, um die Motive der Akteure, so unterschiedliche Umsetzungsformen zu praktizieren, auf den Begriff bringen zu können. Das erste Ergebnis hinsichtlich der erheblichen Umsetzungsdivergenzen bestand darin, dass grundlegend unterschiedliche, zum Teil offen gegensätzliche Bewertungen des Gesetzes und der Umsetzungsstrategien der jeweils anderen Umsetzungsträger vorlagen. So fand sich einerseits ein scharf geschnittener Typus von „Befürwortern“, der das Gesetz für längst überfällig und den Bedarf, der Zielgruppe sozialpolitisch zu helfen, für unabdingbar hielt. Es lag also eine normative Übereinstimmung mit dem Gesetzgeber vor, was eine engagierte Implementation erleichtert. Dies ist auch der für die Analytik am wenigsten unproblematische Typ von Einstellung. Dagegen war es weit schwieriger, die Motive und Deutungsmuster der prononcierten Skeptiker zu begreifen, das heißt derjenigen, die Gründe dafür präsentierten, dass sie die von den Steuerungsinstanzen geforderte engagierte, an hohen Fallzahlen orientierte Umsetzung nicht vollzogen, sondern Formen der Obstruktion praktizierten. Auch hier gab es normativ begründete ablehnende Haltungen, aber auch mit Skepsis gepaarte normative Zustimmung sowie Fälle, bei denen die Auseinandersetzung den normativen Rahmen gar nicht berührte und gänzlich formal blieb. Außerdem war die Konstellation zu beobachten, dass Umsetzungsträger sich zwar als völlig überzeugt vom Gesetz präsentierten, faktisch aber Umsetzungsformen praktizierten, die auffällig von zentralen Dimensionen des Gesetzes abwichen. Zudem erwies sich, dass ein Motiv für die Skepsis gegenüber einer engagierten Umsetzung des Gesetzes eine Haushaltsunsicherheit war, die in ihren Grundzügen alle Akteure teilten, die aber nur unter bestimmten Bedingungen zu einer zurückhaltenden Umsetzung führte.

Zunächst sei diese Haushaltsunsicherheit kurz umrissen. Der Haushalt der SGB-II-Träger teilt sich auf in „aktive“ und „passive“ Leistungen. Unter „aktive Leistungen“ fällt die Finanzierung von Maßnahmen und Förderangeboten. Zu diesem Zweck wird jährlich anhand einer sogenannten Grundsicherungsquote jedem SGB-II-Träger vom

Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein „Eingliederungstitel“ (EGT) zugewiesen, der zur Finanzierung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik dient. Die Auszahlung von Arbeitslosengeld II und Wohngeld hingegen werden unter „passive Leistungen“ subsumiert und als Pflichtleistung aus Steuermitteln finanziert. Aufgrund der hohen und langfristigen Kosten für die Förderung nach § 16e SGB II wurden vom Bundesministerium und der Bundesagentur für Arbeit trägerscharf Fallzahlerwartungen formuliert und die für deren Erreichung notwendigen Finanzmittel in Form eines zusätzlichen Haushaltspostens neben dem EGT bereitgestellt. Entscheidend ist hierbei, dass sowohl über den Eingliederungstitel als auch den § 16e-spezifischen Zusatztitel jährlich vom Parlament entschieden wird und somit insbesondere der Beschäftigungszuschuss aufgrund seiner kontroversen Position im SGB II stets mit dem Risiko behaftet ist, verändert, gekürzt oder gar vollständig gestrichen zu werden. Gleichzeitig gehen die SGB-II-Träger mit der Förderung nach § 16e langfristige Verpflichtungen ein. Kommt es nun zu einer Veränderung der Finanzierungsmodalitäten, so besteht die von allen Geschäftsführern als real bezeichnete Gefahr, dass die § 16e-Fälle in der Folge aus dem regulären Eingliederungstitel zu finanzieren wären, was zu Lasten der Fördermöglichkeiten für die übrigen Langzeitarbeitslosen ginge. Für die vergleichsweise kleine Gruppe der Geförderten nach § 16e würde ein substantieller Teil des Eingliederungstitels (10-15 %) langfristig gebunden, ohne dass dies mit realistischen Aussichten darauf verbunden wäre, dass durch Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt neue Geförderte nachrücken könnten. Hier stellt sich dann in zugespitzter Form die Frage, ob es gerechtfertigt ist, eine kleine und chancenlose Gruppe so kostenintensiv und langfristig zu fördern und zugleich anderen Langzeitarbeitslosen Fördermöglichkeiten nicht gewähren zu können, die zu ihrer Integration in den ersten Arbeitsmarkt geeignet wären. Diese politisch eigentlich schon durch die Gesetzeswirksamkeit des § 16e entschiedene Frage tritt auf diese Weise „durch die Hintertür“ der Haushaltspolitik der einzelnen SGB II-Träger wieder in den Vordergrund der operativen Arbeitsmarktpolitik.

Es ließ sich ein Muster von Ablehnungs- und Zustimmungsründen rekonstruieren, von dem wir glauben, dass es teilweise sehr gut mit der Heuristik des Akteurszentrierten Institutionalismus systematisiert und begriffen werden kann. Dieser wird im Folgenden exkursartig umrissen und in Kombination mit unseren Ergebnissen dargestellt.

4. Gegenstandsspezifische Heuristiken

4.1 Akteurszentrierter Institutionalismus

Die referierten Ergebnisse der ersten sequenzanalytischen Auswertungen der offenen Interviews mit Geschäftsführern von SGB-II-Träger skizzieren bereits das Ausmaß der Divergenzen hinsichtlich der gewählten Umsetzungsstrategien in der Praxis. Diese Analysen laufen allerdings Gefahr, die gewählten Strategien ausschließlich als Funktion der Entscheidungen individueller Akteure zu interpretieren, die auf ihren Haltungen gegenüber dem sozialpolitischen Gehalt des umzusetzenden Gesetzes basieren. Will man diese eingeschränkt individualistische Perspektive vermeiden, ist es unabdingbar, die institutionelle Einbettung des Handelns des Geschäftsführers eines SGB-II-Trägers als Vertreter eines korporativen Akteurs näher zu beleuchten. Hierfür bietet sich der Rekurs auf den von Mayntz und Scharpf (1995) für die Durchführung von Implementationsanalysen entwickelten Ansatz des Akteurszentrierten Institutionalismus, der vor allem das

Verhältnis von institutioneller Regelung, korporativem und individuellem Akteur zum Gegenstand hat sowie die Frage, welche Handlungsspielräume in der Gesetzesumsetzung bestehen und wie deren unterschiedliche Nutzung ohne vorschnellen Rückgriff auf Idiosynkrasien oder utilitaristische Motive individueller Akteure erklärt werden kann. Methodisch gilt für die Erschließung des Verhältnisses von korporativen Akteuren (Institutionen) und individuellen Akteuren die Maxime, dass man nicht akteursbezogen erklären muss, was institutionell erklärt werden kann“ (Mayntz/Scharpf 1995, S. 66).

Dem Ansatz liegt ein enger Begriff von Institutionen zugrunde, der diese als Regelungssysteme auffasst, die „einer Gruppe von Akteuren offen stehende Handlungsverläufe strukturieren“ (Scharpf 2000, S. 77). Institutionelle Regelungen konstituieren durch staatliche Entscheidungen korporative Akteure. Die so entstehenden institutionellen Kontexte ermöglichen und restringieren das Handeln der in sie eingebundenen Akteure, ohne es jedoch vollständig zu determinieren. Dies eröffnet eine doppelte Perspektive auf Institutionen, die sich nun sowohl hinsichtlich der sie konstituierenden Regelungsaspekte als auch bezüglich ihrer Gestaltungsmacht als korporative Akteure untersuchen lassen, welche wiederum die individuellen Akteure umfassen, die in ihrem Auftrag oder Namen handeln.

Soziale Bezugseinheit für eine Untersuchung, die auf die Erklärung der Unterschiede im Umsetzungs Handeln von SGB-II-Trägern abzielt, ist die öffentliche Arbeits- und Sozialverwaltung, also das Agieren im Rahmen von öffentlichen Behörden im Rechtskreis des SGB II. Bei allem Zentralismus vor allem bei ARGEn unter dem Einfluss der Bundesagentur für Arbeit weisen diese aber ebenso wie die Optionskommunen grundsätzlich eine regionalisierte Governancestruktur auf, so dass trotz prinzipieller Regelgebundenheit der öffentlichen Verwaltung und Geltung des Gleichheitsprinzips regionale Differenzen im Umsetzungs Handeln zu erwarten sind. Wie ein Blick auf das konstituierende Regelwerk zeigt, sind diese sogar gewünscht (§ 44b SGB II), und die gesetzliche Forderung sachangemessener Anpassung an die regionalen Gegebenheiten begründet zugleich die Notwendigkeit von regelhaft konstituierten Gestaltungschancen der Umsetzungsträger.

Hinsichtlich der kognitiven Dimensionen der Handlungsorientierung ist für die Untersuchung von großer Bedeutung, ob und wie die Interpretation der Realität durch die korporativen Akteure von der Realität abweicht und ob sie in der Lage sind, „Zweck-Mittel-Hypothesen zu konsistenten strategischen Konzepten“ (Mayntz/Scharpf 1995, S. 53) zu integrieren. Daher muss zunächst mit Blick auf die konstituierenden Regelwerke bestimmt werden, was die der Situation angemessene kognitive Orientierung der korporativen Akteure sein kann. Grundsätzlich ist hier das SGB II orientierend mit seiner Aktivierungsausrichtung sowie den expliziten Zielen der Integration auch von SGB-II-Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt und der Beseitigung bzw. Verringerung von Bedürftigkeit. Im Hintergrund spielt die neue und besonders inklusive Fassung der Erwerbsfähigkeit eine große Rolle. Für die basale kognitive Orientierung ist das Verhalten der Langzeitarbeitslosen zentral, deren Verhalten, das als ursächlich für die Arbeitslosigkeit angenommen wird, durch Aktivierung geändert werden soll. Der Einsatz der Mittel der Arbeits- und Sozialverwaltung ist dann effektiv und effizient, wenn die Dienstleistungsnehmer durch sie einen Statuswechsel vollziehen können, vermöge dessen sie nicht länger Kosten für Bund bzw. Kommune verursachen.

Ganz wesentlich ist eine konsistente Integration der Umsetzung von § 16e in den gesamten Orientierungsrahmen des SGB II, was problematisch sein kann, weil er

eine zielgruppenspezifische Abweichung von der Basisorientierung des SGB II bedeutet: Wenn man wie Kaufmann (1977) Effizienz bestimmt als einen sparsamen und angemessenen Mitteleinsatz bei gegebenem Zwecke und Effektivität als Grad der Zielerreichung, dann muss für die Beurteilung des §16e etwas anderes als effektiv und effizient gelten als für Maßnahmen, die auf die rasche Beendigung des Hilfebezugs und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt bezogen sind. Eine Mitteleinsatzbeurteilung nach den Kriterien Effektivität und Effizienz muss den § 16e als effektiv beurteilen,

- wenn es tatsächlich gelingt, mit dem Mittel der Lohnzuschüsse eine hinreichend große Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen dauerhaft einzurichten,
- wenn sich die angestrebten Wohlfahrtsgewinne bei den Geförderten auch tatsächlich einstellen,
- wenn möglichst wenige Fehlselektionen und Mitnahmeeffekte zu verzeichnen sind,
- wenn es gelingt, eine einzelfallbezogene Balance von Förderhöhe und Leistungsminderung herzustellen,
- wenn es gelingt, eine einzelfallbezogene Balance von Förderhöhe und Leistungsminderung herzustellen,
- wenn bei großen Entwicklungssprüngen der Geförderten eine Permeabilität zum ungeforderten Arbeitsmarkt besteht und kleine Entwicklungssprünge mit Degressionen des Fördersatzes beantwortet werden können.

§ 16e SGB II erfordert also die konsistente Integration abweichender Effektivitäts- und Effizienzkriterien in das SGB II, was nur gelingen kann, wenn der Zielgruppencharakter dieses Instruments kognitiv nachvollzogen wird. Für die korporativen Akteure in der Arbeitsmarkt- und Sozialverwaltung lassen sich im Anschluss an den Akteurszentrierten Institutionalismus über die Bestimmung eines allgemeinen kognitiven Orientierungs- und Verarbeitungsrahmens hinaus eine Reihe von Standardinteressen formulieren:

- die Sicherung der Handlungsfähigkeit des korporativen Akteurs zur Gestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- die Wahrung der Entscheidungsfähigkeit und regionalen Autonomie zur Erhaltung von Gestaltungsspielräumen in der Gesetzesumsetzung
- Erhalt der haushalterischen Sicherheit zur Finanzierung des Einsatzes der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Verwaltungsaufgaben.

Die Verfolgung dieser Interessen ist zugleich die Voraussetzung für die Erfüllung des durch institutionelle Regelungen in Form eines funktionellen Imperativs bestimmten Organisationszwecks des korporativen Akteurs, nämlich der Umsetzung des gesamten SGB II. Durch eine selektive Identifikation und eigenständige Hierarchisierung der zugeschriebenen Standardinteressen bildet der korporative Akteur stabile Präferenzen, aus denen Handlungsziele („Um-zu-Motive“) abgeleitet werden können. Diese askriptiven Standardinteressen lassen sich im Sinne Max Webers (1980, S. 44f.) als „formal rational“ deuten; seiner Definition gemäß ist ein Wirtschaften formal rational, in welchem die „Vorsorge“ sich „in zahlenmäßigen, ‚rechenhaften‘, Überlegungen“ ausdrücken kann. Eine in dieser Hinsicht differierende Schwerpunktsetzung kann variierende Ziele in der Implementation des

Beschäftigungszuschusses bedingen und abweichende Umsetzungsentscheidungen bewirken. Analog dazu lässt sich die normative Dimension modellieren, denn auch hier existieren extern vorgegebene Erwartungen an die korporativen Akteure, die sich gleichsam aus ihrer Konstitutionsgeschichte ergeben und die auf unterschiedliche Weise verinnerlicht und selektiv als Handlungsgründe („Weil-Motive“) aktiviert werden; an Weber anknüpfend, könnte man hier von „materialer Rationalität“ sprechen. Zu nennen sind:

- die Umsetzung der verhaltensorientierten und normativ motivierten Aktivierungsstrategie des SGB II
- das bürokratische Prinzip der Rechtsgleichheit im Umgang mit allen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen
- das bürokratische Prinzip der Regelgebundenheit der Entscheidungen
- die Effizienz des Mitteleinsatzes.

Mit Blick auf die normativen Motivquellen verkörpert § 16e den Wert, dass alle Langzeitarbeitslosen, selbst diejenigen, die sich bislang faktisch als unvermittelbar erwiesen haben, in dauerhafte Erwerbsarbeit vermittelt werden sollen, auch wenn dieses Ziel nicht im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Rationalität erreicht werden kann.

Die Identitäten der korporativen Akteure lassen sich zum Teil aus den Präferenzen und Normen erklären, können sich aber auch auf Charakteristika beziehen, die in mit beiden Dimensionen nicht erfasst werden. In unserem Kontext ist zunächst von einer Identität als Funktionsträger in einer öffentlichen Behörde der Arbeits- und Sozialverwaltung auszugehen. Weitere Differenzierungen würden sich dann daraus ergeben, ob ein Akteur sich stärker mit der Bundesagentur für Arbeit und ihrem institutionellen Zentralismus oder mit der stärkeren Kommunalpolitiknähe von zugelassenen kommunalen Trägern identifiziert. Identitätsbildend wirkt hier aber auch die besondere Betonung normativer Einzelziele bzw. eine selektive Selbstbeschreibung, die etwa ein besonderes Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Schwächsten unter den Langzeitarbeitslosen hervorhebt.

Vor diesem Hintergrund müssen die einzelnen Geschäftsführer den Beschäftigungszuschuss in die Gesamtstrategie einpassen. Dafür stehen ihnen durch institutionelle Regelungen eröffnete Handlungsspielräume zur Verfügung, die auf der Ebene der allgemeinen Governance-Strukturen des SGB II liegen und für alle korporativen Akteure in gleichem Umfang gelten. Vor allem drei Elemente sind zu nennen:

- die Erstellung eines Organisations- und Stellenplans
- die Mitarbeiterführung
- der Instrumenteneinsatz.

Wenngleich für den Beschäftigungszuschuss ein separater Haushaltsposten von Seiten des Bundesministeriums ausgewiesen wird, tangieren die allgemeinen Handlungsspielräume zugleich auch den spezifischen Handlungsspielraum in der Umsetzung, da jeder Geschäftsführer die Rolle dieses Instruments innerhalb der arbeitsmarktpolitischen Strategie des korporativen Akteurs bestimmen muss. Angesichts des eigenwilligen Charakters des Instruments geschieht dies im Rekurs auf die individuellen Handlungsorientierungen, die für die Einordnung des Beschäftigungszuschusses in den „Instrumentenkasten“ des SGB II maßgeblich sind. Begreift man ihn als spezifisches Set institutioneller Regeln, so lassen sich analog zu den Governance-Strukturen im SGB II allgemein auch hier mehrere Dimensionen

benennen, in denen die Regelungen das Handeln nicht vollständig determinieren, sondern systematisch Handlungsspielräume eröffnen:

- Selektionsstrategie unter den potentiellen Geförderten
- Akquisestrategien für regionale Betriebe
- personelle Umsetzung in der Organisation/ stellvertretende Umsetzung
- Entfristung der Förderung nach §16e SGB II in der zweiten Förderphase

5. Kontrastierende Darstellung vier verschiedener Umsetzungsstrategien und der sie strukturierenden Deutungsmuster und Aneignungsformen

Der Gegenstand unserer Untersuchung sind, so könnte man nun sagen, die Weisen der Aneignung von § 16e durch die für die Implementation Verantwortlichen, das heißt ihre Interpretation des Gesetzestextes vor dem Hintergrund der in ihrem Zuständigkeitsbereich als SGB-II-Träger waltenden Deutungen, Orientierungen und Handlungsrouninen sowie die aus diesen Interpretationen resultierenden Umsetzungsstrategien.⁸

Betrachten wir zunächst Fall A. Die soziale Bezugseinheit stellt hier die kommunale Beschäftigungspolitik dar, nicht zuletzt weil die Optionskommune aus einer kommunalen Beschäftigungsgesellschaft hervorgegangen ist und sich nach wie vor in deren Tradition sieht. Die Geschäftsführerin hält die Integration der Zielgruppe des Beschäftigungszuschusses in langfristige und zu hohen Anteilen subventionierte Beschäftigungsmöglichkeiten für alternativlos. Dabei ist sie sich des damit einhergehenden Risikos hinsichtlich ihrer Handlungsfähigkeit auf dem Feld der aktiven Arbeitsmarktpolitik durchaus bewusst, doch mangels sinnvoller Förderalternativen für die Zielgruppe ordnet sie die formale Rationalität der Sicherung der Handlungsfähigkeit der materialen Rationalität letztlich unter. Nicht die Wahrung des Fortbestands und der regionalen Autonomie steht für sie im Vordergrund, sondern die Angemessenheit des Instrumenteneinsatzes rechtfertigt vielmehr einen risikobereiten Einsatz. Auch auf der normativen Ebene ist für sie die Chancenlosigkeit der Geförderten entscheidend, die zugleich eine möglichst strenge Selektionsstrategie motiviert, mittels derer sie auch das normative Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungszuschuss und SGB II entschärft: Es sollen nur die „Schwächsten der Schwachen“ ausgesucht und in möglichst passgenau akquirierte Beschäftigungsmöglichkeiten vermittelt werden, damit tatsächlich nur solche gefördert werden, die keine Aussicht auf einen ungeforderten Arbeitsplatz haben. Andernfalls würde die Förderung arbeitsmarktnäherer Arbeitsloser die eigentliche Zielgruppe ihrer letzten Chancen auf Arbeitsmarktintegration berauben. Diesem Ansatz korrespondiert ein organisationsbezogenes Selbstverständnis als sozialpolitisch engagierter Arbeitsmarktakteur, der über große Erfahrungen im Bereich der Beschäftigungsförderung verfügt und für den die Umsetzung geförderter Beschäftigung bei passgenauem Einsatz auch nicht im Widerspruch zu den Aktivierungsprinzipien steht. Aktivierung kann durchaus sinnvoll sein, wird aber in dem Moment zynisch und ist auszusetzen, wenn sie keinerlei Chancen mehr birgt. Aus diesem Selbstbild resultiert ein sehr kooperativer Interaktionsmodus; sowohl die Geschäftsführung als auch die Mitarbeiter gehen offen und engagiert auf die regionalen Arbeitsmarktakteure zu und versuchen dabei, den Ehrgeiz bei der

8 Im folgenden werden umstandslos die zuvor eingeführter Terminologien des Akteurszentrierten Institutionalismus verwendet

Erreichung der gesteckten Ziele mit der gebotenen Regelorientierung auszubalancieren. Auch die innerorganisatorische Integration verläuft zu großen Anteilen über Wertorientierungen. Mitarbeiter der verschiedenen Hierarchiestufen sprechen häufig von „unserer Philosophie“ und erklären diese dann mit Blick auf den § 16e SGB II sehr ähnlich wie Geschäftsführung und Bereichsleitung.

Grundlegend anders stellt sich Fall B dar. Zwar handelt es sich hierbei ebenfalls um eine Optionskommune, doch variiert hier bereits die soziale Bezugseinheit, die vor allem in der kommunalen Arbeits- und Sozialverwaltung und nicht der Beschäftigungsförderung besteht. Weiterhin wird die dem Gesetz zugrundeliegende Zweck-Mittel-Hypothese nicht geteilt und das Gesetz insgesamt als Widerspruch zum Aktivierungsgrundsatz wahrgenommen. Es liegt damit ein eindeutig ausgesprochener Wertekonflikt vor. Nach Meinung der Geschäftsführung ist die Zielgruppe des § 16e zwar vorhanden, ihre Integration wäre aber auch durch den Einsatz anderer, weniger kostspieliger Instrumente zu erreichen. Entsprechend besteht für diesen SGB-II-Träger ein großes Interesse daran, die externen Steuerungsbemühungen des Landesarbeitsministeriums und der Bundesagentur für Arbeit, die beide an dem Erreichen hoher Fallzahlen interessiert sind, abzuwehren und die eigene kommunale Handlungsautonomie zu behaupten. Hier liegt zusätzlich ein Interessenskonflikt vor: Die Wahrung der eigenen Autonomie gegenüber entweder als zentralistisch (BA) oder als in unangemessener Weise normativ orientiert (Land NRW) wahrgenommenen Steuerungsinstanzen. Eine engagierte Umsetzung liefere dem selbstgesetzten Organisationsziel, Arbeitsvermittler für den ersten Arbeitsmarkt zu sein und als solcher auch wahrgenommen zu werden, zuwider, so dass dem politisch motivierten und von den Steuerungsinstanzen propagierten „Heilsbringertum“ des § 16e eine formal nüchterne Rationalität entgegengesetzt wird. Auch wenn die Leitungsebene der Optionskommune von Fall B die Existenz der Zielgruppe im Sinne des Gesetzestextes konzidiert, verhindert der als unvereinbar wahrgenommene Widerspruch zwischen Erwerbsfürsorge und Aktivierungsparadigma die Entwicklung einer konsistenten und engagierten Strategie. Infolgedessen wird innerhalb der Optionskommune eine weitgehend vorgabefreie „laissez-faire“-Steuerung praktiziert, und es werden nur sehr wenige Förderfälle realisiert. Auf der Ebene der Identität lassen sich zwei Schichten ausmachen: Zum einen das Selbstverständnis als Arbeitsvermittler für den ersten Arbeitsmarkt, das durch die aktive und ehrliche Bewerbung eines Instruments für die Zielgruppe des Beschäftigungszuschusses bedroht würde. Zum anderen aber auch die Hervorhebung einer betont rationalen und formal korrekten Organisationskultur, die zugleich den eher passiven und nüchtern bürokratischen Interaktionsmodus mitbegründet. Formal werden die extern gestellten Anforderungen korrekt erfüllt, was auch als rationale Immunisierungsstrategie verstanden werden kann. Zugleich aber wirkt die Steuerung innerhalb des korporativen Akteurs vergleichsweise orientierungslos und lax.

Während die ersten beiden Fälle relativ problemlos entlang des entwickelten Kategoriensystems darzustellen sind, weist Fall C signifikante Abweichungen auf, die sich nicht vollständig konsistent in das Raster einfügen lassen. Im Gegensatz zu den beiden anderen Fällen handelt es sich hier um eine ARGE, deren Leiter den Entstehungsprozess des von ihm geleiteten SGB-II-Trägers als ehemaliger Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit begleitete und die Grundprinzipien des New Public Management stark affirmiert. Erklärtes Hauptziel der ARGE, ganz im Sinne des Aktivierungsprinzips, ist die Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit

möglichst vieler Bezieher von Arbeitslosengeld II. Damit ist die generelle Wertorientierung des SGB II betont. Zugleich ist der Akteur aber auch davon überzeugt, dass der § 16e vollkommen widerspruchsfrei in diesen Horizont zu integrieren ist; es gibt keinen Wertekonflikt, und auch kein handlungsrelevantes Risikobewusstsein, das dieses Gesetz als Gefahr für die finanziellen Handlungsspielräume sieht. Damit eine solche Perspektive eingenommen werden kann, müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein. Zum einen müssen die für den § 16e bereitgestellten Mittel zuverlässig verfügbar sein. Dies ist aufgrund des parlamentarischen Budgetrechts sowie der daraus sich ergebenden Jährlichkeit der Haushalte nicht selbstverständlich. Variierende und auch von handwerklichen Fehlern nicht freie technische Berechnungsverfahren erweisen sich hier als bedeutsame Unwägbarkeiten. Zum anderen lässt sich der Widerspruch nur dadurch auflösen, dass die Mittel nicht unnötig lange gebunden werden. Hier findet gewissermaßen eine strukturelle Transformation des Gesetzes im Zuge seiner Umsetzung statt, die gleichermaßen Ausdruck von spezifischen Interessen und Werten des Akteurs ist und seine kognitive Orientierung berührt: Der § 16e wird hier als ein Instrument des Aktivierens verstanden und damit an die basale Logik des SGB II assimiliert. Der besondere Bedarf der Zielgruppe wird konzediert, auch der sich daraus ergebende arbeitsmarktpolitische Handlungsdruck. Die Antwort ist dann aber ein § 16e, dem ein wesentliches Charakteristikum amputiert wird, nämlich die Dauerförderung. Hier gilt: „Nach zwei Jahren ist Schluss“. Auf diese Weise hat man ein besonders förderndes und geduldiges Aktivierungsinstrument erzeugt, das hilfreicher als 1-Euro-Jobs verstanden wird und zur gleichen Zeit die Bürde für den Haushalt, die sich aus Finanzierungsunsicherheiten angesichts der Förderung auf unbestimmte Dauer ergibt, abgeschüttelt hat. Es geht hier also weniger um die Einrichtung eines dauerhaften, öffentlich geförderten Beschäftigungssegments als vielmehr um die Möglichkeit, marktferne „Kunden“ über zwei Jahre hinweg zu großzügigen Konditionen an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen. Entscheidend ist dabei einerseits, das weitgehende Ausklammern der Entfristungsoption sowie andererseits die Wahrnehmung des Beschäftigungszuschusses als Chance dafür, die passiven Leistungen, also die Auszahlung des Arbeitslosengeldes II, mittels Substitution durch die zusätzlichen Mittel aus dem Beschäftigungszuschuss zu reduzieren. Diese Transformation ermöglicht, dass die formale Rationalität nach anfänglichen Bedenken in den Hintergrund tritt und dieser spezifischen materialen Rationalität folgend eine engagierte und durchaus risikoaffine Umsetzung stattfindet. Wie von Zauberhand verschwindet so auch der notorische Vorwurf einer ineffizienten Mittelverwendung, denn das Aufgeben der unbefristeten Förderung erhöht den Umschlag von Personen, die in den Genuss der Förderung kommen könnten, immens. Die Aneignung des Instrumentes hat dieses stark transformiert, es wird anders gedeutet, als im Entstehungskontext konzipiert und damit auch anders verwendet. Im Übrigen sind die Akteure überzeugt, gesetzeskonform umzusetzen. Anders als bei der Optionskommune in Fall A ist es nicht das als angemessen wahrgenommene Verhältnis zwischen Problemdefinition und Lösungsansatz des Gesetzes, sondern vielmehr die Chance, es im Sinne einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik im regionalen Kontext einzusetzen, die ein risikoreiches Engagement rechtfertigt.

Schließlich soll Fall D angesprochen werden. Auch bei ihm gilt: Die gesetzliche Soll-Vorschrift der Förderung auf unbestimmte Dauer wird im Zuge der Umsetzung schlicht getilgt. Hier liegt aber kein Wertekonflikt vor; es wird sogar erwähnt, der

Gedanke hinter dem § 16e sei „ganz vernünftig“. Die Dimension der Wertorientierung wird ansonsten vollständig von einem Interessenkonflikt überlagert. Der Akteur ist als erfahrenes „Kind der BA“ fest davon überzeugt, dass der Gesetzgeber die Umsetzung des Gesetzes nicht wie anfänglich angekündigt vom restlichen Eingliederungstitel strikt getrennt hält und außerdem additiv steuert. Daraus folgt die Erwartung eines Nullsummenspiels: Was man für § 16e bindet, kann man auf unbestimmte Zeit nicht mehr für die restliche Arbeitsmarktpolitik verwenden. Hinzu kommt die kognitive Ausblendung auch der faktischen Kontingenz der Förderung, so dass in Antizipation der politischen Kontingenz auch hier § 16e in ein befristetes Instrument umgewandelt wird, das trotz der massiven Steuerung sehr vorsichtig eingesetzt wird. Diese eigenmächtige Transformation dämmt die haushaltspolitischen Gefahren ein. Diese ausgeprägte Risikoaversion wird noch durch den Umstand bestärkt, dass der Akteur nur kurzfristig die ARGE D leitet und selbstverständlich keinen Haushalt übergeben möchte, der den Nachfolger massiv fesseln könnte. Für den Akteur ist die Wahrnehmung der politischen Steuerung als unzuverlässig und unauthentisch ärgerlich, er kritisiert deutlich als Fachexperte die Politik, die Steuerungsimpulse gibt, welche in der Tendenz für den korporativen Akteur Bestands gefährdend sein können. Der sozialpolitische Gehalt des Gesetzes verschwindet hinter dieser Argumentation vollkommen.

6. Fazit

Resümierend sollen erst die methodischen Aspekte, dann die materialen Ergebnisse unserer Untersuchung betrachtet werden.

Zunächst ist die Schwierigkeit anzusprechen, dass wir nicht, wie es die positivistische normal science vorsieht, hypothesentestend, aber eben auch nicht bloß hypothesengenerierend arbeiten. Wir sind, anders gesagt, darauf angewiesen, im Rahmen einer Verwicklung mit dem Feld und der empirischen Arbeit ein analytisches Gerüst zu entwickeln. Dies bedeutet mehr als eine bloße Vorarbeit, die Exposition des grundlegenden Handlungsproblems für die Umsetzungsträger, gewissermaßen tertium comparationis unserer Untersuchung, bedarf der empirischen Rekonstruktion, damit das Handlungsproblem so rekonstruiert werden kann, wie es sich den Umsetzungsträgern in der Praxis darstellt und nicht wie wir es uns ex ante vorstellen. Im Übrigen stehen wir auftragsgemäß auch im Informationsaustausch mit der steuernden Praxis, für welche bereits ein gegliederter Aufriss des Handlungsproblems ein Fortschritt war, was das Verständnis des Gegenstandes betrifft, also selbst die steuernden Fachleute der Praxis verfügen nur über einen approximativen Begriff dessen, was die Umsetzungsträger im Feld leisten müssen. Auch für die Kommunikation mit den Akteuren aus dem Bereich der Steuerung der Arbeits- und Sozialverwaltung war es wichtig, möglichst unstandardisiert und untechnisch an diesen Gegenstand heranzugehen und in der Sprache des Falles zu bleiben, Wissenschaftlichkeit also nicht mit begrifflicher Verfremdung zu verwechseln.

Warum aber erwies sich der gänzliche Verzicht auf standardisierte Fragen und explizite Leitfäden – wir haben nur einen Zettel thematischer Oberbegriffe verwendet – bei der Durchführung der Interviews als angemessen? In keinem der Fälle hätte einer der Interviewten die uns interessierenden Aspekte explizit benennen können, hier war niemand vertreten, der sich als eine Art „administrativer Freibeuter“ verstanden hat und der „locker“ mit Gesetzesvorgaben umgegangen wäre. Im Selbstverständnis der Befragten haben alle gleichermaßen gewissenhaft und

detailliert Geist und Buchstaben des Gesetzes eingehalten und umgesetzt. Wenn ein Interviewer angesichts weitgehender Transformationen überrascht nachfragte, kam gelegentlich die ebenfalls überraschte Rückfrage: „Machen die anderen das denn anders?“ Es herrschte eine Überzeugung von der Richtigkeit der eigenen Entscheidungen vor, aus der sich die Annahme speiste, alle anderen hätten genauso entschieden. Auch im Hinblick auf die Selektionspraxis hätten alle Befragten in einem Fragebogen dasselbe Item angekreuzt, nämlich dass erstens in ihrem Zuständigkeitsbereich diejenigen gefördert werden, die in den nächsten beiden Jahren keine Aussicht auf eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt haben sowie dass zweitens Genauigkeit bei der Selektion der Zielgruppe vonnöten ist.

Darüber hinaus hätten wir von den teils minimal, teils aber auch massiv von Geist und Buchstaben des Gesetzes abweichenden Umsetzungsformen in einem standardisierten Fragebogen ebenso wenig etwas erfahren wie in einem geschlossenen Leitfadeninterview, denn nur die wenigsten der Interessen und Werthaltungen, der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster würden sich anders als durch einen detailliert rekonstruierenden Blick erschließen, denn weder haben die Interviewten sie als abfragbare Erklärungsroutinen parat, noch können sie explizit abgefragt werden.

Nun mag angesichts des Lobes der ganz offenen und unstandardisierten Vorgehensweise die Einbeziehung der Heuristik des Akteurszentrierten Institutionalismus unplausibel erscheinen; sie war aber unumgänglich, weil wir uns einerseits Klarheit darüber verschaffen mussten, dass wir es nicht nur mit aggregierten, korporativen Akteuren zu tun haben, deren Entscheidungen die Perspektiven der involvierten Individuen bloß überlagern, sondern mit korporativen Akteuren in öffentlichen Behörden, die in einem Prozess der Transformation begriffen sind. Dabei kam uns der Regelbegriff dieses Ansatzes sehr entgegen, der Handeln als regelkonstituiert begreift, als Reproduktion von Regeln, die in der Reproduktion immer auch transformiert werden – meistens nur minimal, so dass die Normalisierungstendenzen der Praxis diese Veränderungen nicht als vom Normalen abweichend einordnen, manchmal aber eben auch auffällig, so dass etwas genuin Neues entstehen kann. Regelmäßig konstituierte Handlungschancen, das heißt im Rahmen der Dialektik von Entscheidungszwang und Begründungsverpflichtung realisierte Selektionen aus einer Mehrzahl von Handlungsoptionen sowie handelnd transformierte Strukturen und Regeln sind unserer Ansicht die Grundelemente, die es uns ermöglichen, den Akteurszentrierten Institutionalismus und die Objektive Hermeneutik, deren Kunstlehre der Textdeutung für uns leitend ist, zu verbinden.

Im Rekurs auf den Akteurszentrierten Institutionalismus haben wir uns also der Regeln versichert, welche die hier handelnden Akteure bei der Entscheidung und Begründung im Rahmen ihrer Umsetzungspraxis mehr oder weniger explizit als ihren Horizont voraussetzen. Dabei haben wir uns gewissermaßen einer „Sparsamkeitsregel“ bedient, der zufolge nur dann individuelle Interessen, Werte, Identitäten etc. heranzuziehen sind, wenn die askriptiven Standardorientierungen nicht mehr weiterhelfen. Damit lässt sich nicht nur der Kategorienfehler vermeiden, bei der Erklärung der Entscheidungen von korporativen Akteuren rein individuelle Perspektiven zu unterstellen, darüber hinaus verhindert die Anwendung der Sparsamkeitsregel auch, das Handeln unter den Bedingungen der Arbeit in Bürokratien an freischwebende arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Debatten zu assimilieren. Außerdem haben wir mit dem Akteurszentrierten Institutionalismus auch ein Darstellungsschema gewonnen, das uns dazu verhilft, den Umfang des unter

gegebenen Bedingungen Erwartbaren, weil eben regelhaft Konstituierten, abzustecken und aufzugliedern. In diesem Rahmen kann man auch noch die unwahrscheinlicheren Kombinationen von Orientierungen, Motiven und Identitäten darstellen. Wir haben damit aber eben auch eine Folie gewonnen, vor deren Hintergrund sich grundlegende Transformationen abzeichnen, weil sie Regelbrüche darstellen. Hier ist auf die Heuristik der „Aneignung“ zu verweisen: Weil die aneignenden Transformationen im Bewusstsein der regelgemäßen Umsetzung stattfinden und sich gleichsam „unter der Hand“ und jenseits einer bewusst abweichenden strategischen Ausrichtung vollziehen, lassen sie sich nur im Rahmen von offenen, unstandardisierten Interviews erheben, sie entziehen sich der Abfragbarkeit.

Dies leitet zu dem Zwischenstand der Untersuchungsergebnisse über. Der § 16e SGB II ist wie viele andere Gesetze, insbesondere solche, die arbeitsmarkt- und sozialpolitische Sachverhalte regeln, in politisch heiß umkämpftem Terrain entstanden. Er stellt als Korrektiv allerdings ein politisches Statement dar, das in gewisser Weise dem Mainstream des SGB II entgegensteht. Für sich ist schon bemerkenswert, dass die Zielgruppe der äußerst arbeitsmarktfernen Erwerbsfähigen adressiert wird, ausgerechnet mit einem Instrument, das wie eine Reminiszenz an die Zeit vor einer aktiven Arbeitsmarktpolitik wirkt, weil es dauerhaft betriebswirtschaftlich unrentable Arbeit subventioniert und dadurch auch die allumfassende Kosten-Nutzen-Rationalität zielgruppenbezogen aussetzt. Dass dieses Instrument dann auch noch Mimikry mit dem Normalarbeitsverhältnis betreibt und der ohnehin schlecht beleumundeten Gruppe der Langzeitarbeitslosen fürsorglich Arbeit bereitstellt, die vollzeitig, sozialversicherungspflichtig, unbefristet und mit Blick auf das Gehalt tarifvertraglich reguliert ist, macht das Gesetz nicht weniger umstritten. Damit wächst auch die Unwahrscheinlichkeit seines Überlebens im ohnehin volatilen Feld der Arbeitsmarktpolitik.

Das alles wäre für die Umsetzung relativ uninteressant, wenn man annimmt, in einer loyalen und regelorientierten Vollzugsverwaltung herrsche politische Abstinenz, und eine Identifikation mit den Folgen der regelhaften Entscheidungen sei irrelevant. Gerade bei § 16e erweist sich aber eine normative Identifikation mit dem Gesetzgeber als notwendig, damit die aktive Implementation gelingen kann. Man hat also ein Gesetz, das schon im allgemeinen Diskurs umstritten ist und überdies einer Umsetzung bedarf, die sich mit den Zielen des Gesetzes identifiziert. Vor diesem Hintergrund wird deutlich, in welchem Umfang Interessen und Werthaltungen der Akteure in der regionalisierten SGB-II-Trägerschaft Umsetzungsdisparitäten erzeugen können.

In den ersten drei Jahren seiner Geltung war das Gesetz zwar nicht unterfinanziert, aber von einem strukturellen haushaltsbezogenen Risiko begleitet. Seiner Spezifik entsprechend war offensichtlich, dass es vergleichsweise teuer ist und auch Mittel dauerhaft bindet, es wurde auch klar die Notwendigkeit der Anlegung verschiedener Effizienzkriterien formuliert. § 16e wurde über einen von dem restlichen Eingliederungstitel getrennten Haushaltstitel verwaltet. Von Anfang an war allerdings trotz der Verfügbarkeit der Mittel und der Verfügungsermächtigungen für die nächsten Jahre das Misstrauen der Umsetzungsträger groß, die Finanzierung müsse zwar dauerhaft von den regionalen Trägern aufrechterhalten werden, ohne aber als solche vom Bund garantiert zu werden. Es besteht demnach eine Spannung zwischen der dauerhaften Mittelbindung und dem parlamentarischen Budgetrecht, das grundsätzlich zu einer Jährlichkeit der Haushalte führt, und bei den

Umsetzungsträgern herrscht bei einem hohen Risikobewusstsein permanent Finanzierungsunsicherheit. Wenn man zusätzlich noch die Unberechenbarkeiten des politischen Prozesses in Rechnung stellt, aufgrund derer § 16e vermutlich nicht lange Bestand haben wird, ist die Zurückhaltung vieler Akteure nachvollziehbar. Man muss sich in diesem Zusammenhang vor Augen halten, dass die Umsetzung vor dem Hintergrund einer ungewissen Zukunft der Institutionalisierung der SGB-II-Träger insgesamt stattfindet und von ganz unterschiedlichen politischen Signalen begleitet wird.

Mittlerweile ist übrigens genau das eingetreten, was die Haushaltsskeptiker befürchteten: Die Mittel für die Finanzierung von § 16e sind, aufgrund eines unvermittelt veränderten Berechnungsverfahrens für die regionale Zuteilung, gerade bei den Trägern, die steuerungsgemäß viele Fälle fördern, erheblich gekürzt worden, so dass sie nun die aus dem Gesetz sich ergebenden Verpflichtungen zum großen Teil aus dem allgemeinen Eingliederungstitel finanzieren müssen, sofern sie dies überhaupt dürfen. Sie müssen daher jetzt Wege finden, sich der dauerhaften Verpflichtungen zu entledigen. Diejenigen, die zurückhaltend vorgegangen sind, haben jetzt mehr Mittel für § 16e zur Verfügung als sie benötigen und können auch alle Fälle, die sie verlängern wollen, tatsächlich verlängern. Darunter zählen gerade auch die Träger, die von Anfang an darauf beharrten, angesichts des Haushaltsrisikos nicht zu entfristen. Dass also im Jahr 2010 insgesamt sehr viel weniger Förderfälle als ursprünglich von den Steuerungsinstanzen gefordert erreicht werden können, ist weniger Resultat widerständiger Umsetzung als unvermittelt veränderter Steuerung. Zu rekonstruieren, wie die Umsetzungsakteure mit dieser Situation zurechtkommen, ist die Aufgabe, die sich uns in den nächsten Monaten stellt. Um abschließend noch einmal Webers materiale Rationalität ins Spiel zu bringen: Bei den Steuerungsentscheidungen hat keine Rolle gespielt, ob der Förderungsbedarf noch gegeben ist – diejenigen, denen amtlich attestiert wurde, dass sie „unvermittelbar aber erwerbsfähig“ sind, werden jetzt wieder weiter aktiviert. Auch die Erschließung der Folgen für die Geförderten ist Teil unserer weiteren Forschungsarbeit.

Literatur

- Faber, M. 2001: Medienrezeption als Aneignung. In: Holly, W./Püschel, U./Bergmann, J. (Hg.): Der sprechende Zuschauer. Wie wir uns Fernsehen kommunikativ aneignen. Wiesbaden, S. 25-40
- Hahn, H. P. 2005: Materielle Kultur. Eine Einführung. Berlin
- Hannerz, U. 1987: The World in Creolisation. In: Africa. Journal of the International African Institute 57, S. 546-559
- Kaufmann, F.-X. 1977: Zur Problematik der Effektivität und ihrer Erfassung im Bereich der sozialen Sicherung. In: Külp, B./Haas, H.D. (Hg.): Soziale Probleme der modernen Industriegesellschaft. Verhandlungen auf der Arbeitstagung des Vereins für Socialpolitik - Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in Augsburg, 1976, Schriften des Vereins für Socialpolitik N.F. Bd. 92, II, Berlin: Duncker & Humblot, 1977, S. 489-517
- Koch, S./Kupka, P. 2007: Geförderte Beschäftigung für leistungsgeminderte Langzeitarbeitslose? Expertise. Berlin
- Kohl, K.-H. 2004: Erfundene Vergangenheiten. Ethnische Reaktionen auf den Prozess der Globalisierung. In: Luchesi, B./von Stuckrad, K. (Hg.): Religion im

- kulturellen Diskurs. Festschrift Hans G. Kippenberg. Religionsgeschichtliche Versuche und Vorarbeiten 52. Berlin/New York, S. 422-438
- Lévi-Strauss, C. 1973: Das wilde Denken. Frankfurt am Main
- Mayntz, R./Scharpf, F. W. 1995: Der Ansatz des akteurszentrierten Institutionalismus, in: Mayntz, R./Scharpf, F. W. (Hg.): Gesellschaftliche Selbstregelung und politische Steuerung. Frankfurt/New York, S. 39-72
- Merton, R. K. 1968a: Social Structure an Anomie. In: Merton, R. K.: Social Theory and Social Structure. New York/London, S. 185-214
- Merton, R. K. 1968b: Continuities in the Theory of Social Structure an Anomie. In: Merton, Robert K.: Social Theory and Social Structure. New York/London, S. 215-248
- Oevermann, U. 2000: Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis, in: Kraimer, K. (Hg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Frankfurt: Suhrkamp, S. 58-156
- Scharpf, F. W. 2000: Interaktionsformen. Akteurszentrierter Institutionalismus in der Politikforschung. Opladen
- Weber, M. 1980: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen

Andreas Hirseland, Natalie Grimm, Tobias Ritter¹

Aktivierung zur Arbeit? – Zum Gegenstandsbezug qualitativer Forschungsansätze in der Arbeitslosenforschung in Zeiten des SGB II

1. Einleitung

Der Beitrag stellt qualitative Panelforschung als gegenstandsadäquaten methodischen Zugang zur Untersuchung der aktuellen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Strategien zur Erwerbsintegration von Langzeitarbeitslosen und anderen erwerbsfähigen Hilfebedürftigen vor. Die Strategien zur Erwerbsintegration nehmen Entwicklungstendenzen der Arbeitswelt auf, wie etwa die Verbreitung von Flexibilisierungs- und Selbstoptimierungsimperativen, mit deren Hilfe – zumindest tendenziell – die ehemals in gesicherte institutionelle Settings der sog. „Normalarbeitsverhältnisse“ eingebetteten Arbeitnehmer² sich zu marktorientierten „Arbeitskraftunternehmern“ transformieren sollen. Neben anderen Faktoren führte diese Entwicklung zu einer Spaltung des Arbeitsmarkts, auf dem nunmehr diejenigen als weniger chancenreich erscheinen, die diesen Imperativen nicht genügen können oder wollen und sich dementsprechend weniger ‚gut zu verkaufen‘ wissen. Zumindest bildet diese, das Individuum unmittelbar adressierende, Perspektive den Ausgangspunkt jenes als „Hartz IV“ Reform bekannten und nach wie vor umstrittenen Umbaus des sozialstaatlichen Hilfesystems für Langzeitarbeitslose und andere erwerbsfähige Hilfebedürftige. Im Zentrum dieser Reform steht eine Aktivierungspolitik, die durch Betonung der Eigenverantwortlichkeit der Hilfebezieher deren (Re-) Integration in Erwerbstätigkeit beschleunigt befördern möchte und hierzu auch mehr oder weniger direkten Einfluss auf die Lebens- und Berufsentscheidungen der Betroffenen zu nehmen beansprucht. Angestoßen werden sollen Prozesse einer Ausrichtung von Lebensorientierungen und Verhaltensmustern am Gebot der schnellstmöglichen Erwerbsintegration.

Für eine angemessene Beobachtung und Rekonstruktion solcher Prozesse bietet sich eine sowohl longitudinal und als auch qualitativ ausgerichtete Forschungsstrategie an, die im Folgenden diskutiert (vgl. Abschnitt 3) und an einem konkreten Projekt vorgestellt werden soll (vgl. Abschnitt 4). Exemplarisch soll gezeigt werden, wie institutionelle Praktiken von ALG II-Trägern in die Lebensverläufe eingehen, mit welchen Folgen sie subjektiv angeeignet werden und welche Wirkungen „Aktivierung“ auf Fallebene entfalten kann (vgl. Abschnitt 5). Zunächst jedoch soll kurz der institutionelle Kontext und die Logik der „Aktivierung“ skizziert werden (Abschnitt 2).

1 Andreas Hirseland, IAB, Andreas.Hirseland@iab.de; Natalie Grimm, Hamburger Institut für Sozialforschung, Natalie.Grimm@his-online.de; Tobias Ritter, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München, Tobias.Ritter@isf-muenchen.de

2 Im vorliegenden Beitrag wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit i.d.R. auch bei nicht geschlechtsneutralen Bezeichnungen die männliche Form verwendet.

2. Aktivierungspolitik im SGB II

Mit der Einführung des SGB II im Jahr 2005 erfolgte nicht nur eine Zusammenlegung der ehemaligen Arbeitslosenhilfe für Langzeitarbeitslose und der Sozialhilfe sondern auch eine deutliche Akzentverschiebung arbeitsmarkt- und armutspolitischer Maßnahmen hin zu einer „Aktivierungspolitik“. Mit der im Gesetz so bezeichneten Strategie des „Förderns und Forderns“ (§1 SGB II) sollten – tatsächliche oder bloß vermeintliche – ‚Welfarization‘ Effekte des alten Hilfesystems überwunden werden und durch die gezielte sog. Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und Betonung der „Eigenverantwortlichkeit“ ihre (Re-) Integration in Erwerbsarbeit beschleunigt werden. Konkret sieht das Gesetz hierzu eine Reihe integrationsfördernder Maßnahmen vor, die – möglichst bezogen auf die Erfordernisse des Einzelfalls – „passgenau“ von psycho-sozialer Stabilisierung (z.B. Schuldnerberatung, Betreuungsangebote) über vorbereitende Maßnahmen zur Erwerbsintegration (z.B. Bewerbungstrainings) bis hin zu Beschäftigungserprobungen („1-€ Jobs“) reichen. Zugleich wurde den für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im sog. „Arbeitslosengeld II“ zusammengefassten finanziellen Unterstützungsleistungen nachrangige Bedeutung zugewiesen, in der Annahme, dadurch den Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu erhöhen.

Dieses auch als ‚welfare to work‘ bekannte Prinzip setzt ein hohes Maß an – notfalls durch die Verhängung von Sanktionen (§§31,32 SGB II) erzwungener – Mitwirkungsbereitschaft der Hilfeempfänger voraus, von denen erwartet wird, ggf. unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation, ihrer Berufsbiographie oder ihren Berufswünschen jede zumutbare Arbeit anzunehmen. Das gesetzlich verankerte Ziel der bedürftigkeitsverringenden oder -überwindenden Erwerbsintegration konkretisiert sich in den Maßnahme- und Förderstrategien der SGB II-Träger (Argen und optierende Kommunen) als geplante Verlaufskurve (trajectory) zur Erwerbsintegration, die eine je fallbezogene stufenweise Annäherung an einen Beschäftigungseintritt und schließlich die Überwindung der Schwelle von Erwerbslosigkeit zu Erwerbstätigkeit vorsieht.³ Hierzu wird in sog. „Eingliederungsvereinbarungen“ (§ 15 SGB II) die verbindliche Teilnahme an integrationsfördernden Maßnahmen sowie eine Reihe weiterer Pflichten, etwa eigeninitiierte Bewerbungen oder die Akzeptanz von Vermittlungsangeboten, festgelegt. Neben der erwähnten *Stufenlogik* wird der intendierte Integrationsprozess damit auch *zyklisch* geordnet, denn i.d.R. beträgt die Laufzeit der Eingliederungsvereinbarung ebenso wie die damit verknüpfte Bewilligungsdauer des ALG II sechs Monate, womit sich die Gelegenheit fallbezogener Adjustierungen der Aktivierungsmaßnahmen bietet. Damit werden die hilfegebenden Institutionen zu Instanzen, die als wirkmächtiger Bestandteil des Lebenslaufsregimes versuchen, steuernd in die Lebensverläufe der betroffenen Menschen einzugreifen. In ihnen werden reflexiv jene Beobachtungen der „dynamischen Armutsforschung“ aufgegriffen, welche den episodalen Charakter des Armutstatus fokussieren (u.a. Leibfried et al. 1995; Buhr 1995) und damit die Aufmerksamkeit weniger auf das Leben im Hilfebezug sondern vielmehr auf Prozesse der Überwindung von Hilfebezug lenken.

3 Vgl. sog. „4-Phasen-Modell“ der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigungsintegration, das nicht nur ein nach dem Kriterium der Beschäftigungsferne gestaffeltes Profiling der Arbeitsuchenden vorsieht, sondern ebenso einen idealtypischen Stufenplan zur Erreichung von Erwerbsintegration.

Die mehr oder weniger implizite Intention des Gesetzes und der Strategie des „Förderns und Forderns“ besteht demnach also darin, in Form „personenbezogener Dienstleistungen“ gezielt individuelle Entwicklungsprozesse anstossen zu wollen (vgl. Baethge-Kinsky et al. 2007; Ludwig-Mayerhofer et al. 2009), die perspektivisch am ‚adult worker‘ Modell der Lebensführung orientiert sind, d.h. an einer (Selbst-) Verpflichtung auf eine wie auch immer geartete Vollerwerbstätigkeit – nunmehr gerade auch jenseits erworbener beruflicher Qualifikationen, Status oder subjektiver (erwerbs-)biographischer Perspektiven bzw. Pläne der Betroffenen. Dies drückt sich nicht zuletzt in der expliziten Betonung jener auf Erhaltung und Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Erwerbsintegration gerichteten ‚aktiven‘ Leistungen gegenüber den materiellen („passiven“) Unterstützungsleistungen aus. Vermieden werden sollen passivierende Gewöhnungseffekte, die einem länger anhaltenden Bezug staatlicher Transferleistungen zugeschrieben werden.⁴

3. ‚Aktivierung‘ als methodologische Herausforderung

Aus der hier skizzierten Analyse des institutionellen Programms ergibt sich eine Reihe forschungsleitender Fragen, die an die impliziten theoretischen Annahmen der Aktivierungsstrategie anknüpfen. Von zentraler Bedeutung ist dabei, ob und unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen es zu jener gesetzlich intendierten *Überwindung von Hilfebezug* durch (Re-) Integration in Erwerbsarbeit kommt oder im Gegenteil zu einer immer auch institutionell mitbedingten *Verstetigung von Hilfebedürftigkeit*⁵ und/oder jener in der welfarization-Debatte unterstellten subjektiv mentalen *Verfestigung eines Selbstbildes als Wohlfahrtsempfänger* und daraus abgeleiteter Erwartungshaltungen und Lebensführungsmuster. Methodologisch betrachtet geht es also darum, komplexe ebenso anspruchsvolle wie voraussetzungsvolle Prozesse zu beobachten, zu rekonstruieren und zu analysieren, die sich nicht allein in bloßen Verlaufsbeobachtungen von institutionell definierten Statuswechseln – etwa der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit – erschöpfen. Vielmehr sind ja gerade Prozesse der Subjektivierung, der Entwicklung von Handlungsorientierungen und -praktiken, der Lebensführung und Lebenspläne in unterschiedlichen sozialen und institutionellen Kontexten aufgerufen, insbesondere da sich die sozial- und arbeitsmarktpolitische Aktivierungsstrategie mit ihrer Betonung der Eigenverantwortlichkeit unmittelbar an Individuen richtet (Lessenich 2008).

Damit öffnet sich das Forschungsfeld zunehmend analytischen Dimensionen und Fragerichtungen, zu deren Erschließung in erster Linie qualitative Methoden geeignet erscheinen. Es besteht inzwischen ein Grundkonsens darüber, dass diese weit mehr zu leisten vermögen, als lediglich eine hypothesengenerierende Vorstufe statistisch repräsentativer Surveys zu sein. Ihr eigenständiger Wert für die Forschung besteht gerade darin, aufgrund der Offenheit des Erhebungsverfahrens und der engen

4 Wobei meist wenig thematisiert wird, dass ein Großteil der dem Gesetz unterliegenden Hilfebedürftigen dem Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen (Kinder, Jugendliche in Ausbildung, Pflege- und Betreuungsverpflichtungen) nicht zur Verfügung steht bzw. stehen muss oder bereits erwerbstätig sind (sog. „Aufstocker“).

5 Aus eher sozialkonstruktivistischer Perspektive wird „Hilfebedürftigkeit“ als sozialer Status interaktiv hergestellt, etwa durch die institutionelle Anerkennung geltend gemachter Ansprüche, die ‚Kundenklassifikationen‘ sowie die (zumeist asymmetrische) Aushandlung von Pflichten und Leistungen im Zuge der Aktivierung

Verknüpfung von Erhebung und Auswertung gerade den subjektiven Relevanzhorizonten von Akteuren, ihren Wahrnehmungen, Situationsdefinitionen, Handlungsweisen Raum zu geben, ohne diese unter vorab definierte Normalitätsfolien und Modellannahmen zu subsumieren. Insoweit bauen sie einer – auch szientifisch motivierten – Stereotypisierung des Blicks auf gesellschaftlich und soziologisch relevante Problemzusammenhänge vor und ermöglichen einen Einblick nicht nur in unterschiedliche Aneignungsformen struktureller Zusammenhänge auf Subjektebene, sondern darüber hinaus auch in jene mikrobasierten Strukturationsprozesse (Giddens 1988), d.h. in die Dynamik des Sozialen, in welchen die mehr oder weniger latente Auseinandersetzung um Veränderung und/oder (Re-) Stabilisierung praktisch wird.

Dieses Potential qualitativer Forschungsansätze und der dadurch eröffneten Analysemöglichkeiten lässt sich weiter ausschöpfen, wenn die Verfahren qualitativer Forschung longitudinal erweitert werden, indem man sie mit der Panel Methodik und dadurch explizit mit Fragen der *Temporalität* verknüpft. Dann rückt die Frage der Veränderung (oder Konstanz) über die Zeit ins Zentrum. Der Blick richtet sich dann (zumindest) auf zweierlei: darauf, wie Menschen mit Veränderungen umgehen und darauf, wie sie sich dabei ggf. selbst in ihrer Rolle als soziale Akteure verändern. Forschungsstrategisch erscheint dies *allgemein* als adäquate Antwort auf die historische Beschleunigung von gesellschaftlichen, ökonomischen, kulturellen und sozialen Veränderungen, die auf das Alltagsleben und die Lebenswelten durchgreifen. *Konkret* haben an dieser Entwicklung nicht zuletzt auch die neuen reflexiven Strategien des policy-makings Anteil, die – wie die eingangs skizzierte Aktivierungsstrategie des SGB II – im Ansetzen am individuellen Verhalten und in der Implementierung von Prozessen der Selbstsozialisation den Königsweg zur Erreichung erwünschter politischer Ziele sehen (Lemke 1997).

In diesem Zusammenhang ist es daher mit Blick auf Temporalität nicht nur von Bedeutung herauszufinden, wie Individuen mit unterschiedlichen sozialen und biographischen Hintergründen – in denen immer auch eine Geschichte des Lebens in unterschiedlichen institutionell und kulturell geprägten Kontexten aufscheint – eine gegenwärtige Situation wahrnehmen, vergangenes Handeln deuten und erklären und/oder lebensgeschichtliche Prozesse und die Aufschichtung von Erfahrungen rekonstruieren. Die qualitative Panelmethode bietet nicht nur die Chance, in dieser *retrospektiven* Zeitdimension mögliche Reinterpretationen (oder Deutungskonstanz) des Vergangenen über unterschiedliche Situationen und Kontexte hinweg zu verfolgen. Sondern indem Subjekte *durch die Zeit* begleitet werden, eröffnet sich zugleich auch die Möglichkeit etwas darüber herauszufinden, welche Wahlen und Entscheidungen sie wie und aus welchen Gründen treffen, wie sich diese zu unterschiedlichen Verlaufskurven in verschiedenen Lebensbereichen verdichten und nicht zuletzt, welchen Anteil daran das in ihr Leben einwirkende – Handlungsoptionen eröffnende oder schließende – Handeln von Institutionen allgemein und hier im besonderen der SGB II-Träger nimmt. In *prospektiver* Hinsicht lässt sich zudem der das jeweilige gegenwärtige Handeln beeinflussende subjektive Zeithorizont erschließen.

Unter Auswertungsgesichtspunkten eröffnen sich durch ein qualitatives Panel Analyseperspektiven, welche über die einer Einmalbefragung hinausweisen. Bereits bei einer Einmalbefragung ergeben sich vielfältige analytische Möglichkeiten, thematische Analysen vorzunehmen und verschiedene im Material vorfindliche thematische Stränge zueinander in Beziehung zu setzen sowie Zusammenhänge

zwischen Situationen oder Ereignissen, Deutungen, Handlungen und Bewertungen zu rekonstruieren. Ebenso ermöglichen Einmalbefragungen mehrerer Fälle bereits verschiedene Varianten eines Interfallvergleichs. All diese Möglichkeiten qualitativer Analyse erweitern sich in einem Panel. Nunmehr sind sowohl quer- als längsschnittliche thematische Analysen innerhalb eines Falls möglich. Dies betrifft in longitudinaler Hinsicht sowohl Fragen der Veränderungen (oder Konstanz) *einzelner* thematischer Stränge als auch der Veränderungen (Konstanz) jeweils fallspezifischer Formen der Verknüpfung mehrerer thematischer Stränge sowohl zu unterschiedlichen Zeitpunkten als auch über die Zeit hinweg. Zu diesen vielfach erweiterten Analysemöglichkeiten auf Ebene des *Intrafallvergleichs* kommen analoge Erweiterungen auf Ebene des *Interfallvergleichs* hinzu. Diese schließen nicht nur (Verlaufs-) Formvergleiche ein, sondern bieten zudem auch noch die Möglichkeit, temporalisierte fallvergleichende Untersuchungen über Prozesse der Be- und Entschleunigung von Entwicklungsprozessen vorzunehmen.

So kann etwa der subjektive Umgang mit Kontingenz, biographischer Unsicherheit und Prekarisierungsprozessen mitverfolgt und nachvollzogen werden. Was passiert zum Beispiel, wenn etwas Unvorhergesehenes im Lebensverlauf eintritt, Erwartungssicherheiten sich auflösen und Entscheidungen getroffen werden müssen? Welche Faktoren spielen bei der Auswahl von möglichen Reaktionen und Handlungen eine Rolle? Zu denken ist hierbei ebenso an Einwirkungen von außen (strukturell, institutionell, sozial etc.), sowie an subjektive Empfindungen und Vorstellungen für die weitere Lebensplanung. Die Möglichkeit des Vergleichs mehrerer Interviewzeitpunkte zeigt, wie die Lebensgeschichte retrospektiv in jeweils unterschiedlichen situativen Kontexten thematisiert wird, wie die Befragten im Verlauf jeweils unterschiedliche aktuelle (Lebens-)Situationen bewerten und wie sich ggf. ihre Zukunftserwartungen über die wechselnden situativen und biographischen Kontexte hinweg ändern. In der Zusammenschau lassen sich so kritische Schwellen und die entsprechenden Reaktionen darauf ebenso identifizieren wie Kontinuitäten und Invarianzen.

4. „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“: Forschungsdesign einer qualitativen Längsschnittstudie

Auf Grundlage dieser Überlegungen zum Zusammenhang zwischen der Handlungslogik der armuts- und arbeitsmarktpolitischen Neuausrichtung durch das SGB II, den sich dadurch ergebenden prinzipiellen Forschungsfragen und zu adäquaten methodologischen Zugängen wurde 2007 die Langzeitstudie „Armutsdynamik und Arbeitsmarkt“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Rahmen der Begleitforschung nach SGB II, § 55 initiiert (Hirseland et al. 2006; Hirseland et al. 2008). Es handelt sich um eine derzeit auf vier Wellen angelegte qualitative Panelbefragung von Personen, die zu Beginn des Untersuchungszeitraums im oder – aus Gründen der Erhöhung von Kontrastivität – am Rande des Hilfebezugs lebten. Insgesamt wurde ein Sample von inzwischen rund 150 befragungsbereiten Personen aufgebaut, von denen rund 100 seit Untersuchungsbeginn teilnehmen. Die Untersuchung findet bundesweit in sieben Regionen statt, die exemplarisch für bestimmte sozio-kulturelle Kontexte, Arbeitsmarktlagen und Formen der SGB II-Trägerschaft sind – west- und ostdeutsche Großstädte ebenso wie eher ländliche Küstenregionen in Ost und West sowie mittelständisch geprägte Regionen in Süd-West-Deutschland und im Ruhrgebiet. Die Fallauswahl war an die Logik des „theoretischen Sampling“

(Glaser/Strauss 1998) angelehnt, d.h. sie zielte darauf, die Chancen auf Kontrastivität innerhalb des Samples systematisch zu erhöhen. Da die Auswahlkriterien aus forschungsökonomischen Gründen weitgehend ex ante bestimmt werden mussten, standen zunächst solche Fallkonstellationen im Vordergrund, die sozialpolitisch und aus der Perspektive der Institutionslogik relevant erschienen.

Die Erhebungsmethode ist auf die bei einer qualitativen Paneluntersuchung zentrale Dimension der Temporalität, d.h. der Veränderung und des Verlaufs, hin orientiert. Den Kern bilden wiederholte offene bzw. gering strukturierte Interviews. In den *Erstinterviews* stand das Interesse im Vordergrund, möglichst viel über lebensgeschichtliche und erwerbsbiographische Aspekte zu erfahren, die aus Sicht der Befragten in die zum Zeitpunkt der Ersterhebung bestehende Lebenssituation geführt haben. Daneben ging es um die Deutung der aktuellen Lebenssituation. Die Erstinterviews orientierten sich stark am Modell der biographisch-narrativen Interviews, in welchen die retrospektive Sicht der Befragten im Mittelpunkt stehen sollte. In den *Folgeinterviews* sollten dann die Entwicklung der Lebenssituation seit dem jeweils letzten Interviewtermin sowie stärkere exmanente Nachfragen zur Fallentwicklung im Vordergrund stehen.⁶ Dies setzte eine enge Verzahnung von Analyse und Erhebung voraus, bildete doch die Entwicklung jeweils fallbezogener wie fallübergreifender theoretischer Ideen die Basis für diese Folgebefragungen. Ergänzt wurden diese Befragungen durch protokollierte *Beobachtungen* und die *fragebogengestützte* Erhebung sozialstatistischer Daten vor Ort. Das Ziel der Beobachtungen ist, Veränderungen im Lebensumfeld der Befragten über die Zeit hinweg zu dokumentieren, z.B. den Zustand der Wohnungen oder – wo möglich – des sozialen Umfeldes. Daher sollten die Befragungen auch nach Möglichkeit in den Wohnungen der Interviews stattfinden – nicht zuletzt auch, um die Interviews in einem möglichst ‚natürlichen‘ Setting führen zu können, in dem die Wahrscheinlichkeit kontextbedingter ‚Verzerrungen‘ der Darstellungsweisen – z.B. besondere Selbstpräsentationsstrategien in öffentlichen oder semi-öffentlichen Räumen – verringert ist.

Die Dimension ‚Temporalität‘ spielt auch bei der Wahl der Erhebungszeiträume eine Rolle. Aufgrund der eingangs erwähnten im SGB II vorgesehenen Bewilligungszyklen von i.d.R. sechs Monaten, dürfen die Zeiträume zwischen den Wellen nicht zu groß sein, möchte man die immer auch institutionell-administrativ mitbestimmte Falldynamik zeitnah erfassen. Dies war insbesondere zu Beginn der Untersuchung von Bedeutung, als es vor allem darum ging, die Fälle und ihre Sensitivität für Aktivierungsmaßnahmen kennen zu lernen. Daher war für die ersten beiden Wellen der Erhebung ein relativ kurzer zeitlicher Abstand von ca. 9 Monaten geplant, der dann für die Folgewellen auf 12-14 Monate vergrößert wurde. Mit der Vergrößerung des Wellenabstandes sollte nicht nur der im Panelverlauf zunehmenden Komplexität des Datenmaterials Rechnung getragen werden, dessen Auswertung in die Konzeption der Folgeinterviews einfließen soll. Neben diesen und anderen forschungsökonomischen Erwägungen sollte mit dem vergrößerten zeitlichen Abstand zwischen zwei Erhebungszeitpunkten auch die Chance auf Reinterpretationen solcher vergangenen Maßnahmeteilnahmen, erwerbsbiographischer und lebensgeschichtlicher Ereignisse durch die Befragten

6 Bei den Erst- wie Folgeinterviews handelt es sich um an das Forschungsvorhaben adaptierte Interviewverfahren, wie sie u.a. von Schütze (1976) und Witzel (1985) vorgeschlagen wurden.

gesteigert werden, die in den Vorgängerwellen berichtet wurden. Damit verbunden ist die Erwartung, neben kurzfristigen Reaktionen auch mittelfristige (Nach-) Wirkungen von Ereignissen und unterschiedliche Bewältigungsmuster bzw. entsprechende Handlungsstrategien in den Blick nehmen zu können.

Aufgrund der Komplexität sowohl der Fragestellung als auch wegen des hohen Erhebungsaufwandes ist die Durchführung des Projekts arbeitsteilig organisiert. Zur Klärung der zentralen Frage nach den Bedingungen der Überwindung oder Verstetigung/Verfestigung von Hilfebedürftigkeit ist es von besonderem Interesse, u.a. die Dynamik von Formen prekärer Erwerbsintegration – d.h. des Wechsels kurzzeitiger Beschäftigungsverhältnisse mit Hilfebezugsphasen oder nicht existenzsichernden Beschäftigungsformen – ebenso genauer in den Blick zu nehmen wie die Entwicklung von Arbeitsvermögen und Beschäftigungsfähigkeit während des Hilfebezugs und – damit verbunden – der jeweiligen Aktivierungsstrategien der SGBII-Träger. Entsprechend wurden die Erhebungsarbeiten und Teile der Auswertungsarbeiten als Aufträge an das Hamburger Institut für Sozialforschung (HIS)⁷ und das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München (ISF)⁸ vergeben. Aus dieser Form der Projektorganisation ergeben sich besondere Anforderungen an die Organisation der Datenerhebung, denn es soll möglich sein, für jede Teilfragestellung jeweils auf den gesamten Datenkorpus (Interviews, Beobachtungsprotokolle, sozialstatistische Daten) zurückzugreifen. Dies bedeutet, dass bei der Interviewführung jeweils alle forschungsrelevanten Fragehorizonte mit berücksichtigt werden müssen. Dies gelingt zum einen durch die gemeinsame Entwicklung thematisch strukturierter Leitfäden. Zum anderen jedoch setzt dies, was die sich aus dem Interviewzusammenhang ergebenden immanenten Nachfragen betrifft, bei den Interviewern hohes Problembewusstsein und Sensitivität voraus, die durch gemeinsame Falldiskussionen geschärft werden.

5. Fallbeispiele

Zwei Fallvignetten sollen im Folgenden einige der angesprochenen analytischen Vorteile eines qualitativen Panels veranschaulichen. Im Vordergrund steht hierbei die Analyseperspektive auf der Ebene des Intrafallvergleichs, die durch die Mehrfachbefragung über einen Zeitraum von mehreren Jahren ermöglicht wird. In dem wir unsere Befragten mit Wiederholungsbefragungen durch die Zeit begleiten, können wir aufzeigen, wie sie ihre Situation im Zeitverlauf subjektiv bewerten, welche Entscheidungen sie aus welchen Gründen treffen und wie sich dadurch Verlaufskurven verdichten oder verändern. Ebenso besteht die Möglichkeit, den Einfluss institutionellen Handelns (z.B. der Grundsicherungsträger) auf Lebens- und Erwerbsverläufe und die subjektive Bewertung dieses Handelns durch die Befragten zu analysieren. Auch wenn an dieser Stelle nur ein sehr begrenzter Ausschnitt des vorliegenden empirischen Materials dargestellt wird, kann durch die Skizzierung zweier unterschiedlicher Fallverläufe auch der Interfallvergleich kurz angerissen werden. Deutlich wird dabei die Pluralität der Verläufe, Entscheidungen, Reaktionen und subjektiven Deutungsmuster.

7 Prof. Dr. Berthold Vogel, Natalie Grimm, Marco Sigmann

8 PD Dr. Sabine Pfeiffer, Dr. Anne Hackett, Tobias Ritter, Petra Schütt

Fall 1: Am Beispiel eines 32 Jahre alten Mannes möchten wir folgend exemplarisch darstellen, wie wir über biographische Erzählungen mit gezielten themenspezifischen Nachfragen Lebensverläufe rekonstruieren, um so relevante Kontextfaktoren für die Untersuchung von Verläufen der Hilfebedürftigkeit aus einer ganzheitlichen Perspektive zu identifizieren.

Herr Koslowski wurde 1975 in Polen geboren. Mit 14 Jahren konnte er mit seiner Familie nach Deutschland ausreisen, wo er zunächst die Hauptschule besucht und erfolgreich abschließt. In einem Internat erwirbt er den Realschulabschluss und beginnt unmittelbar danach eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann, die er nach 3 Jahren ebenfalls erfolgreich abschließt. Der Übergang von Ausbildung in die Erwerbstätigkeit verläuft ebenfalls stringent. Der Befragte bekommt kurz nach Beendigung der Ausbildung eine Anstellung als Marktleiter eines Supermarktes und wird somit in einem ausbildungsbezogenen Berufsfeld erwerbstätig. Auch lebensweltlich weist seine Biographie zu diesem Zeitpunkt Charakteristika einer traditional-milieutypischen Entwicklung auf. So heiratet er mit Antritt seiner ersten Festanstellung seine damalige Freundin.

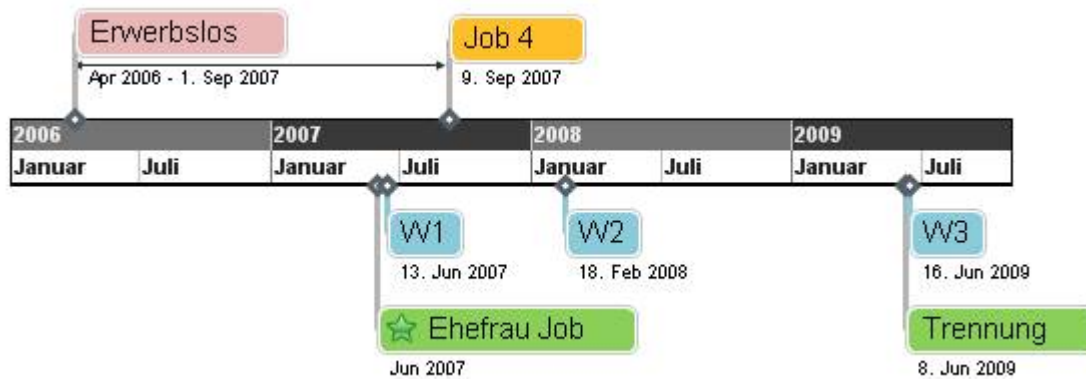
Drei Monate nach Beschäftigungsbeginn gibt er die Stelle bereits wieder auf, da Spannungen in der hierarchischen Organisationsstruktur im Zusammenhang mit der eigenen Rolle als junger Vorgesetzter ihm zunehmend zu schaffen machen. Kurz darauf wird er zum Wehrdienst eingezogen. Um eine räumliche Trennung von seiner Frau zu vermeiden, verweigert er nachträglich den Wehrdienst und absolviert den Zivildienst. In dieser Zeit jobbt er nebenbei als Pizzakurier. Nach Beendigung des Zivildienstes macht er sich gemeinsam mit seiner Ehefrau als Gastwirt einer Pizzeria erfolgreich selbständig. Einige Jahre nach dem Gang in die Selbständigkeit sehen sich beide Ehepartner durch die zeitintensive Arbeit zunehmend belastet. Nach acht Jahren geben sie schließlich mit Ablauf des Pachtvertrages die selbständige Erwerbstätigkeit auf. Da weitgehend mittellos, nehmen sie bewusst einen Eintritt in den Hilfebezug in Kauf, damit der Befragte eine während seiner Gastronomentätigkeit begonnene Ausbildung zum staatlich geprüften Betriebswirt abschließen kann. Zum Zeitpunkt des Erstinterviews 2006 ist der Befragte bereits über ein Jahr Empfänger von Arbeitslosengeld II. Noch im gleichen Jahr schließt er, wie wir im Folgeinterview (W2) erfahren, seine Ausbildung erfolgreich ab.

Diese biographische Rahmung bezeichnet entscheidende Kontextfaktoren für eine Analyse der Situation des Hilfebezugs. Im Interview werden lebensweltliche Entwicklungen ins Verhältnis gesetzt zu beruflichen Veränderungen, Interessen, Ambitionen, aber auch zu Belastungen und kritischen Ereignissen. Dabei verweisen entsprechend detaillierte und emphatische Beschreibungen sowie Verweise auf ein hohes Maß an Aktivität und Eigeninitiative bei dem Versuch der Reintegration in den Arbeitsmarkt auf die Beschäftigungsfähigkeit (Promberger et al., 2008) und das aktuelle Arbeitsvermögen (Pfeiffer, 2004). Von daher richtet sich das Augenmerk bei den Erhebungen auf das subjektive Erleben der jeweils aktuellen Situationen und dessen Einfluss auf Handlungsorientierungen bzw. die Wahrnehmung von Handlungsoptionen.

So etwa erlebt Herr Koslowski die Phase seiner Arbeitslosigkeit mit der Zeit als sinnentleert und in den Routinen der Stellensuche festgefahren, was ihn zunehmend belastet:

„...ja gut, aber das ist irgendwann ist das, das ist eine Sache von eine halbe Stunde, von eine Stunde. Ja? Eine vernünftige Bewerbung. Ich habe zehn, zehn Vorlagen. Ich bastel (...unverständlich) ich schreibe nicht immer, (h) ich

schreibe nicht jedes Mal was Neues. (I1: mhm) Ja, ich versuche das immer so, (I1: mhm) so ein Baukastensystem habe ich mir da mittlerweile mhm ... gemacht ne, weil ich bewerbe mich immer wieder auf ähnliche Stellen, ne (I1: mhm) wo das Profil immer wieder passt. Aber so jetzt? Mir fällt schon die Decke auf den Kopf, muss ich schon ganz ehrlich sagen.“ (C0048-WM IV1)



Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews hat der Befragte seine Ausbildung zum Betriebswirt abgeschlossen und daran anschließend in der gleichen Bildungseinrichtung sein Fachabitur nachgeholt. Zwischen Ausbildungsabschluss und Abitur bewirbt er sich erfolgreich auf eine befristete Stelle als Betreuer in einem Rehabilitationszentrum für Auszubildende im Bereich Verkauf. Er betreut und unterrichtet nun Auszubildende mit problematischen sozialen Hintergründen, Lernstörungen, etc.

Im Zweitinterview (W2) wird der freiwillige Gang in die Arbeitslosigkeit vom Befragten rückblickend zunehmend kritisch gesehen. Was Herr Koslowski ursprünglich als moderate Belastung empfunden hat, wird nun umgedeutet und als existenzielle Belastung wahrgenommen. Bevor es zu seiner Anstellung bei der Bildungseinrichtung kam, hat er fast täglich Bewerbungen versendet, Firmen auch telefonisch kontaktiert und sich initiativ beworben. Als der zuständige SGB II Träger ihn zur Aufnahme einer Helfertätigkeit auffordert, scheinen seine Weiterbildungsziele bedroht. Erst durch geschicktes Verhandeln gelingt es ihm, die Zustimmung zur Fortsetzung seiner Ausbildung zu erlangen und Sanktionen, die ihm im Falle einer Ablehnung des Stellenvorschlags gedroht hätten, abzuwenden. In diesen Verhandlungen wird ihm bewusst, dass die Entwicklung der eigenen beruflichen Perspektive durch institutionelle Interventionen des SGB II-Trägers gefährdet sein könnte und er selbst sich in einer asymmetrischen Verhandlungsposition befindet, in der er vom (guten) Willen anderer abhängig ist. Er ist froh, seine berufliche Karriere zunächst weiterhin eigeninitiativ gestalten zu können, ohne dabei eine Sanktion seitens des SGB II Trägers befürchten zu müssen. In den Interviews werden die weitreichenden Initiativen des Befragten deutlich. In Reaktion auf die Situation der Arbeitslosigkeit versucht er, in der Selbstständigkeit und in der Tätigkeit als Verkaufsleiter erworbene Fähigkeiten für die intrinsisch motivierte, eigeninitiativ betriebene Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt nutzbar zu machen. Er bleibt jedoch vorausschauend und stellt noch in der Arbeitslosigkeit Überlegungen an, ein Studium zu beginnen (W1).

Mit der Aufnahme einer Erwerbsarbeit in einem Bereich, den er als „Traumjob“ bezeichnet, ist Herr Koslowski in der Lage, neue berufsbezogene Fähigkeiten zu entwickeln und sein Arbeitsvermögen zu erweitern (W2). Die Prozesshaftigkeit

solcher Entwicklungen wird vor allem in der Langzeitperspektive deutlich: Zum Befragungszeitpunkt einer dritten Erhebungswelle (W3) hat Herr Kowalski eine persönliche Entwicklung durchlaufen, die ihn zunehmend von seiner noch in der Adoleszenz eingegangenen Ehe entfremdet. Schließlich kommt es zur Trennung von seiner Frau und Herr Koslowski konzentriert sich voll auf seine Berufsrolle:

„Also, beruflich äh, hat sich jetzt nicht viel verändert. Ich, ich bin in meine Aufgabe richtig gewachsen (I1: mhm), das macht mir sehr viel Spaß..Wurde äh..befördert und gefördert auch vom Betrieb äh, bin jetzt äh, hab' heute äh, meinen ersten Auszubildenden entlassen (I1: mhm), das heißt, nach einer bestandenen Prüfung. Die..Weiteren folgen in den nächsten Tagen, die..weiteren Abschlussprüfungen. Hab' sonstige Aufgaben und Projekte übernommen..im Betrieb. Also, das, beruflich läuft's prima. 'N halbes Jahr war ich zu dem Zeitpunkt dort beschäftigt (I1: mhm)und seitdem.. Also, die Aufgabe in sich ist noch interessanter geworden, weil äh, mittlerweile die ganzen äh, Vorgänge, also, man kennt sich halt aus, man weiß ganz genau, was zu tun ist, äh, man äh, wechselt mal mit der Herausforderung, ne. Ich als Dozent und Ausbilder konnte mir das früher nie vorstellen, mittlerweile ist das, also ich möchte nie wieder [...]. So 'ne Arbeit mit Jugendlichen ist echt...macht irre Spaß.“ (C0048-WM IV3)

Zwischenzeitlich gelang es ihm – und dies wird an anderen Stellen auch durch Vergleiche zu früheren Beschäftigungssituationen deutlich, ein Gefühl für die relevanten Anforderungen am Arbeitsplatz zu entwickeln, sich neue berufsbezogene Fähigkeiten anzueignen und neue Aufgaben zu übernehmen. Sein berufsbezogenes Involvement spiegelt sich auch in der Interviewsituation (W3): Während des Interviews ruft ein Schüler bei dem Befragten zu Hause an. Dieser steht kurz vor der Abschlussprüfung und hat noch Fragen an seinen Lehrer. Der Befragte hat seinen Schülern seine Privatnummer gegeben, damit sie ihn in Notfällen anrufen können. Er beruhigt seinen Schüler am Telefon und ist persönlich an dessen Vorankommen interessiert.

Die Paneluntersuchung eröffnet nicht nur Wege der Nachzeichnung beruflicher Entwicklungsprozesse auch in Phasen des Hilfebezugs und der Arbeitslosigkeit, sondern lässt auch kritische Schwellen und ihre mehr oder weniger erfolgreiche Bewältigung im Fallverlauf sichtbar werden. In dem hier vorgestellten Fall etwa hätte eine weniger an den Entwicklungsmöglichkeiten von Herrn Koslowski ausgerichtete Fallbearbeitung durch zuständigen SGB II-Träger dazu führen können, dass er die von ihm gewünschte berufliche Perspektive hätte aufgeben müssen. Hätte der SGB II-Träger auf der Durchsetzung seiner ursprünglichen Vorstellungen bestanden, hätte dies eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt, so wie sie sich hier abzeichnet, womöglich gefährdet.

Fall 2: Auch der zweite Fall zeigt, wie kritische Schwellen im Lebensverlauf, biographische Krisen, aber auch institutionelle Interventionen zu Umdeutungen der aktuellen Lebenssituation und der weiteren Lebensplanung sowie zu veränderten Bewältigungsmustern führen können.

Frau Zaun wurde 1954 in der ehemaligen DDR geboren, ist gelernte Bürokauffrau und wohnt in einer ostdeutschen Großstadt. Bis 1991 ist Frau Zaun mit Ausnahme eines kurzen Erziehungsurlaubs durchgängig Vollzeit in ihrem Beruf beschäftigt. Ihr Ehemann ist Seefahrer von Beruf. 1980 wird die gemeinsame Tochter geboren.

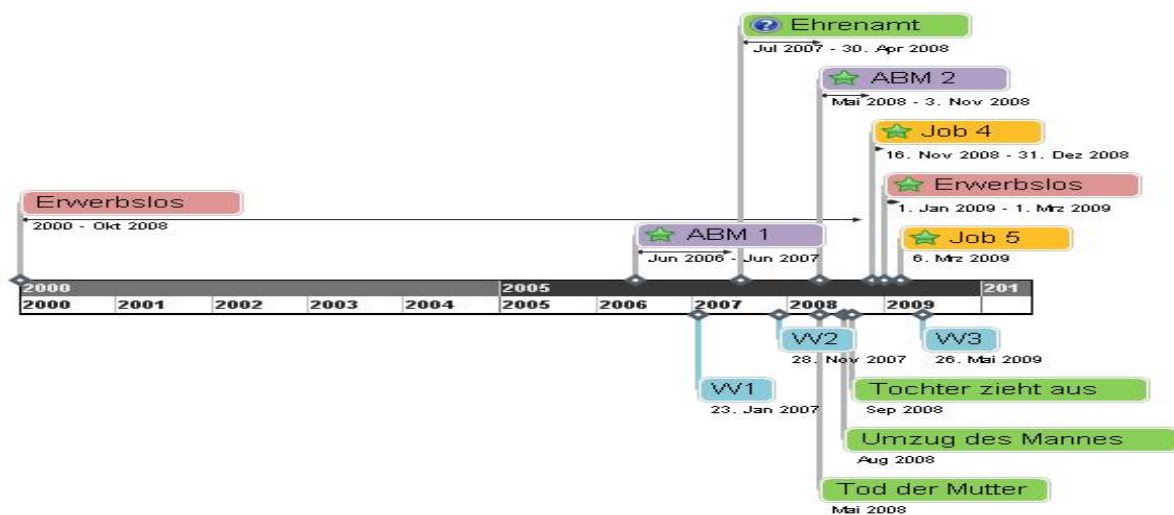
Nach ihrer Entlassung im Zuge der Wende erhält Frau Zaun nahezu übergangslos 1991 eine Beschäftigung im Büro eines Möbelhauses, in dem sie bis zu dessen Schließung im Jahr 2000 beschäftigt ist. Die Befragte wird nun im Alter von 46 Jahren das erste Mal erwerbslos, und diese Erwerbslosigkeitsphase hält lange an. Frau Zaun erhält zunächst Arbeitslosengeld, dann Arbeitslosenhilfe und ab 2005 Arbeitslosengeld II. Ihr Ehemann muss mit der Wende seinen Beruf als Seefahrer aufgeben und macht sich in den 90er Jahren als Vertreter selbständig. Sein Einkommen ist allerdings unbeständig und reicht nicht aus, die Familie zu ernähren, weshalb Frau Zaun als Teil der Bedarfsgemeinschaft Anspruch auf Arbeitslosengeld II hat. Die Tochter beginnt nach ihrem Abitur im Jahr 2000 ein Hochschulstudium und wohnt währenddessen zu Hause bei ihren Eltern.

Zum Zeitpunkt des Erstinterviews Anfang 2007 (W1) befindet sich die Befragte in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme (ABM) bei einem großen Sozialverband. Sie ist dort für die gesamte Buchhaltung des Vereins zuständig. Auffällig ist, dass Frau Zaun nur auf Nachfrage der Interviewer erwähnt, dass es sich hierbei um eine ABM handelt. Sie erklärt daraufhin, dass dies doch eine ganz „normale“ und gute Arbeit sei, da sie entsprechend ihrer Berufsqualifikation eingesetzt sei. Das erste Interview ist geprägt von einer positiven und optimistischen Haltung der Befragten. Sie berichtet retrospektiv, wie hart der Fall in die Erwerbslosigkeit für sie im Jahr 2000 war und wie sehr sie sich um Weiterbildungen und Jobs auf dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt bemüht hat. Nach sechs Jahren Erwerbslosigkeit sieht sich Frau Zaun nun wegen der ABM-Stelle im Aufstieg. Die Laufzeit der ABM beträgt ein Jahr. Dennoch ist dies für Frau Zaun ein Schritt voran in Richtung einer von ihr gewünschten Normalisierung ihres Lebens: Ihr Mann und sie sind erwerbstätig, die Tochter studiert, die finanzielle Situation verbessert sich und dies ermöglicht ihr einen optimistischen Blick in die Zukunft – auch wenn sie weiterhin Leistungen bezieht und sich das Risiko einer Verfestigung der Abhängigkeit von wohlfahrtstaatlichen Grundsicherungsleistungen weiter erhöht.

Bei der Zweitbefragung Ende 2007 (W2) orientiert sich Frau Zaun mehr noch als in der Erstbefragung an den Optionen, die sich durch den zweiten Arbeitsmarkt zu eröffnen scheinen. Die Befragte ist inzwischen 54 Jahre alt, knapp sieben Jahre im Leistungsbezug und sieht für sich aufgrund ihres Alters kaum Chancen, auf den ersten Arbeitsmarkt zurückkehren und damit den Hilfebezug beenden zu können. Ihre Aktivitäten in diese Richtung verringern sich zunehmend, das heißt beispielsweise, dass sie sich kaum noch auf Stellen des ersten Arbeitsmarkts bewirbt. Nachdem das erste Interview noch von einer gewissen Distanziertheit geprägt war und bestimmte Themenbereiche von Frau Zaun nur ausweichend besprochen wurden, berichtet sie nun, dass sie den Druck ihrer Fallbearbeiterin, sich häufiger zu bewerben, als Zumutung empfindet. Sie ist der Meinung, dass es für „Über 50-Jährige“ ein bedingungsloses Sozialgeld geben sollte und ältere Hilfebezieher aus dem Aktivierungsdruck herausgenommen werden sollten. Sie deutet ihre Situation als chancenlos und wünscht sich eine gesellschaftlich und institutionell akzeptierte Form der Lebensführung im Hilfebezug. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Frau Zaun wenig aktiv ist. Sie bezieht ihre Aktivitäten allerdings ganz klar auf den zweiten Arbeitsmarkt, indem sie nun um Maßnahmeteilnahmen kämpft. Ihre ABM ist inzwischen ausgelaufen, dennoch arbeitet die Befragte nach wie vor im Sozialverband, inzwischen allerdings ehrenamtlich. Die Arbeit macht ihr Spaß, gibt ihrem Leben eine Struktur und gewährt ihr Anerkennung. Sie fühlt sich hier gebraucht, weshalb sie weiterhin täglich zur Arbeit geht. Sie hofft auf eine

weitere ABM dort und setzt alle Hebel in Bewegung, dass dies realisiert werden kann. Sie berichtet in diesem Zusammenhang von einer klaren Konkurrenz unter potentiellen Maßnahmeteilnehmer/innen. Frau Zaun unterstützt zusätzlich sowohl ihre Tochter beim Studienabschluss, als auch ihren Mann in seiner Selbständigkeit. Im zweiten Interview erfahren wir unter anderem auf Nachfragen mehr über die Form der Selbständigkeit des Ehemannes. Im ersten Interview war hierzu noch einiges unklar geblieben. Durch gezieltes Nachfragen haben wir im Panel nach der Auswertung der jeweiligen ersten Interviews die Möglichkeit, unklar gebliebene Ereignisse oder Sachverhalte in den Folgeinterviews näher zu beleuchten. Bei Frau Zaun wird dabei zum Beispiel deutlich, dass die Selbständigkeit des Ehemannes durchaus prekär ist und eher einer Scheinselbständigkeit gleicht.

Zum Zeitpunkt des dritten Interviews im Frühjahr 2009 (W3) lässt sich eine ausdrückliche Umdeutung und Re-Interpretation der Situation durch die Befragte feststellen und sie versucht aktiv, den Hilfebezug zu verlassen.



Wie auf dem Zeitstrahl zu erkennen, erhält die Befragte im Mai 2008 ihre gewünschte Folge-ABM im Sozialverband, worüber sie sich freut. Zu dieser Zeit stirbt die Mutter der Befragten, um die sie sich viel gekümmert hat. Im Sommer des gleichen Jahres zieht die Tochter aufgrund eines Jobangebots aus der elterlichen Wohnung in eine andere Stadt. Ebenso zieht der Ehemann der Befragten im Herbst 2008 aus, da er eine neue Partnerin in Süddeutschland hat und seine selbständige Tätigkeit dorthin verlagert. Im November 2008 muss der Sozialverband Insolvenz anmelden, so dass die ABM der Befragten abrupt beendet wird. Frau Zaun befindet sich in einer persönlichen Krise. Sie steht vor einer völlig neuen Situation und es kommt zu einem deutlichen Perspektivwechsel ihrerseits. Sie betont, dass sie von niemandem mehr abhängig sein möchte, weder von ihrem Ehemann noch von der ARGE. Ihre Fallbearbeiterin drängt die Befragte zur Scheidung von ihrem Ehemann, damit sie alleine leistungsberechtigt ist. Frau Zaun empfindet dieses Vorgehen als maßlos übergriffiges Eindringen der ARGE in ihre Privatsphäre. Doch die Fallbearbeiterin geht noch weiter und weist Frau Zaun daraufhin, dass sie nun, als Alleinlebende, keinen Anspruch mehr auf ihre Mehrraumwohnung habe und fordert einen Umzug in eine kleinere und kostengünstigere Wohnung. Auch das will die Befragte nicht hinnehmen. Frau Zaun macht zudem die Umstände der Hilfestellung mit für das Scheitern ihrer Ehe verantwortlich. Ihr Ehemann habe die

Situation als Teil der Bedarfsgemeinschaft nicht mehr ausgehalten, denn auch er musste zu Terminen bei der ARGE erscheinen, obwohl er selbständig tätig war. Doch als Teil der Bedarfsgemeinschaft sollte er seinen Mitwirkungspflichten nachkommen und die Kosten der Gemeinschaft senken bzw. zur Verringerung des Leistungsbezugs beitragen. Insgesamt häufen sich im dritten Interview Berichte über negative Erfahrungen mit der ARGE. Die Befragte entwickelt daraufhin und vor dem Hintergrund der Veränderungen in ihrem Lebens- und Arbeitsumfeld eine außerordentliche Energie, um schnellstmöglich auf eigenen Beinen zu stehen.

Während des Weihnachtsgeschäfts findet sie eine auf sechs Wochen befristete Stelle im Einzelhandel und meldet sich für diese Zeit bei der ARGE ab. Im Anschluss bezieht sie noch einmal drei Monate ALG II, erhält dann aber im März 2009 durch eine Initiativbewerbung eine Teilzeit-Stelle im Versorgungsbereich eines Krankenhauses. Zusätzlich nimmt sie einen Nebenjob als Promoterin in einem Kaufhaus an, so dass sie über ausreichend Einkommen verfügt, um nicht mehr auf die Leistungen der ARGE angewiesen zu sein, denn jetzt kann sie ihren Lebensunterhalt samt Wohnung selbst bestreiten. Das dritte Interview ist von einer beträchtlichen Dynamik seitens der Befragten geprägt. Sie spricht viel davon, dass „man es selbst schaffen kann, wenn man nur die richtigen Beziehungen hat“. Dennoch bedauert sie sehr, nicht mehr als Buchhalterin bzw. im Büro arbeiten zu können. Sie vergleicht ihre Tätigkeit während der ABM und ihre jetzige Stelle im Krankenhaus. Dabei setzt sie eindeutig Prioritäten und misst der Tätigkeit in der ABM einen deutlich höheren Wert bei. Ihrer Meinung nach war die Tätigkeit im Sozialverband für sie eine „richtige“ Arbeit, da sie ihren beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten entsprach und vergleichsweise anspruchsvoll war. Dort konnte sie Verantwortung übernehmen, in ihrem jetzigen Job hingegen übt sie Hilfsarbeitertätigkeiten aus, was ihre Stimmung durchaus trübt. Denn die Arbeit im Krankenhaus...

"...ist eben eine Arbeit. Äh, wenn Sie anderes gewöhnt sind und anderes gemacht haben, dann ist das einfach, ja ganz krass gesagt, zu niedrig. Also es, jemand anders, wie gesagt, den wird es voll ausfüllen und er würde sagen: ‚Ja, wunderbar‘. Aber Sie gehen nach Hause oder Sie sehnen dann immer den Feierabend herbei und sagen: ‚Ja, na ja, was hast du heute wieder gemacht?‘" (A003-OG IV3).

Ihre derzeitigen Jobs füllen sie nicht aus, aber sie ist froh, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt untergekommen zu sein.

"Ich habe Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Was soll's?" (A003-OG IV3)

Durch die Ereignisse, die ihre Arbeits- und Lebenssituation verändert haben und durch das für sie unverhältnismäßige Einschreiten der ARGE sah sich Frau Zaun gezwungen, ihre Lebens- und Zukunftsperspektiven zu ändern. Für ihr neues Lebensziel, von niemandem mehr abhängig sein zu wollen, musste sie jedoch deutliche Abstriche bezüglich der Qualität ihrer beruflichen Tätigkeit in Kauf nehmen.

6. Fazit

Die beiden hier vorgestellten Fallskizzen verweisen exemplarisch darauf, dass das Leben im Hilfebezug wie auch die Überwindung des Hilfebezugs durch höchst unterschiedliche biographische und soziale Kontexte bestimmt wird. Während im ersten Fall dem Eintritt in den Hilfebezug die Bedeutung eines biographischen Moratoriums zukommt, in dem eine intendierte Weichenstellung der beruflichen

Biographie erfolgt und schließlich der Übergang in ein neues Tätigkeitsfeld vollzogen wird, steht am Beginn des zweiten Falls eine Verlaufskurve die durch eine (von den Verhältnissen) ‚erzwungene‘ Erwerbslosigkeit geprägt ist. Diese führt zunächst zu einer zunehmenden Verengung des biographischen Horizonts auf durch das institutionell strukturierte Optionsfeld der Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung und nimmt erst durch den subjektiv erlebten „Schock“ einer als übergriffig empfundenen Intervention in das Privatleben eine Wendung hin zu einer als selbstbestimmt wahrgenommenen Form der Lebensgestaltung. Dies verweist darauf, dass der in Politik (und Management) häufig vorhandene Glaube an eindimensionale Wirkungen von Maßnahmen und Programmen bis hin zu Gestaltungsansprüchen von biographischer Tragweite sich an einer Lebenswirklichkeit brechen kann und nicht-intendierte Folgen auftreten, die einer immer auch „eigensinnigen“ Gestaltung durch Subjekte unterliegen. Mit Blick auf die hier im Vordergrund stehenden Hilfebezieher im SGB II etwa ist dies ein deutlicher Fingerzeig, Reifikationen wie die Annahme des „typischen Transferleistungsempfängers“ aufzugeben zugunsten einer prozessbezogenen Sicht. Es zeigt sich, dass auch Menschen „jenseits des Arbeitsmarkts“ sich zunehmend als „flexible Selbste“ (Sennet) erweisen, die sich stets neu (er-)finden und ihr Leben zu strukturieren versuchen. Die Panelmethode ermöglicht Rekonstruktionen von Fallverläufen und eröffnet dabei die Chance, eine gewissermaßen ‚mikroskopische‘ Betrachtung und Analyse jener Prozesse vorzunehmen, die an kritischen Schwellen stattfinden und in denen im Zusammenspiel von Situationen und Ereignissen, den Deutungen und Verarbeitungsmustern der Betroffenen folgenreiche Pfadwechsel und Entwicklungen eingeleitet werden.

Literatur

- Baethge-Kinsky, Volker/Bartelheimer, Peter/Henke, Jutta/Wolf, Andreas/Land, Rainer/Willisch, Andreas/Kupka, Peter (2007): Neue soziale Dienstleistungen nach SGB II, IAB-Forschungsbericht, Nr. 15/2007
- Buhr, Petra (1995): Dynamik von Armut. Dauer und biographische Bedeutung von Sozialhilfebezug, Opladen: Westdeutscher Verlag
- Giddens, Anthony (2008): Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung, Frankfurt a.M.: Campus
- Glaser, Barney; Strauss, Anselm (1998): Grounded Theory. Strategien qualitative Forschung. Bern: Huber
- Hirsland, Andreas/Promberger, Markus/Wenzel, Ulrich (2006): Armutsdynamik und Arbeitsmarkt: Entstehung, Verfestigung und Überwindung von Hilfebedürftigkeit bei Erwerbsfähigen. IAB-Projektantrag. Nürnberg: unveröff. Ms.
- Hirsland, Andreas/Promberger, Markus/Wenzel, Ulrich (2008): Gesellschaftliche Teilhabe im Spannungsfeld von Langzeitarbeitslosigkeit, Erwerbsintegration und öffentlich geförderte Beschäftigung. IAB-QuaBB/Phase 2: Qualitative Längsschnitt-Befragung und -beobachtung im Feld von Langzeiterwerbslosigkeit, Hilfebedürftigkeit und Teilhabesicherung. Nürnberg: unveröff. Ms.
- Leibfried, Stephan/Leisering, Lutz/Buhr, Petra/Ludwig, Monika (1995): Zeit der Armut, Lebensläufe im Sozialstaat, Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Lemke, Thomas (1997): Kritik der politischen Vernunft – Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität, Hamburg: Argument
- Lessenich, Stephan (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld: Transcript

- Pfeiffer, Sabine (2004): Arbeitsvermögen – eine Schlüsselkategorie zur Analyse (reflexiver) Informatisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Promberger, Markus/Wenzel, Ulrich/Pfeiffer, Sabine/Hacket, Anne/Hirseland, Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: WSI Mitteilungen, Jg. 61, H. 2, S. 70-76
- Schütze, Fritz (1976): Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Kommunikative Sozialforschung. München: Fink, S. 159-260
- Witzel, Andreas (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, Gerd (Hrsg.). Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim: Beltz, S. 227-255

Martin Wetzel¹

Die Mehrebenenanalyse als Werkzeug der Arbeitssoziologie

Zum Nutzen von Analysen im Zeitverlauf bei Untersuchungen von aktuellen arbeitssoziologischen Fragestellungen

1 Einleitung

Die Arbeitswelt wird immer komplexer, daher bedarf es auch komplexerer statistischer Methoden, sie zu analysieren. Die Arbeitssoziologie weist seit jeher eine starke qualitative Ausrichtung ihres methodischen Arsenal auf: Einzelfall- und Betriebsfallstudien sowie Expertengespräche und Tiefeninterviews mit Arbeitenden dominieren die Erfassung und Erschließung arbeitstheoretischer Konstrukte. Neben den gerade für die Arbeitssoziologie äußerst wichtigen qualitativen Methoden gibt es auch einige quantitative Verfahren, die das Methodenarsenal fruchtbar ergänzen können. Diese haben sich im Zuge der elektronischen Datenverarbeitung in den letzten Jahrzehnten stark verbessert. Zwar erscheint die Welt der quantitativen Methoden häufig als ein undurchdringbares Dickicht, die dahinterliegende Logik ist jedoch meist eingängiger, als es erscheint.

Dieser Artikel unternimmt den Versuch, eine dieser neueren quantitativen Methoden, die Mehrebenenanalyse, in ihrer Logik vorzustellen und damit die Potenziale für die Arbeitssoziologie zu untersuchen. Um dies möglichst anschaulich zu bewerkstelligen, wird exemplarisch auf die Theorie der „Subjektivierung von Arbeit“ (Kap. 2) zurückgegriffen. Daran schließt sich eine Darstellung der Mehrebenenanalyse an, woraufhin in ihrer Abgrenzung zu bekannten Methoden ihre Deutungsmöglichkeiten vorgestellt werden (Kap. 3). Den Abschluss bildet eine Diskussion der allgemeinen Möglichkeiten und Beschränkungen der Mehrebenenanalyse. Dabei gilt es, die Frage zu klären, ob die Mehrebenenanalyse in den Werkzeugkoffer der ArbeitssoziologInnen mit aufgenommen werden sollte (Kap. 4).

2 Theoretisches Beispiel: Die „Subjektivierung von Arbeit“

2.1 Theoretische Einbettung

„Subjektivierung von Arbeit“ ist eine vieldiskutierte These der Arbeits- und Industriesoziologie. An dieser Stelle wird auf eine detaillierte Aufarbeitung der theoretischen Stränge verzichtet, da „Subjektivierung von Arbeit“ hier lediglich als Beispiel dient (ausführlicher siehe Kleemann et al. 2003; Langfeldt 2009). Um jedoch die empirische Umsetzung verständlich zu machen, wird überblicksartig vorgestellt, worum es sich bei der Subjektivierung von Arbeit handelt und welche Schlüsse für eine quantitativ-empirische Überprüfung herangezogen werden können.

Ganz grundlegend kann die Subjektivierung von Arbeit als eine „Intensivierung von ‚individuellen‘, d. h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), Forschungsbereich E3 - Panel "Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung" (PASS), Martin.Wetzel@s2003.tu-chemnitz.de

Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Prozessen“ (Kleemann et al. 2003, S. 62) definiert werden. Personen können und müssen immer stärker ihre subjektiven, d. h. personeneigenen Fähigkeiten in ihre Arbeit einbringen. Nicht die Entfernung der ‚Störgröße Mensch‘ aus dem Arbeitsprozess, wie es im Taylorismus der Fall war, sondern deren Nutzbarmachung ist das Ziel.

Aus der Definition gehen drei Aspekte hervor:

Erstens verdeutlicht „Intensivierung“ den sich verstärkenden Wandlungsprozess, der – und es ist wichtig, dies nochmals zu betonen – in zeitliche Strukturen eingebettet ist.

Zweitens handelt es sich bei der Subjektivierung von Arbeit um einen wechselseitigen Prozess, in dem die Arbeitenden einerseits eine aktive – strukturverändernde – Rolle gegenüber dem Unternehmen einnehmen und andererseits eine reaktive Position auf die Strukturveränderungen des Betriebes innehaben.

Drittens rückt das vermehrte Einbringen von subjektiven Deutungen der Arbeitenden in das Zentrum des Arbeitsprozesses. Personeneigene Fähigkeiten wie beispielsweise Kreativität, Emotionalität oder Empathie werden nicht länger wie im Taylorismus/Fordismus von der Arbeitswelt ferngehalten, sondern entwickeln sich für die Arbeitenden als auch für die Betriebe zu einer Ressource besonderer Art.

Weiterhin leiten Kleemann et al. (2003) auf Basis ihrer eigenen Definition eine Typologie der Subjektivierung von Arbeit ab: Die erste analytische Differenzierungsebene, die „Art der Passung“, bezieht sich auf den eben erwähnten wechselseitigen Prozess zwischen Arbeitenden und Betrieb (ebd., S. 90). Sie bildet ab, ob die Struktur die Arbeitenden prägt (reaktiv) oder andersherum die Arbeitenden die Struktur (aktiv). Ergänzt wird die erste durch eine zweite Differenzierungsebene, welche sich auf den „Gegenstand“ der Subjektivierung bezieht: Wenn sich subjektive Deutungsmuster auf eine rhetorische respektive abstrakte Ebene beziehen, dann wird von der Diskurssphäre gesprochen (ebd.). Werden jedoch direkt praktische und physische Handlungen beeinflusst, dann bezieht sich die Subjektivierung der Arbeit auf die Praxisebene.

Tab. 1: Analytische Formen der Subjektivierung von Arbeit nach Kleemann et al. (2003, S. 91)

	Praxis	Diskurs
aktiv	Strukturierende Subjektivierung	Reklamierende Subjektivierung
reaktiv	Kompensatorische Subjektivierung	Ideologische Subjektivierung

Für das sich ergebende Analyseschema (siehe Tab. 1) lassen sich jeweils exemplarisch Forschungen benennen, welche die Inhalte näher charakterisieren (vgl. Kleemann et al. 2003, S. 89 ff.):

So beschreibt Baethge (1991) einen Prozess, in dessen Verlauf die Arbeitenden auf der diskursiven Ebene mehr Handlungsfreiräume aktiv fordern. Dies entspricht der *reklamierenden* Subjektivierung. Ebenfalls in der Diskurssphäre diagnostiziert

Bröckling (2007) ein Phänomen, in dem die Arbeitenden aufgefordert werden, sich stärker in ihre Arbeit einzubringen. Dies ist ein Beispiel für *ideologische* Subjektivierung.

Auf der praktischen Ebene dienen subjektive Fähigkeiten einerseits zur Aufrechterhaltung des stets fehleranfälligen Produktionsprozesses, so wie es beispielsweise Böhle (1994) zeigt. Hier wirkt das „subjektivierte Arbeitshandeln“ (ebd., S. 194) *kompensatorisch*, damit ein reibungsloser Ablauf des Arbeitsprozesses überhaupt möglich ist. Ebenfalls auf die Handlungspraxis der Arbeitenden ist die *strukturierende* Subjektivierung bezogen. Der Prototyp dieser Art der Subjektivierung wird von Voß und Pongratz (1998) als „Arbeitskraftunternehmer“ bezeichnet. Dieser ist geprägt durch aktive Konzeption seiner (kompletten) Tätigkeit und verwaltet beispielsweise sowohl seinen Arbeitsprozess als auch seine Arbeits- und Lebensorganisation vollständig selbst.

Zusammenfassend handelt es sich bei der Subjektivierung von Arbeit um einen Prozess, der in unterschiedlichen analytischen Dimensionen stattfindet und in diesen jeweils auf eine stärkere Betonung der individuellen Fähigkeiten im Arbeitsprozess rekurriert.

2.2 Empirische Übertragung

Um eine Theorie mit den Mitteln der quantitativen Sozialforschung empirisch abzubilden, müssen erstens Hypothesen abgeleitet werden, die zweitens mittels bestimmter Daten und drittens mittels passender Fragen überprüft werden können.

Aus dem Theorieteil lässt sich beispielsweise folgende Aussage ableiten: Es gibt eine Zunahme von Subjektivität bei der Arbeit über die Zeit. Anhand dieser Hypothese werden in diesem Abschnitt die spezifischen Anforderungen an die zu verwendenden Daten und Fragen exemplarisch erläutert.

Um eine These über einen Wandlungsprozess untersuchen zu können, werden Daten über die Zeit benötigt. Dabei gibt es zwei Arten von Datensätzen: Erstens die Trenddaten, bei denen die gleichen Fragen mit zeitlichem Abstand immer unterschiedlichen Personen gestellt werden. Damit lassen sich Veränderungen im Durchschnitt der Gruppen untersuchen, jedoch kann keine mathematische Verknüpfung zwischen den Zeitpunkten erzeugt werden. Zweitens die Paneldaten, die die gleichen Fragen mit zeitlichem Abstand den gleichen Personen stellen. Der Vorteil der Paneldaten liegt darin, dass individueller Verlauf über die Zeit abgebildet werden kann. Dies ermöglicht die Nutzung von speziellen statistischen Methoden. Für das hier gewählte Beispiel ist genau dieser Vorteil wichtig. So kann Subjektivierung von Arbeit mehr oder weniger stark durch gleichzeitige strukturelle Veränderungen beeinflusst werden. Allein beispielsweise durch Tertiärisierung kann es zu einer gesamtgesellschaftlichen Erhöhung der Subjektivität kommen, die allerdings auf der Veränderung von Tätigkeitsstrukturen und nicht auf einer eigenständigen Subjektivierung von Arbeit beruhen.

Zum Beispiel weist das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) die gewünschte Datenstruktur auf. Hierauf wird im Folgenden zurückgegriffen. Erhoben wird es vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) im jährlichen Abstand seit 1984 (vgl. Wagner et al. 2007).

Nach den Überlegungen zur Datenstruktur muss diese im Folgenden mit Inhalt gefüllt werden. Idealerweise können nun eigene Fragen für eine eigene Erhebung entwickelt werden, um das theoretische Konstrukt möglichst passgenau abzubilden. Häufig – wie auch im vorliegenden Fall – muss jedoch mit bereits erhobenen

Paneldaten Vorliebe genommen werden. Das sekundäranalytische Vorgehen birgt den Nachteil, dass das theoretische Konstrukt aus schon vorhandenen Fragen ‚zusammengebastelt‘ werden muss.

An dieser Stelle folgt der schwierigste Schritt: Die Übertragung einer Theorie in quantifizierbare Maßzahlen. Im SOEP finden sich Fragen, die die Arbeitssituation detailliert erfassen. Die folgenden vier werden weiter verwendet:

- 1) *Ist Ihre Tätigkeit abwechslungsreich?*
- 2) *Können Sie den Ablauf und die Durchführung Ihrer Arbeit selbständig gestalten?*
- 3) *Ist Ihre Arbeitszeit unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb?*
- 4) *Können Sie bei Ihrer Arbeit immer wieder etwas hinzulernen, was für Ihr berufliches Fortkommen nützlich ist?*

Diese Fragen rekurren nicht auf die diskursive Ebene der Subjektivierung von Arbeit, sondern beziehen sich auf das alltagspraktische Handeln der Personen. Da die zweite analytische Unterscheidung – die Art der Passung – in aktive oder reaktive Subjektivierung in den vorliegenden Daten nicht ausdifferenziert werden kann, wird im Folgenden der Blick von den Akteuren (Arbeitende oder Unternehmen) gelöst, und das Resultat des Aushandlungsprozesses rückt in den Mittelpunkt: die Tätigkeit. Aus den vier Fragen wird eine Skala gebildet, die die ursprünglichen Antwortdimensionen von [1] „trifft nicht zu“, über [2] „trifft teilweise zu“ bis [3] „trifft voll zu“ beibehält. Die Skala genügt hier den Skalenbildungskennziffern². Über Validität, also ob die Fragen genau die individuellen Handlungsspielräume einer Tätigkeit im Sinne einer praktischen Subjektivierung von Arbeit messen, kann aber diskutiert werden. Auch die Antwortkategorien scheinen für die vorliegende Fragestellung etwas undifferenziert. Durch die Bildung einer Skala aus mehreren Items gelingt zwar eine dimensionierte Abbildung, jedoch sollten dadurch berechnete Ergebnisse kritisch betrachtet werden.

Für das weitere Vorgehen bilden insgesamt 60890 Personen, die jemals zwischen 1984 und 2005 befragt wurden, die Datengrundlage. Da die benutzten Fragen jedoch nur an die in mindestens einer Welle berufstätigen Personen gestellt wurden und sich außerdem nur in den Jahren 1985, '87, '89, '95 und 2001 im Fragenprogramm des SOEPs befinden, reduziert sich die Stichprobe auf 18635 Befragte, die insgesamt 35189 Fragebögen ausgefüllt haben. Das entspricht durchschnittlich 1,88 Befragungen pro Person, wobei einige zu allen fünf Zeitpunkten Angaben gemacht haben und andere nur zu einem Zeitpunkt.³

Die oben eingeführte Arbeitshypothese muss nun den untersuchbaren Möglichkeiten angepasst werden. Es kann nur ein Ausschnitt des Diskurses um Subjektivierung von Arbeit untersucht werden: In dem gewählten Beispiel geht es um die praktische Subjektivierung, welche wiederum durch die Abbildung des Grades der subjektivierten Tätigkeiten dargestellt wird. Die angepasste Hypothese lautet daher:

2 Die Faktorenanalyse hat eine einfaktorielle Lösung vorgeschlagen und über die Zeit bleiben die KMO-Werte über 0,65. Auch die Reliabilitätsanalysen haben kontinuierlich alpha-Werte um 0,6 Punkte.

3 Die Syntax zur Datenaufbereitung kann gern beim Autor bezogen werden.

H1: In den letzten Jahrzehnten ist es zu einem Anstieg im Grad der subjektivierten Tätigkeiten gekommen.

Eine weitere Hypothese könnte sich – im Gegensatz zur gesamtgesellschaftlichen Entwicklung – anschließen und sich auf die Entwicklung zwischen unterschiedlichen Subgruppen beziehen. So erläutern Lange et al. (2005, S. 122), dass nicht alle Beschäftigten in gleicher Weise von der Subjektivierung von Arbeit betroffen sind, sondern eine Gruppe, beispielsweise die der neuen Selbstständigen, mit neuen Handlungsspielräumen konfrontiert wird. Für andere Gruppen hat sich die Handlungssituation demgegenüber nicht verändert (vgl. Kratzer et al. 2003, S. 46 f.). Daraus lässt sich eine weitere, angepasste Hypothese ableiten:

H2: Es kommt in Deutschland zu einer Heterogenisierung im Grad der subjektivierten Tätigkeiten.

In diesem Kapitel wurde kurz in den theoretischen Hintergrund der Beispieldaten eingeführt und vorgestellt, mit welchen Daten nun im Folgenden exemplarisch eine Mehrebenenanalyse durchgeführt wird. Die Darstellung beginnt mit der abstrakten Logik der Mehrebenenanalyse, welche im Folgenden angewendet und mit bekannten Analysemethoden kontrastiert wird.

3 Die Untersuchung der Veränderung von subjektivierten Tätigkeiten über die Zeit

3.1 Grundidee der Mehrebenenanalyse

Wie weiter oben vorgestellt, werden für Mehrebenenanalysen Daten benötigt, die eine spezielle Struktur aufweisen: Sie sind in sich gruppiert, wodurch eine Hierarchie entsteht. Die Benennung der Hierarchieebenen folgt der Etagenlogik eines Hauses. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden: eine Schulbefragung (vgl. Langer 2004, S. 165 ff.).

Es werden auf der ersten Ebene SchülerInnen befragt. Jedoch sind sich manche SchülerInnen ähnlicher als andere: Einige sind gleich alt, andere haben dieselben LehrerInnen. So können SchülerInnen in der zweiten Ebene Schulklassen zugeordnet werden.

Solch eine Struktur auszunutzen, versteht die Mehrebenenanalyse, indem sie für jede Schulklasse eigenständige Berechnungen durchführt und diese auf Gesamtschulniveau wieder zusammenführt. Damit wird eine Unterscheidung in Streuung innerhalb der Schulklassen und Streuung über die gesamte Schule konstruiert. Die damit erzeugte Varianzzerlegung ermöglicht präzisere Schätzungen als bei herkömmlichen Verfahren. Die beschriebene Gruppierung innerhalb des Datensatzes sollte generell berücksichtigt werden, damit die statistische Grundannahme einer zufälligen Verteilung der Merkmale zutrifft. Dadurch werden verzerrte Streuungsmaße und Signifikanztests sowie ungenaue Zusammenhangsmaße vermieden (vgl. Hox 2002, S. 5; Richter/Naumann 2002).

Wie dies mathematisch umgesetzt wird, ist Schwerpunkt der folgenden Darstellungen und wird am Beispiel der Analyse der subjektivierten Tätigkeit ausführlich aufgezeigt.

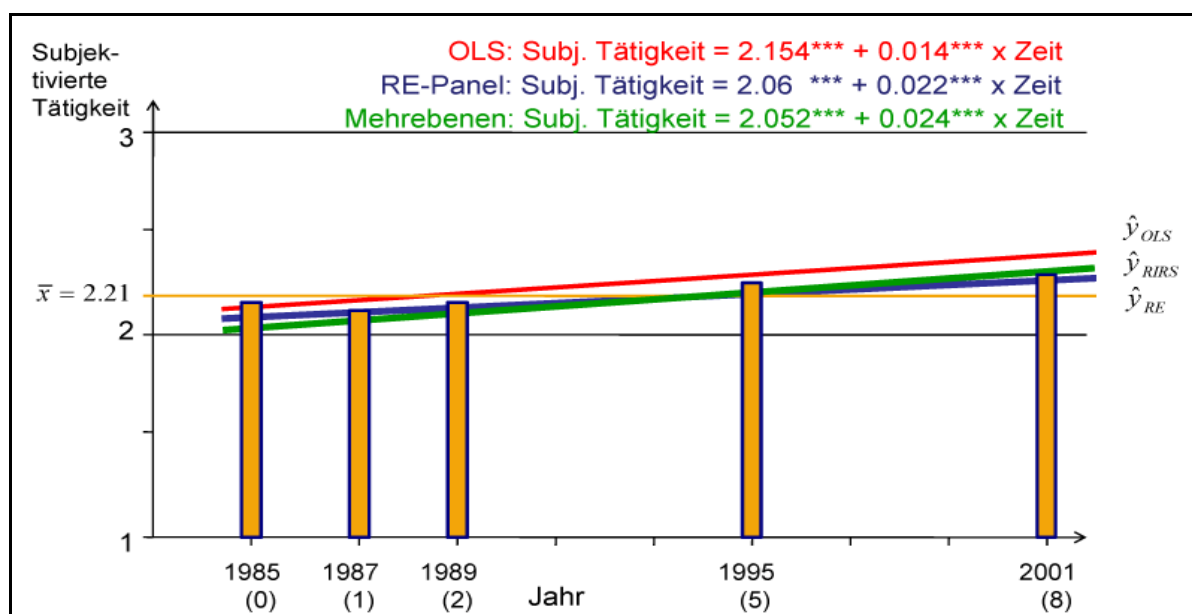
3.2 Anwendung klassischer Methoden

Im Folgenden soll für das Beispiel der subjektivierten Tätigkeit diese hierarchische Datenstruktur zunächst nicht beachtet und daher die klassischen Analysen durchgeführt werden. In einem ersten Schritt werden die (gewichteten) Mittelwerte der Skala über die Zeit betrachtet. 1985 liegt die durchschnittliche Beurteilung der

Freiheitsgrade einer Tätigkeit noch bei 2,174. Bis zum Jahr 2001 steigen die Skalenmittelwerte auf 2,276 Punkte an (Abb. 1 auf Seite 91: orange Balken). Dies stellt eine Zunahme um 2,5 % dar. Es zeigt sich, dass es zu einer geringen, statistisch bedeutsamen Zunahme an subjektivierten Tätigkeiten kommt.

Im Weiteren sollen Trendaussagen getroffen werden, die über die Interpretation der Mittelwerte zu exakt den fünf Beobachtungszeitpunkten hinausgehen. Dazu wird ein inferenzstatistisches Maß, also eine auf Wahrscheinlichkeitsberechnung basierende Kenngröße benötigt. Die lineare Regression ist eine solche Methode, die eine allgemeine Entwicklung der Skala allein durch die zeitliche Veränderung vorhersagen kann (Abb. 1: rote Gerade). Die ermittelte Regressionsgerade lässt sich wie folgt interpretieren: Von dem Ausgangsniveau (1985) mit 2,154 Skalenpunkten kommt es zu einer Zunahme von 0,014 Skalenpunkten pro Zeiteinheit. Da jede Zeiteinheit zwei Jahre abbildet, steigen die Werte in den Freiheitsgraden der Tätigkeit insgesamt acht Mal und damit um 0,112 Skalenpunkte (5,6 %).

Abb. 1: Entwicklung der subjektivierten Tätigkeit über die Zeit



3.3 Kontrolle der Ausgangsniveaus – die Panelanalyse

Hätten alle Befragten nur jeweils einmal teilgenommen, würde keine hierarchische Datenstruktur entstehen. Da jedoch mehrere Beobachtungen über die Zeit (Ebene 1) genau einer Tätigkeit⁴ (Ebene 2) zugeordnet werden können, muss eine Aufspaltung der Streuung in erstens Abweichungen innerhalb einer Tätigkeit und zweitens Unterschiede zwischen Tätigkeiten vorgenommen werden (vgl. Langer 2004, S. 223).

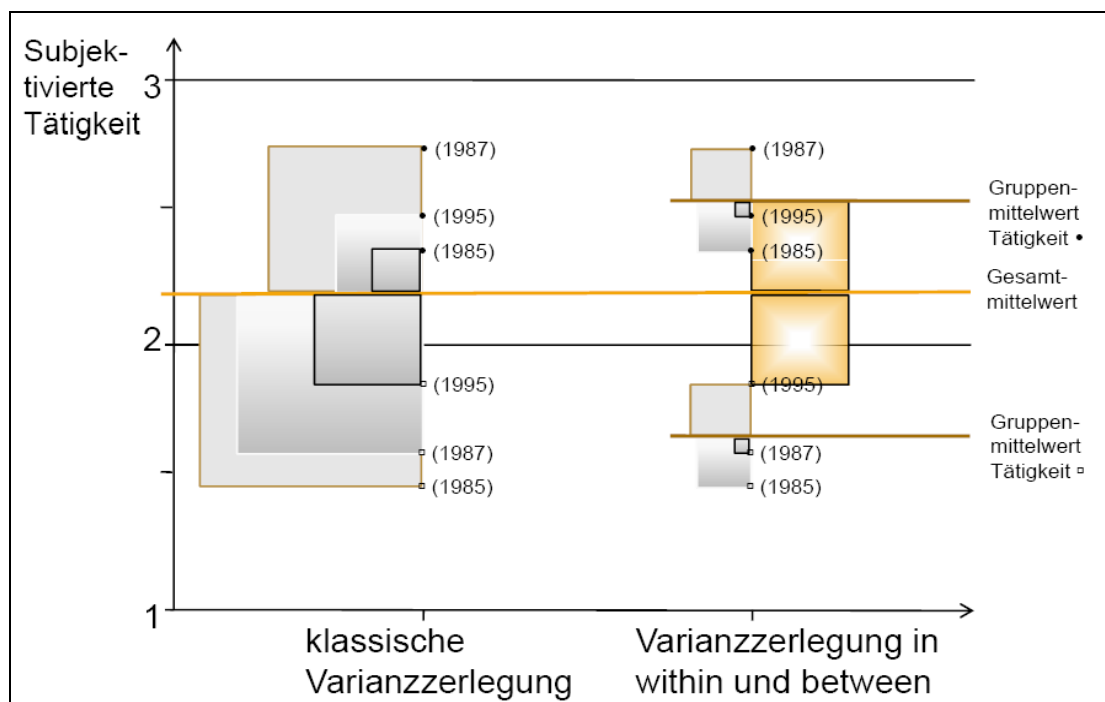
Mathematisch wird dazu je ein tätigkeitsspezifischer Mittelwert für die Ebene2-Untersuchungseinheiten mit aufgenommen. Die quadrierte Abweichung um den Gesamtmittelwert wird dadurch in jeweils personenspezifische Varianzen und eine

4 Die Untersuchungseinheiten in einer Panelbefragung sind natürlich Personen, jedoch bezieht sich die Forschungsfrage auf den Grad der praktischen Subjektivierung der Tätigkeit. Daher wird im Folgenden die Untersuchungseinheit „Tätigkeit“ genutzt.

Varianz zwischen den Gruppen aufgespalten (Abb. 2)⁵. In der Mehrebenenansprache heißt dies „Random-Intercept-Only“-Modell, was verdeutlicht, dass allein die unterschiedlichen Niveaus (Achsenabschnitte) der Tätigkeiten Beachtung finden und keine anderen Variablen mit in das Modell aufgenommen werden. Allein die Zuordnung zu den einzelnen Subgruppen steht hier im Fokus. Es zeigt sich, dass von der gesamten Schwankung der Skala der „subjektivierten Tätigkeit“ 55 % durch die Zuordnung zu den Untersuchungseinheiten erklärt werden können.

Hierin liegt einer der größten Vorteile der Mehrebenenanalyse: In den Sozialwissenschaften können niemals alle interessierenden Variablen in ein Modell aufgenommen werden. Häufig liegt die Erklärungskraft eines Modells unter 10 %. Das kann problematisch werden, wenn es einen Zusammenhang zwischen den nicht beobachteten Variablen und dem zu untersuchenden Konstrukt gibt. Soll beispielsweise das Einkommen von Arbeitenden untersucht werden, ohne dass Informationen über das Geschlecht der Befragten vorliegen, dann wird stets ein systematischer Fehler bei den Vorhersagen gemacht werden. Die Mehrebenenanalyse hingegen nimmt auch die unbeobachteten Merkmale der Untersuchungsobjekte auf und kann damit im vorliegenden Fall 55 % Varianz zuordnen und im Modell berücksichtigen. „Unerklärte Heterogenität“ ist somit keine potentielle Gefahrenquelle mehr für die Güte eines Modells (vgl. Brüderl 2005, S. 4).

Abb. 2: Varianzzerlegung



In einem folgenden Schritt kann nun die zeitliche Veränderung der Skala der subjektivierten Tätigkeiten untersucht werden: Für jede personenspezifische Tätigkeit wird eine Regressionsgerade bestimmt. Damit ergeben sich so viele

5 Dieses Vorgehen wird auch in der Varianzanalyse (engl. ANOVA) genutzt. Zu Grundverständnisfragen kann daher auch diese als Quelle genutzt werden (vgl. Backhaus et al. 2006, S. 119).

Regressionsgeraden, wie es Beobachtungseinheiten gibt ($N=18635$). Diese weisen unterschiedliche Ausgangsniveaus (random intercepts) auf, aber der Anstieg ist für alle gleich. Der Zeitverlauf ist daher parallel. Im Weiteren wird aus diesen verschiedenen Tätigkeitsgeraden die mittlere bestimmt. Diese entspricht einer klassischen Random-Effects-Panelgeraden (Abb. 1 auf Seite 91: blaue Gerade). Sie gibt Auskunft darüber, wie stark der Einfluss der Zeit auf die Skala ist, wenn die Datenstruktur berücksichtigt wird (vgl. Brüderl 2005, S. 12).

Im vorliegenden Beispiel liegt das Ausgangsniveau der Skala, also der durchschnittliche Achsenabschnitt im ersten Beobachtungsjahr, bei 2,062 Punkten. Weiterhin kommt es zu einer durchschnittlichen Zunahme der Handlungsspielräume der Tätigkeiten um 0,022 Skaleneinheiten (1,1 %) pro Zeiteinheit (also aller 2 Jahre) und damit insgesamt um 8,8 % über den Untersuchungszeitraum. Dieser Wert ist ca. 50 % größer als bei dem Modell, welches die Datenstruktur nicht beachtet hat.

3.4 Die Mehrebenenanalyse zur Abbildung individueller Entwicklungen

Wie im letzten Abschnitt gezeigt, geht die Panelanalyse davon aus, dass der zeitliche Verlauf für jede Untersuchungseinheit gleich ist und sich nur die Niveaus unterscheiden. Die gleiche Entwicklung der individuellen Verläufe muss aus theoretischer Sicht jedoch verworfen werden. Die Hypothese 2 nimmt an, dass die Verläufe über die Zeit unterschiedlich sind und diese Unterschiedlichkeit weiter erklärt werden kann. Dies zu untersuchen, erlaubt die Mehrebenenanalyse auch: Sie hat die gleiche grundlegende Logik wie die Panelanalyse, berechnet also eigenständige Regressionsgeraden für die einzelnen Untersuchungseinheiten und geht damit den Weg der Varianzzerlegung, erlaubt jedoch den Geraden nicht nur ein unterschiedliches Ausgangsniveau, sondern auch unterschiedliche Entwicklungen über die Zeit (Abb. 1 auf Seite 91: grüne Gerade). Dies wird in der Mehrebenensprache als „Random-Intercept-Random-Slope“-Modell bezeichnet (vgl. Hedeker 2004, S. 218 ff.). Es wird deutlich, dass mit einem Ausgangsniveau von 2,054 und einer Erhöhung um 0,024 Skaleneinheiten pro 2 Jahre (1,2 %) die Gerade sehr nah an der bereits berechneten Panelgeraden liegt.

3.5 Die Kontrolle von Kontexteffekten in der Mehrebenenanalyse

Bisher wird die Veränderung der Handlungsfreiheiten einer Tätigkeit allein mit der Variable Zeit abgebildet. Die gezeigte Zunahme der Skala wird als Indiz für eine praktische Subjektivierung von Arbeit gewertet. Aber neben dieser Entwicklung gibt es weitere Gründe, warum die Skalenwerte zunehmen könnten. Diese eigenständigen Entwicklungen mit abzubilden und dadurch ihren Einfluss aus dem Effekt der praktischen Subjektivierung herauszurechnen (d. h. zu „kontrollieren“), ist mit der Mehrebenenanalyse möglich. Ein solches Vorgehen wird im Folgenden beispielhaft verdeutlicht.

Höhere Handlungsspielräume am Arbeitsplatz können auch auf eine allgemeine Tendenz der Höherqualifizierung und einen damit einhergehenden Wandel hin zu strukturell autonomen Berufen zurückzuführen sein. So ist eine mögliche Ursache für steigende Handlungsspielräume beispielsweise ein Berufsstrukturwechsel mit mehr Führungskräften und weniger ArbeiterInnen. Damit praktische Subjektivierung von Arbeit als ein eigenständiges Phänomen nachweisbar bleibt, darf sie nicht nur die Folge eines bereits bekannten Wandlungsprozesses sein.

Daher wird in das Modell (Tab. 2) die Variable „Autonomie beruflichen Handelns“ aufgenommen. Sie wird durch eine Einteilung des „Stellung im Beruf“ (StiB)-Codes in

fünf Gruppen konstruiert, die zwischen Berufsgruppen mit „geringer Autonomie“ und „hoher Autonomie“ unterscheiden (vgl. Hoffmeyer-Zlotnik 1993; 2003).

Ein erwarteter positiver Zusammenhang wird nun im Modell deutlich: Tätigkeiten in strukturell-autonomeren Berufsgruppen haben auch in der Skala der subjektivierten Tätigkeit höhere Werte als Tätigkeiten mit autonomieärmeren Berufen. Mit der Aufnahme dieser Variablen in das Modell wird nicht nur der unterschiedliche Grad an Autonomie unterschieden, sondern auch die Wechsel zwischen den Gruppierungen beachtet: Wenn eine Person einen Zuwachs in der Skala der subjektivierten Tätigkeit aufgrund dessen aufweist, dass sie die Berufsgruppe – beispielsweise durch Beförderung vom Sachbearbeiter zum Abteilungsleiter – wechselt, dann wird dies nicht auf das Konto der Zeit und damit der praktischen Subjektivierung von Arbeit gezählt, sondern auf das der „Autonomie beruflichen Handelns“. Damit wird eine präzisere Schätzung der praktischen Subjektivierung erreicht.

Eine weitere gesellschaftliche Entwicklung, die mit einer Veränderung der Skala der subjektivierten Tätigkeit einhergeht, ist die Verschiebung der Wirtschaftssektoren, in denen sich die Tätigkeiten befinden. Dieser Prozess wird im Allgemeinen als Tertiärisierung bezeichnet. So geht mit einer Abkehr von Fließbandproduktion und tayloristischen Arbeitsbedingungen hin zu einer im Interaktionsprozess zu verausgabenden, schwer standardisierbaren Arbeitsleistung eine größere Handlungsfreiheit einher, die mit personenspezifischen Merkmalen gefüllt werden muss. Um diesen Prozess im Modell zu berücksichtigen, wird der landwirtschaftliche Sektor als Referenzkategorie gewählt und nur der zweite und der dritte Sektor als jeweils dichotome Variable mit in das Modell (Tab. 2) aufgenommen. Es zeigt sich, dass der erste Sektor die größten Skalenwerte aufweist und sich damit in ihm die am stärksten praktisch-subjektivierten Tätigkeiten befinden. Dieses Ergebnis erscheint theoretisch schlüssig, ist empirisch jedoch mit etwas Vorsicht zu betrachten, da nur ca. 2 % der Befragungen in diesem ersten Sektor stattfanden. Überdies ist interessant, dass der Produktions- und der Dienstleistungssektor auf nahezu gleichem Niveau liegen. Dies ist unter anderem auf die Kontrolle der anderen Merkmale im Modell zurück zu führen, da bei deskriptiven Mittelwertsvergleichen über die Zeit die Unterschiede noch deutlicher zum Vorschein kommen. Auf weitere Untersuchungen an dieser Stelle muss in diesem Artikel verzichtet werden. Jedoch könnten Mehrebenenanalysen für die einzelnen Sektoren noch einmal getrennt durchgeführt werden und dabei Untersuchungen beispielsweise zu „Subjektivierter Taylorisierung“ (vgl. Matuschek et al. 2007) ermöglichen.

Fixed Effect		Koeffizient	in % der Skala
Ebene 1	Ebene 2		
Konstante	Konstante	2.447 ***	
	Frau	-0.110 ***	-5.5%
	Bildungsdauer in Jahren	0.012 ***	0.6%
	Alter	0.001	0.0%
	NBL	0.026	1.3%
	Migration	-0.227 ***	-11.4%
Zeit	Konstante	0.016 ***	0.8%
	Frau	0.004 **	0.2%
	Bildungsdauer in Jahren	-0.001 ***	-0.1%
	Alter	0.000	0.0%
	NBL	-0.001	0.0%
	Migration	0.009 ***	0.4%
Autonomie beruflichen Handelns ¹		0.193 ***	9.7%
Nettoeinkommen ¹		0.000 ***	0.0%
2. Sektor		-0.263 ***	-13.2%
3. Sektor		-0.272 ***	-13.6%
Dauer im Unternehmen in Jahren		-0.004 ***	-0.2%
Teilzeit		-0.020 **	-1.0%

Quelle: eigene Berechnungen

¹ Variable ist Grand-Mean-zentriert.

Weiterhin wird eine Variable aufgenommen, die die Beschäftigungsdauer in einem Unternehmen abbildet. Es ist davon auszugehen, dass längere Tätigkeit in einem Unternehmen mit mehr Verantwortung und der Erhöhung von individuellen Handlungsspielräumen einhergeht. Der gegenteilige Effekt zeigt sich jedoch in Tab. 2: Je kürzer eine Person in einem Unternehmen arbeitet, umso stärker ist deren Tätigkeit subjektiviert. Dieser Befund muss kritisch hinterfragt werden. Beruflicher Aufstieg, der in der Regel mit der dauerhaften Beschäftigung im gleichen Unternehmen einhergeht, wird durch andere Variablen, wie zum Beispiel „Autonomie beruflichen Handelns“ und Nettoeinkommen, teilweise erklärt. Die reine Dauer in einem Unternehmen hat dementsprechend einen geringen Einfluss auf die Handlungsspielräume einer Tätigkeit. Hinzu kommt die Möglichkeit eines Selbstselektionseffekts: Personen, die ein starkes Interesse an subjektivierter Tätigkeit oder auch Karriere haben, werden eher bereit sein, ihre Tätigkeit zu wechseln als ihre ArbeitskollegInnen und damit höhere Skalenwerte mit kürzerer Dauer im Unternehmen haben.

Weiterhin werden das Nettoeinkommen und die Unterscheidung in Voll- oder Teilzeittätigkeit in das Modell mit aufgenommen. Es zeigt sich, dass mit steigendem Einkommen auch die Werte der Skala der subjektivierten Tätigkeit zunehmen. Außerdem haben Teilzeitbeschäftigte (unter Kontrolle der bereits erwähnten anderen Variablen) tendenziell weniger Handlungsspielräume als Vollzeitbeschäftigte.

Wenn nun diese parallelen Entwicklungen im Modell berücksichtigt werden, dann reduziert sich der Effekt der Zeit von 0,021 im Panelmodell auf 0,015 Skaleneinheiten pro Zeiteinheit. Diese 6 % über den Untersuchungszeitraum von 16 Jahren bilden nun die Erhöhung der praktischen Subjektivität *sui generis* ab. Der Einfluss bleibt statistisch bedeutsam und lässt sich an dieser Stelle wie folgt interpretieren: Trotz der Kontrolle von bekannten gesellschaftlichen Wandlungsprozessen, mit denen eine Erhöhung der Handlungsspielräume einer Tätigkeit einhergehen, gibt es weiterhin eine Erhöhung der Skala der subjektivierten Tätigkeiten, die nicht erklärt wird. Dies entspricht der praktischen Subjektivierung von Arbeit. Im kommenden Abschnitt 3.6 kann dieser Effekt in seinem Ausgangsniveau als auch in seinem zeitlichen Verlauf weiter untersucht werden.

An dieser Stelle soll der Fokus erneut auf die Hypothese 2 gelegt werden. Zu diesem Zeitpunkt der Modellentwicklung wird bereits die Datenstruktur beachtet und gleichzeitig der zu untersuchende Einfluss von anderen Effekten getrennt. Nun kann der Frage nachgegangen werden, ob die individuellen Entwicklungen sich über die Zeit eher entfernen und damit die Streuung der Skala der subjektivierten Tätigkeit zunimmt oder die unterschiedlichen Tätigkeiten sich in ihrem Grad der praktischen Subjektivität über die Zeit annähern. Hedeker und Mermelstein (2007) schlagen eine Messung der Streuung über die Zeit vor, bei der zu der Ausgangsstreuung zum Zeitpunkt 0 (1985) jeweils die zu- oder abnehmende Streuung der Anstiege addiert werden (vgl. ebd, S. 187 f.). Wird mit diesem Vorgehen der Hypothese 2 nachgegangen, wird deutlich, dass es nicht, wie erwartet, zu einer steigenden Unterschiedlichkeit in den Freiheitsgraden der Tätigkeiten kommt, sondern sich die Streuung über die Zeit verringert und die Tätigkeiten somit tendenziell ähnlicher werden (Tab. 3). Damit ist nicht auszuschließen, dass es zur Polarisierung zweier Einzelgruppen kommen kann. Die Ergebnisse weisen jedoch – tendenziell – auf eine allgemeine Angleichung der Tätigkeiten im Grad der praktischen Subjektivität hin.

Tab. 3: Entwicklung der Varianz zwischen den Untersuchungseinheiten

Jahr	1985	1987	1989	1995	2001
Between Variance	0,103	0,090	0,080	0,064	0,069

3.6 Die Erklärung von zeitlicher Veränderung in der Mehrebenenanalyse

Eine weitere Chance der Mehrebenenanalyse ist, dass die praktische Subjektivierung weiter erklärt werden kann. Im Folgenden wird ein mögliches Vorgehen dargestellt. Dazu werden nun zeitkonstante Ebene2-Variablen in das Modell mit aufgenommen, die einerseits das Ausgangsniveau von 1985 und andererseits den Anstieg der Skala über die Zeit mit tätigkeitsspezifischen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Bildungsdauer und Herkunft der Person erklären können. Dies heißt mit anderen Worten, dass sowohl das allgemeine Niveau als

auch die 6 % Erhöhung der Skala nun ins Zentrum der Analysen rücken. Die Ergebnisse sind in Tab. 2 auf Seite 94 dargestellt.

Zum Ausgangszeitpunkt 1985 haben Frauen einen um 0,110 geringeren Skalenwert (5,5 %) als Männer. Es kommt über die Zeit zu einer Annäherung in der praktischen Subjektivität zwischen den Geschlechtern, jedoch wird bis 2001 nicht das gleiche Niveau erreicht (0,2 % pro Zeiteinheit). Das ist überraschend, denn im Diskurs um Subjektivierung von Arbeit wird Frauen meist die subjektiviertere Tätigkeit zugeschrieben (vgl. bspw. Lange et al. 2005, S. 121). Diese Differenz kann auf zwei Punkte zurückgeführt werden. Erstens kann durch diese Erkenntnis Misstrauen an der Validität der Skala der subjektivierten Tätigkeiten geweckt werden. Vielleicht werden Dimensionen der praktischen Subjektivität, die vor allem bei ‚typisch weiblichen‘ Tätigkeiten auftreten, schlechter von der Skala abgebildet? Oder geht zweitens dieser Geschlechtereffekt mit der Kontrolle der Kontextvariablen einher? Denn dadurch werden Menschen im gleichen Beruf, im gleichen Sektor, mit gleichem Einkommen, etc. verglichen. Wenn dies alles berücksichtigt wird, dann könnte der geringere Skalenwert als Diskriminierung der Frauen in der praktischen Einbringung persönlicher Ressourcen gewertet werden. Dies kann an dieser Stelle nicht endgültig geklärt werden. Vor diesem Hintergrund sollten die Ergebnisse kritisch betrachtet werden.

Im Jahr 1985 kann durchschnittlich mit jedem zusätzlichen Bildungsjahr ein um 0,6 % höherer Skalenwert erzeugt werden. Mehr Bildung führt somit zu einer höheren praktischen Subjektivität. Beispielsweise vergrößert 1985 ein Studium über 5 Jahre die Skalenwerte um durchschnittlich 3 %. Über die 8 Untersuchungszeiteinheiten à zwei Jahre reduziert sich jedoch dieser Effekt jeweils um 0,1 % pro Bildungsjahr. Über den Untersuchungszeitraum verliert Bildung seine Vorhersagekraft auf Skalenwerte.

Das Alter des Arbeitenden und die Herkunft innerhalb von Deutschland (geteilt nach Neuen und Alten Bundesländern) hat zum Ausgangszeitpunkt keine Vorhersagekraft auf die praktische Subjektivität einer Tätigkeit. Auch im Zeitverlauf gibt es keine signifikanten Effekte dieser beiden Variablen.

Die Einteilung, ob eine arbeitende Person innerhalb oder außerhalb von Deutschland geboren ist, hat jedoch starken Einfluss auf das Niveau der praktischen Subjektivität: 1985 schreiben Personen mit Migrationshintergrund ihrer Tätigkeit durchschnittlich um 11,4 % weniger Handlungsfreiräume zu als Personen, die in Deutschland geboren sind. Wie bei Bildungsdauer und Geschlecht reduziert sich diese Unterscheidung durch einen gegenläufigen Effekt von 1985 bis 2001: Mit einer Angleichung um 0,4 % pro Zeiteinheit wird die Unterscheidung zwischen MigrantInnen und NichtmigrantInnen mit 8,2 % im Jahr 2001 zwar geringer, bleibt jedoch bestehen. Es lässt sich somit von einer Annäherung, aber nicht von einer Angleichung sprechen.

Abschließend können die Ergebnisse der beispielhaften Mehrebenenanalyse wie folgt zusammengefasst werden: Trotz der Beachtung von parallelen gesellschaftlichen Prozessen wie Tertiärisierung und allgemeine Höherqualifizierung kann ein eigenständiger Effekt einer praktischen Subjektivierung aufgezeigt werden. Für diesen zeigt sich, dass es über den Untersuchungszeitraum nicht zu einem Auseinanderdriften im Grad der Handlungsspielräume der Tätigkeiten gekommen ist, sondern im Gegenteil die Heterogenität abgenommen hat und die Tätigkeiten nun nivellierter im Grad ihrer praktischen Subjektivität sind als zuvor.

Wird weiterhin beachtet, dass strukturelle Determinanten wie Geschlecht, Bildungsdauer und Migrationshintergrund über den Zeitverlauf deutlich an Vorhersagekraft verlieren, dann kann daraus der Schluss gezogen werden, dass die praktische Subjektivierung von Arbeit ein allgemeiner Trend ist, welcher nicht auf einige Gruppen innerhalb der Gesellschaft beschränkt ist.

4 Die Mehrebenenanalyse im Werkzeugkasten der Arbeitssoziologie

Nachdem anhand der Beispieldaten nun die Mehrebenenanalyse vorgeführt wurde, lassen sich die Vor- und Nachteile daraus ableiten. In der Arbeitssoziologie wird häufig Fragen der gesellschaftlichen Veränderung nachgegangen. Diese zeitlichen Veränderungen zu untersuchen, vermag die Mehrebenenanalyse. Dabei ist ein Vorteil, dass im Vergleich zu Querschnittsanalysen (vgl. Kap. 3.2) auch weitere gesellschaftliche Veränderungsprozesse mit in das Modell aufgenommen werden können, die eine präzisere Schätzung des zu untersuchenden Effektes ermöglichen. Weiterhin erscheint die Untersuchung von Veränderungen der Streuung gerade für die arbeitssoziologischen Fragestellungen interessant, da damit die Untersuchung von Differenzierungsprozessen ermöglicht wird. Ebenso vorstellbar sind getrennte Analysen für unterschiedliche Subgruppen der Erwerbsbevölkerung, um beispielsweise Trends in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren zu betrachten und gegenüber zu stellen.

Die hohen Anforderungen an den Datensatz stellen jedoch ein praktisches Problem dar. Es muss sich um eine hierarchische Datenstruktur wie beispielsweise bei Paneldaten handeln. Auch wenn in den letzten Jahren ein regelrechter Panel-Boom zu verzeichnen ist (z. B. Panel „Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“, PAIRFAM oder das Nationale Bildungspanel), werden viele Fragestellungen der aktuellen Arbeitssoziologie nur schwer mit den Daten zu operationalisieren sein. Dies tritt als Hauptschwierigkeit der quantitativen Arbeitssoziologie – egal ob im Zeitverlauf oder zu einem Zeitpunkt – auf: Die Thesen können sich nur unter Abstrichen operationalisieren lassen.

Dies soll jedoch nicht davon abhalten, es weiterhin zu versuchen, sondern ermutigen, die Herausforderung anzunehmen und durch weitere Operationalisierungs- bzw. Validierungsversuche letztlich größere Evidenz zu erreichen. Im Großen und Ganzen können mit der Mehrebenenanalyse wichtige und spannende Fragestellungen bearbeitet werden, die die aktuellen Debatten der Arbeitssoziologie sicher bereichern würden.

Literatur

- Backhaus, K./Erichson, B./Plinke, W./Weiber, R. 2005: Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung (11. Auflage). Berlin, Heidelberg, New York: Springer.
- Baethge, M. 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität: Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. In: Soziale Welt, Jg. 42, H. 1, S. 6-20.
- Böhle, F. 1994: Negation und Nutzung subjektivierenden Arbeitshandelns bei neuen Formen qualifizierter Produktionsarbeit. In: Beckenbach, N./van Treeck, W. (Hg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Sonderband 9 der Soziale Welt. Göttingen: Schwartz, S. 183-206.
- Brüderl, J. 2005: Panel Data Analysis. Material: Regression Analysis Using Stata. Internet: <http://www.sowi.uni->

- mannheim.de/lehrstuehle/lessm/veranst/Panelanalyse.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.07.2010]
- Bröckling, U. 2007: Das unternehmerische Selbst: Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hedeker, D. 2004: An Introduction To Growth Modeling. In: Kaplan, D. (Hg.): The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences. Thousand Oaks, Calif.: Sage, S. 215-234.
- Hedeker, D. /Mermelstein, R.J. 2007: Mixed-Effects Regression Models with Heterogeneous Variance: Analyzing Ecological Momentary Assessment (EMA) Data of Smoking. In: Little T.D./Bovaird J.A. /Card N.A. (Hg.): Modeling Contextual Effects in Longitudinal Studies. Mahwah, NJ: Erlbaum, S. 183-206.
- Hoffmeyer-Zlotnik, J.H.P. 1993: Operationalisierung von „Beruf“ als zentrale Variable zur Messung von sozio-ökonomischem Status. ZUMA-Nachrichten Jg. 17, H. 32, S. 135-141. Internet: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/zuma_nachrichten/zn_32.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.07.2010]
- Hoffmeyer-Zlotnik, J.H.P. 2003: „Stellung im Beruf“ als Ersatz für eine Berufsklassifikation zur Ermittlung von sozialem Prestige. ZUMA-Nachrichten Jg. 27, H. 53, S. 114-127. Internet: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/zuma_nachrichten/zn_53.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.07.2010]
- Hox, J. 2002: Multilevel Analysis: Techniques and Applications. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G.G. 2003: Subjektivierung von Arbeit: Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In: Moldaschl, M./Voß, G.G. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp Verlag, S. 57-114.
- Kratzer, N./Sauer, D./Hacket, A./Trinks, K. 2003: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit: Zwischenbericht zur Berichterstattung zur Sozioökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen. München.
- Lange, A./Szymenderski, P./Klinkhammer, N. 2005: Forcierte Ambivalenzen?: Herausforderungen an erwerbstätige Frauen in Zeiten der Entgrenzung und Subjektivierung. In: Lohr, K./Nickel H.M. (Hg.): Subjektivierung von Arbeit: Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 115-148.
- Langer, W. 2004: Mehrebenenanalyse: Eine Einführung für Forschung und Praxis (1. Auflage). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Langfeldt, B. 2009: Subjektorientierung in der Arbeits- und Industriesoziologie: Theorien, Methoden und Instrumente zur Erfassung von Arbeit und Subjektivität (1. Auflage). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Matuschek, I./Arnold, K./Voß, G.G. 2007: Subjektivierung Taylorisierung: Organisation und Praxis medienvermittelter Dienstleistungsarbeit. München: Hampp Verlag.
- Richter, T./Naumann, J. 2002: Mehrebenenanalyse mit hierarchisch-linearen Modellen. In: Zeitschrift für Medienpsychologie Jg. 14, H. 4, S. 155-159.
- Voß, G.G./Pongratz, H.J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 50, H. 1, S. 131-158.
- Wagner, G.G./Frick, J.R. /Schupp, J. 2007: The German Socio- Economic Panel Study (SOEP): Scope, Evolution and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies) Jg. 127, H. 1, S. 139-169. Internet:

http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/77277/schmoller_wagner_etal_2007.pdf [zuletzt aufgesucht am 10.07.2010]

Irene Götz¹

Ethnografien der Nähe – Anmerkungen zum methodologischen Potenzial neuerer arbeitsethnografischer Forschungen der Europäischen Ethnologie

1. Spezifika ethnografischen Arbeitens²

In der Europäischen Ethnologie als einer empirischen Kulturwissenschaft wird in den letzten 15 Jahren zunehmend mit ethnografischen Ansätzen und Begrifflichkeiten aus der Fachtradition über Phänomene des Arbeitens und Lebens unter postfordistischen Bedingungen geforscht (vgl. Götz 2007). Der interdisziplinäre Austausch, insbesondere mit der Arbeits- und Industriosozilogie, ist für diese Studien wie sie sich im Kontext der „Arbeitskulturen“-Kommission der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde entwickelt haben, essentiell und – wechselseitig – befruchtend. Auch wenn es hier sicherlich aufschlussreich wäre, die Epistemologie und Konzeptlogik arbeitsethnografischer Forschungen aus ihrer Fachgeschichte³ heraus nachzuzeichnen, soll im Folgenden ein anderer Weg gegangen werden, um die Spezifika ethnografischen Arbeitens und seiner Potenziale zu erhellen. Anstatt die Arbeitsethnografie aus einer fachgeschichtlichen Perspektive herzuleiten oder einige ihrer Prinzipien und Theoreme abstrakt zu referieren, werden vielmehr einzelne zentrale Charakteristika aus empirischen Fallbeispielen, in einer Art Werkstattbericht, herauspräpariert, was zur größeren Anschaulichkeit beitragen mag.

Stichpunktartig seien vorab einige der Europäischen Ethnologie und der Arbeits- und Industriosozilogie *gemeinsame Aspekte* der Arbeitsweise als Verständigungsgrundlagen identifiziert:

In beiden Fächern geht es in vielen Bereichen um die Akteursperspektiven, um die Alltagsnähe einer empirisch grundierten, meist qualitativ operierenden Forschung, um Fragen von Subjektivierung von Arbeit, um multiple Entgrenzungen von Arbeit und Leben, um die alltägliche Lebensführung im Postfordismus. Auch die Europäische Ethnologie diskutiert seit einiger Zeit somit einen erweiterten Arbeitsbegriff. Einige der hier in den letzten Jahren bearbeiteten Themen sind etwa Formen der Eigenarbeit (Nebelung 2007), prekäre Arbeits- und Lebensformen (Götz/Lemberger 2009; Schönberger/Springer 2003), Arbeitslosigkeit (Moser 1993), mobile Hausarbeiterinnen (z.B. Hess 2005), interkulturelle Konflikte im Arbeitsleben

1 Prof. Dr. Irene Götz, Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie, LMU München, i.goetz@vkde.fak12.uni-muenchen.de

2 Für die vielen hilfreichen Anregungen zu diesem Beitrag danke ich sehr herzlich Birgit Huber, Petra Schweiger und G. Günter Voß.

3 Eine fachhistorische Perspektive auf „Arbeit“ anzulegen, hieße, zunächst auf die frühe, auf das ländliche vorindustrielle Handwerk fixierte ergologische Geräte-Sammelpraxis eingehen zu müssen (vgl. Lauterbach 2000) und dann in die Zeit nach 1968 zu springen und Arbeiterkulturforschung der 1970er Jahre (Warneken 2001) etwas genauer zu betrachten. Ferner hieße dies, als nächstes die Organisationskultur-Studien der 1990er Jahre zu behandeln, die versuchten, die informellen Beziehungen in Unternehmen und Organisation aus einer ganzheitlicheren Perspektive einzubeziehen (z. B. Götz 1997; Novak 1994; Wittel 1997; Friedreich 2008; Götz 2007). Die letzten 10 Jahre der Entwicklung europäisch ethnologischer Arbeitsforschung nachzuzeichnen, würde bedeuten, auf die Ausweitung und Präzisierung des Arbeitsbegriffs und die Pluralisierung der Forschungsfelder einzugehen.

(Schondelmayer 2008), Arbeit in alten und neueren Dienstleistungsbereichen (z. B. Krohn 2008; Seidl 2010; Schweiger 2010) oder Wissensarbeit in virtuellen Netzwerken (Hirschfelder/Huber 2004).

Des Weiteren verbindet die Europäische Ethnologie mit der Arbeitssoziologie eine gewisse Sichtweise auf gesamtgesellschaftliche Transformationsprozesse hin zu einer sich radikal ökonomisierenden Lebenswelt, die Beobachtung der Kapitalisierung von Arbeitskraft in einer durchschlagenden Weise, die die Person, ihre Gefühle und Außerberufliches mit einbezieht, so dass Arbeit und Nicht-Arbeit (Herlyn et al. 2009) nicht mehr trennbar sind. Ähnlich ist damit auch ein gewisser kritischer Gestus dieser Studien, die die Möglichkeiten und Grenzen im Umgang mit flexibilisierten Arbeitsregimes aus der Akteursperspektive und einer veränderten (Ver-)Nutzung von Arbeitskraft herausarbeitet.

Es gibt jedoch auch *Unterschiede*. Diese Spezifika ethnografischen Arbeitens seien hier mit einigen Anmerkungen kurz aufgeführt. Betrachtet man die fertigen Texte der Ethnografen, fällt auf:

- eine spezifische Form der *Textualisierung* und ein entsprechender Umgang mit Kasuistik,
- eine starke *Nähe zum Feld* bzw. deren Thematisierung im Sinne der *Selbstreflexion des Forschers als Teil des Erkenntnisprozesses* und ein oft sehr *erfahrungsnaher Schreibstil*, der sowohl dicht an den Akteuren bleibt als auch vom tatsächlich „Da gewesen Sein“ als Authentifizierungsstrategie zeugt.
- Ein erster Unterschied beginnt bereits früher, mit der generell *theoretisch und methodisch offenen Verfahrensweise*: Europäisch ethnologische Arbeitsforschung ist prinzipiell *induktiv*. Fragestellung und das genaue Untersuchungsdesign verändern, ja entwickeln sich oft mit dem und in dem Feld. Dieser Umstand folgt der Feldforschungslogik der traditionellen Ethnologie in „fremden“ Gesellschaften: „Nosing around“ war hier ein Leitprinzip. D. h., es galt, durch die Teilnahme und eine quasi zweite Sozialisation entdecken und verstehen zu lernen, was hier befremdet, anders, neu ist. Entsprechend muss das Feld lehren, die richtigen Fragen zu stellen. Dies heißt aber nicht, dass der/die Forscher/in theoretisch unbefleckt arbeiten soll, sondern sowohl methodologisch als auch konzeptuell stellt Feldforschung hohe Herausforderungen, gerade weil das Verfahren scheinbar so einfach ist. Ethnografie ist also ohne Theorie nicht zu haben; sie stellt eine gegenstands- und erfahrungsbezogene Theoriebildung dar.
- Feldforschung war schon in der traditionellen außereuropäischen Ethnologie und zum Teil auch in der frühen Stadtsoziologie der Chicago School, die ebenfalls für ethnografisches Arbeiten Pate stand (Lindner 1990), weitläufig, unstrukturiert, nicht planbar, auf Langzeit angelegt: Man denke an das berühmte „Jahr“ als traditionelles Initiationsritual in der Ethnologie, das man partizipatorisch im Feld miterleben musste, um eine vertrauensvolle Beziehung zu den Akteuren im Feld aufzubauen und um alles zu erkunden, zu sammeln, aufzuzeichnen und um überhaupt etwas „in der Fremde“ zu verstehen. All diese *frühen Erfahrungen*, die teilweise zu Mythen geronnen sind, prägen die heutigen in der Praxis häufigeren Kurzzeitbeobachtungen immer noch als Anspruch. Auch wenn das Feld längst kein einzelner klar begrenzbarer Ort mehr ist, sondern entsprechend Mehrörtigkeit auch des Forschers in einer entgrenzten Arbeits- und Lebenswelt notwendig wird, so bleibt doch das *Gebot des intensiven Miterlebens*, der *partizipativen Beobachtung*, auch wenn daraus im Bereich hochkomplexer Produktion oder Technologie eher ein kürzeres Dabeistehen als Besucher in einer „research up“-

Situation wird.⁴ Hinzu kommt, dass Europäische Ethnologinnen und Ethnologen *weitere Quellen* außer den gängigen Befragungsverfahren und Beobachtungen hinzuziehen und eine *typische Methoden- und Quellentriangulation* anstreben, die Mikro- und Makroebenen, selbst erhobene Daten aus Interviews oder anderen Befragungen mit Beobachtetem und schriftlich Dokumentiertem zusammen denkt und historisch perspektiviert.

- Objekte, Bilder, kulturelle Formen in einem weiteren Sinn, nicht nur die direkte Sprache, die Inhaltsebene des gesprochenen oder geschriebenen Wortes, sondern die ganze Komplexität der Interaktion im Feld ist „*dicht zu beschreiben*“, in einem verstehenden und holistischen Zugriff auf Kultur als „symbolischem Bedeutungsgewebe“ (Geertz 1983) zusammenzubringen. Es geht, im Sinne von Raymond Williams (1958), um *Kultur als „whole way of life“*⁵, wenngleich in der friktionierten postfordistischen Arbeitswelt „dichte Beschreibungen“ (Geertz 1983) höchstens noch als gedanklicher Rahmen taugen, der eine möglichst große Quellendichte auf der Mikroebene beim Erfassen einzelner Situationen und Episoden zu produzieren hilft.

2. Ein erstes Beispiel: Kulturelle Formen der Entgrenzung von Arbeit und Leben

Gerade für das Verständnis von Entgrenzungsphänomenen zwischen Arbeit und Leben, z. B. im Bereich der kreativen Wissensarbeiter, die diese Entgrenzung selbstreflexiv gestalten (vgl. Seidl 2010) und bisweilen regelrecht zelebrieren, kann der kontextspezifische Blick auf die kulturellen Formen und symbolischen Praktiken zusätzliche Einblicke bringen. Dispositive der Entgrenzung im Sinne von Foucaults Selbstführungs-Techniken (1993) stützen sich auf entsprechende Objektwelten und mediale Bilder, die wie z. B. auch Ratgeber und Richtlinien oder Gratifikationen des Unternehmens, zu beachten sind.

So gibt *Magdalena Dobrzynskas* (2010) Berufsporträt zweier Softwareentwickler in einem IT-Unternehmen Einblick in einen spezifischen Arbeitshabitus eines Milieus hoch qualifizierter Wissensarbeiter und deren inszeniertes Selbstbild. Der fordistische Charakter von Angestelltenverhältnissen hat sich bei der dort geleisteten immateriellen Arbeit in einer freundschaftlich lässigen Atmosphäre aufgelöst. Die Räumlichkeiten des kleinen Unternehmens sind auch irgendwie ein Zuhause, man trägt Hausschuhe oder erscheint barfuß zum Kunden-Meeting, gibt sich auch durch den jugendlichen Jargon informell, man genießt hier am Wochenende Musik auf der Stereoanlage, versammelt sich, dem entsprechenden Klischee gemäß, tatsächlich zu Pizza und Kicker-Spiel und einmal die Woche um die mit der Firmenleitung als Gratifikation ausgehandelte Fitnesstrainerin. Diese Wissensarbeiter, die auf flachen, fast unsichtbaren Hierarchien interagieren, scheinen gemeinschaftlich alles dafür zu tun, um Arbeit nicht mehr als Arbeit erscheinen zu lassen. Auch die Kunden werden

4 Bezüglich dieser neueren Form von mitgehender, punktueller und situativer Forschung, die sich mit der globalisierten und vernetzten Arbeitswelt entwickeln musste, sei exemplarisch auf die multilokale Ethnografie Birgit Hubers (2010) verwiesen.

5 „We use the word culture in these two senses: to mean a whole way of life – the common meanings; to mean the arts and learning – the special processes of discovery and creative effort. Some writers reserve the word for one or other of these senses; I insist on both, and on the significance of their conjunction. The questions I ask about our culture are questions about our general and common purposes, yet also questions about deep personal meanings. Culture is ordinary, in every society and in every mind.“ (Williams 1958, S. 4)

als „Kumpels“ beschrieben⁶, Markierungen des Geschäftscharakters eines Kundengesprächs bewusst aufgegeben.

In den Erzählungen der Programmierer wiederholt sich das Motiv der Arbeit als Spaß-Event in vielen Variationen. Einmal beispielsweise seien die Mitarbeiter zu einem Kundenmeeting in den gleichen Kapuzenjacken mit Firmenlogo gekommen, ohne dies zuvor abgesprochen zu haben. Dabei hätten sie sich, so erzählt einer der Angestellten, wie Mitglieder einer „Gang“ gefühlt. Durch die betont freizeithliche Inszenierung des Arbeitsortes scheint dieser gar keiner mehr zu sein. Auch Zeit spielt keine Rolle, bzw. Begriffe wie Überstunden sind, trotz regelmäßig zuhause geleisteter Arbeit, tabu. Denn schließlich, so Dobrzynska, „erinnern sie an die fordistische Arbeitswelt mit ihrem fremdbestimmten Zeitregime. Arbeit muss hier in der Firma als eine selbst bestimmte Leistung erscheinen (...). So werden Überstunden (...) gemäß dem Freiwilligkeits- und Kreativitätspostulat umgedeutet“. Es regiert im Selbstbild dieser Programmierer die „illusio“ (Bourdieu/Wacquant 1996, S.149) der Geduld und Leidenschaft fürs virtuelle Problemlösen „mit einer zur Schau getragenen Mischung aus Understatement und fröhlichem Stolz“ (Dobrzynska 2010, S. 186f.). Der Personal Computer wird zum Inbegriff der Befreiung vom Schweiß und der Körperlichkeit der alten fordistischen Arbeit, so wie es die Werbebilder der „kreativen Klasse“ vorinszenieren.

Generell muss die *Mikroanalyse* vor Ort mit den diese regierenden und strukturierenden *Makroebenen* – den politischen, ökonomischen und ideologischen Rahmenbedingungen, den institutionalisierten, rechtlichen u. a. Faktoren im Feld der Wirtschaft oder Politik, der Medien – jeweils zusammengedacht werden, etwa um gouvernementale Strategien und Formen der Selbstführung der arbeitenden Subjekte ausleuchten zu können. Hier sind auch insbesondere die Methoden der Visual Anthropology⁷ hilfreich, die die Botschaften der „Bildverführung des Denkens“ (Pörksen 1997) dicht beschreiben. Diese im Sinne von Bourdieu strukturierten Strukturen, die den Habitus der Akteure⁸ prägen, werden allerdings dann in ihrer subjektivierten und vor Ort gelebten, situativen Variation ethnografiert und dann wieder kontextualisiert, in ihrer Reichweite und Bedingtheit begründet, in ihrer Beziehung zum spezifischen Feld objektiviert.

Einzelne dieser Aspekte einer „Ethnografie der Nähe“ seien nun am Beispiel eines Forschungsprojektes illustriert und mit weiteren Forschungserfahrungen und Feldberichten angereichert.

3. Arbeit am Fall

„Arbeit in ‚neuen Zeiten‘. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen“ lautet der Titel eines Bandes mit zwölf Einzelfallanalysen, die Ergebnisse eines ethnografischen Forschungsprojektes zu „Spätmodernen Arbeits- und Lebenswelten“

6 Entsprechend zeigt eine Fallstudie von Stefanie Seidl (2010) über „Subjektivierung“ im Arbeitsalltag von PR-Dienstleistern, wie informelles „Netzwerken“, das auf Grund des Wegfallens von institutionalisierten Strukturen, die Beziehungsmodi in einer stärker formalisierten Weise zu regeln pflegen, besonders notwendig wird.

7 Vgl. als Beispiel Manuela Barth (2009)

8 Der Habitus ist nach Bourdieu (hier zit. 1985, S. 69) die „Leib gewordene Geschichte. Durch ihn wird die soziale Welt von innen heraus mittels der Praxisformen und der Wahrnehmungs- und Bewertungsschemata strukturiert.“ Das Habituskonzept veranschaulicht den Zusammenhang zwischen Struktur und Handlung. Er erwächst zugleich auch aus den „strukturierten Strukturen“, die ihn prägen und die er umgekehrt selbst mit prägt.

(Götz/Huber/Kleiner 2010)⁹ sind. Ziel des Projektes war es, Aspekte der Subjektivierung, Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit und Leben¹⁰ in konkreten Feldern mit einer ethnografischen Herangehensweise und mit besonderem Fokus auf die Akteursperspektiven auszuleuchten. Über mehrere Monate hinweg wurden von den zwölf Ethnografinnen und Ethnografen Interviews und teilnehmende Beobachtungen in verschiedenen Feldern durchgeführt – in Agenturen und Arbeitsgemeinschaften, Büros und Betrieben, in sozialen Einrichtungen des ersten und so genannten „zweiten Arbeitsmarktes“. Überall war dessen Transformation, aber auch die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise, hautnah spürbar.

Die folgenden beiden Einzelprojekte zeigen, was die *Arbeit am Fall* erlaubt, nämlich die Zusammenschau kultureller Formen, eine Methoden- und Quellenkombination sowie multiperspektivische Zugänge.

Vertrauensarbeit im Anlagekapitalismus: der Fall der Finanzberater

Im ersten Fall geht es um die Rekonstruktion eines professionellen Habitus von unabhängigen Finanzberatern, also um den Einblick in feldspezifische mentale Dispositionen, Bewertungsschemata, Rationalitäten und Praktiken, mit denen sie hier in spezifischer Weise auf die Finanzmarktkrise reagierten. Die Studie von *Thomas J. Heid* zeigt dabei, welche Chancen *Einzelfallporträts* besitzen, in denen das Interview als Prozess der wechselseitigen Rollenübertragung im Sinne von Georges Devereux (1976) ernst genommen wird. Der Interviewer selbst reflektiert sich hier in der Rolle des potenziellen Kunden, als der er von den Beratern aufgeklärt und überzeugt wird. Die in diesem Interaktionsprozess zu Tage tretenden Widersprüche und Stilisierungen der Person des Beraters, auch durch die Komposition des Kleidungs- und Bürostils und der zur Schau gestellten Hochglanzbroschüren, werden dabei für die Interpretation zusammen gedacht. Die Berater-Portraits modellieren entsprechend die Strategien und Ingredienzien der geleisteten Vertrauensarbeit heraus. Zumal in Zeiten des generellen Vertrauensverlustes in Finanzanlagen muss dieses im wahrsten Sinne des Wortes, strategisch auf den individuellen Kunden zugeschnitten, „erarbeitet“ werden:

„Im Bezug auf die von ihm geleistete Emotionsarbeit ist zu beobachten, dass Herr Kaiser (...) an seiner inneren Einstellung aktiv arbeitet, um bei seinen Kunden (wie auch im Interview dem Interviewer gegenüber) überzeugend zu wirken und bei ihnen positive Gefühle und Vertrauen zu wecken“ (Heid 2010, S. 106). Einige Kunden zeigten nach dem Börsencrash im letzten Jahr, räumt der freie Berater ein, ein intensiveres „Kontaktbedürfnis durch Telefon, E-Mail und persönliche Treffen zum Informationsaustausch und zur Beratung und ‚Beschwichtigung‘. Die Beziehung und das Verhältnis zu seinem Kundenstamm seien dabei – und dies sagt er, ohne dass er hier einen

9 Das am Institut für Volkskunde/Europäische Ethnologie der Ludwig-Maximilians-Universität München wurde von Irene Götz geleitet und von Barbara Lemberger und Piritta Kleiner sowie Birgit Huber mitbetreut.

10 Vgl. u. a. Moldaschl/Voß (2003), Schönberger/Springer (2003), Voß (2010). In den in vielerlei Hinsicht (räumlich, zeitlich, inhaltlich) entgrenzten Strukturen der Arbeit im Postfordismus erwächst die Notwendigkeit einer „aktiven“ Selbstorganisation betroffener Akteure mit begleitenden normativen Forderungen. Subjektive Potenziale wie Kreativität, Kommunikativität, Innovativität, Verantwortlichkeit werden verstärkt in den Arbeitsprozessen eingefordert, so dass ein „totaler gesellschaftlicher Zugriff auf die Person der Arbeitenden zu beobachten ist: eine ‚totale Mobilmachung‘ von Arbeitskraft durch eine neue Qualität der ‚Menschenführung‘ (vgl. Bröckling 2000; 2007)“, hier zit. nach Voß (2010).

Widerspruch zwischen diesen beiden Aussagen thematisiert – zum größten Teil ‚unverändert entspannt‘, ‚freundlich‘ und von ‚großer Zufriedenheit und Vertrauen‘ gekennzeichnet. Offensichtlich trennt Herr Kaiser hier zwischen der Beunruhigung seiner Kundschaft angesichts der Krise und dem abstrakten Finanzmarktgeschehen einerseits und dem weiterhin, wie er suggeriert, ungetrübten Vertrauen in seine Person und Professionalität andererseits.“ Die „zur Schau gestellte Gelassenheit“ und durch Körperarbeit (...) aufgebaute Professionalität erscheint als immer wieder neu zu leistende Arbeit am Selbst und dabei spätestens seit der Krise die wichtigste Geschäftsgrundlage.“ (Heid 2010, S. 106f.)

Hierzu noch einige genauere Ausführungen aus Thomas Heids Interpretation der Genese von Vertrauensarbeit:

„Herr Kaiser erweckt zu keiner Zeit den Eindruck, als sei (...) habe[er] sich etwas zuschulden kommen lassen. Ganz im Gegenteil, er macht im Gespräch (mit dem Interviewer) einen durchgehend selbstsicheren Eindruck. Er kommuniziert stolz, dass er einen ‚sehr guten Job‘ für seine Kunden mache und besten Gewissens die Produkte aus dem *Unternehmensportfolio* anbieten und vermitteln könne. (...) Auffallend im Gespräch mit Herrn Kaiser ist seine Fähigkeit der zielorientierten und zugleich sanften Gesprächsführung. Herr Kaisers Rhetorik zeichnet sich durch eine zurückhaltende, treffende und präzise Wortwahl aus, die mit reichhaltigem Fachvokabular betont sachlich und dosiert umgeht. (...) Das Beratungsgespräch ist von einem subtilen Bestreben durchsetzt, mit vielen Praxisbeispielen – hierzu wird selbst das eigene Online-Girokonto von Herrn Kaiser als Beispiel präsentiert – unaufdringlich, aber doch bestimmend vom eigenen Finanzservice zu überzeugen.“ (Ebd. 2010, S. 112)

Am eigenen Leib erfährt Thomas J. Heid hier, wie diese Kundenarbeit aussieht. *Er selbst* wird im Interaktionsprozess zum *Kristallisationspunkt der Kulturanalyse*, zur Projektionsfläche typischen Handelns eines Beraters, der seinen Beratungsduktus und die Überzeugungsarbeit auch im Interview mit dem Ethnologen nicht aufgibt. Ungebrochen scheinen die porträtierten Berater trotz des Imageverlustes der Branche (oder diesem zum Trotz?) auf sich und ihre Anlagestrategien zu setzen und vertrauen dabei nach wie vor der diskursiven Logik und Evidenz des individuell vorgerechneten Lebensrisikos, um dieses dann mit einem maßgeschneiderten Sicherheitskonzept zu managen. Dieses so beim Kunden weiter aufgebaute Sicherheitsbedürfnis setzt angesichts des generellen Verlustes von Vertrauen potenzieller Kunden in Finanzanlagen offensichtlich mehr denn je bei der „vertrauenswürdigen“ Person des Beraters selbst an. Dieser inszeniert sich als konkret greifbarer, vor Ort materialisierter Teil eines Sicherheitsregimes, das in Wirklichkeit auf nicht (be-) greifbaren, sich im diffusen Raum des Finanzmarktkapitalismus verlierenden und der Kontrolle entzogenen, kaum kalkulierbaren Wertanlagen aufbaut. „Indizien“ für die entsprechend geleistete Emotions- und Vertrauensarbeit zeigten sich durch Beobachtungen des rationalisierten und empathischen Sprechstils im Kundengespräch, dem entsprechend eingekleideten Körper und den zur Schau gestellten Requisiten. Diese in der Krise verstärkte kompensatorische Personalisierung – man könnte auch sagen Subjektbasiertheit – des Anlageberatungsgeschäfts erklärt vielleicht auch, weshalb

die porträtierten Berater Sicherheit nicht nur äußerlich vorgeben, sondern auch innerlich habituell *fühlen* (müssen): Schließlich wird hier ihre Person mit ihrer Empathie und Menschenführungskompetenz als Schlüssel des Sicherheitsregimes immens, auch im ganz handfest ökonomischen Sinne (Stichwort: Bonus-Zahlungen!), aufgewertet. Hier besonders, in Krisenzeiten, zeigt sich, die große Bedeutung der von Eva Illouz (2009) als Charakteristikum des „emotionalen Kapitalismus“ vorgeführten Ökonomisierung der aus psychotherapeutischen Settings heraus diffundierten Formen der Gesprächs- und Menschenführung.

„Die Arbeit war nicht so wie jetzt“: Subjektivierungsprozesse in einer Bilderrahmenfabrik

Im zweiten Fallbeispiel wird eine andere Facette des Umgang mit „der Krise“ gezeigt: Nicht „compliance“ und Arbeit am souveränen, vertrauensvollen Selbst wie bei den Beratern, sondern Widerständigkeit und Ängste bestimmen hier die (Sprech-) Handlungen. Krise ist in einem zweifachen Sinne das Leitmotiv der Studie von *Olga Reznikova* (2010) über einen Handwerksbetrieb in München, der seit Generationen Bilderrahmen herstellt und inzwischen Konkurrenz durch „Billigrahmen“ aus China bekommen hat. Kurz vor dem drohenden Konkurs gab es Entlassungen durch den neuen Chef, zum Zeitpunkt der Feldforschung wusste keiner, ob noch weitere folgen würden. Die verbliebene Belegschaft erlebte somit – bereits stark verunsichert – die Einführung eines neuen, subjektivierten Arbeitsregimes durch den Juniorchef als doppelt krisenhaft. Dieser forderte seit einiger Zeit durch interne Umstrukturierungen von den langjährigen Arbeiterinnen und Arbeiterin mehr Selbstorganisation und Übernahme von Verantwortung für die Arbeitsabläufe. Aus Sicht der Arbeiter lief die neue Ordnung dem arbeiterlichen Verhaltenskodex zuwider und zog widerständige Praxen nach sich.

Olga Reznikovas Ethnografie demonstriert erstens das *Prinzip der Induktion* und zweitens die Möglichkeiten der kontextorientierten *Deutung von Erzählungen* der Belegschaft, die in Einzelepisoden als Vergleiche mit der Vergangenheit der Firma ihre Vorstellungen von legitimer Ordnung erklären. Die Studie zeigt anhand eines aufschlussreichen Beispiels genau, wie *symbolisch belegte Objekte und Arbeitspraktiken zu Schlüsselmotiven des Verstehens der Innensichten* werden können:

Zu Beginn der mehrmonatigen teilnehmenden Beobachtungen in der „Fabrik“ ging es anfangs allgemein darum, den alteingesessenen Betrieb als symbolischen Bedeutungsraum ausdeuten zu können. Ziel war es, die kulturellen Codes und Regeln der Menschen auf den verschiedenen Hierarchieebenen verstehen zu lernen und zunächst beim gemeinsamen Herstellen von Bilderrahmen vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen. Erst durch die verstehende Nahrungsarbeit und speziell die Beobachtung der Machtkämpfe im Feld fand die Ethnografin das passende Konzept, das es ihr ermöglichte, die Fragestellung eng zu führen. Als kategorialer Rahmen diente ihr das von Andreas Wittel (1998) entwickelte Gegensatzpaar des „arbeiterlichen“ und des „bürgerlichen Habitus“. Verständlich wurde so die tiefere Bedeutung, die das alte fordistisch begrenzte Produktionsregime mit klaren Anweisungen und begrenzten Zuständigkeiten für die migrantischen Arbeiterinnen und Arbeiter hatte. Die alte Ordnung war ihnen nicht nur in vielen Jahren der Betriebszugehörigkeit vertraut geworden, sondern bot auch als Scharnier zur außerbetrieblichen deutschen Gesellschaft eine gewisse Sicherheit: Sie verband sich mit der Person des Senior-Chefs, der für sie vor Jahrzehnten als Sozialisationshelfer

für ihre Integration in Deutschland wichtig gewesen war, hier z. B. mit Ämtern vermittelt hatte etc..

Folgende Erzählung über einen rund laufenden Bestellzettel, eingebettet in ein mehrstündiges Interview mit der Arbeiterin Marie, soll zeigen, wie hier Objekte und kulturelle Praktiken zu Schlüsselmotiven des Konfliktes werden.

„Der neue Chef, Franz, wird nicht als legitimer Chef angesehen. (...):

„Er will es nicht so machen, wie wir es immer gemacht haben, wie Gregorie (der Vorarbeiter; O.R.) es gemacht hat, wie der alte Chef, er will in eine andere Richtung gehen. Aber das geht nicht!“

„Welche andere Richtung meinst Du?“

„Na, zum Beispiel er nimmt einen Zettel: Marie, ich gebe dir den Zettel (Bestellzettel mit den Fristen, Modellen usw.; O.R), und du musst selber wissen, wann diese Aufgaben fertig sind. Dann gehst du weiter und den Zettel sollst du selber dem nächsten in der Produktion geben. Der aber guckt den Zettel an und lässt ihn irgendwo liegen. Und ein anderer schreit: ‚Wo ist der Zettel?‘ und niemand hat eine Ahnung. Weil ich nicht der Verantwortliche für den Zettel bin! Wir haben ihm schon oft gesagt, mach es so, wie es der Gregorie gemacht hat. Aber anstatt zu sagen, was zuerst und was danach gemacht werden soll, sagt er mir, dass er das alles (die Rahmen) schon verkauft hat. Ich muss überlegen, wie wir das machen, ich muss diesen Zettel halten, aber: Nein, danke! Es ist nicht mein Scheiß, ich bin nicht der Chef. Und so geht es alles weiter schief. Ich habe auch keine Lust, länger bei der Arbeit zu sein, weil das alles nicht mein's ist.“ (Reznikova 2010, S. 45f.)

Die Episode zeigt, aufgrund welcher Vorstellungen und Erfahrungen die subjektivierten Arbeitsformen als unangemessene und Existenz bedrohende Zumutung bewertet werden: Dem „arbeiterlichen Habitus“ nach ist die vom neuen Chef geforderte Freiheit der Selbstverantwortung und Übertragung von Planungsschritten und Logistik auf die Arbeiter als ein Team nichts anderes als Diffusität und Fehlorganisation. Es fehlt ihnen an straffer Führung und Einteilung der Arbeitsschritte von „oben“. Arbeit muss überhaupt, so scheint es hier, klar verteilt, portioniert und überschaubar sein. So entsteht auf der Basis des erworbenen Habitus er italienischen Arbeiter Kritik am neuen Arbeitsparadigma, das geradezu den alten Klassenkompromiss aufzukündigen scheint (vgl. Schönberger 2007, S. 72). Die Klassengegensätze scheinen hier so lange und so weit akzeptiert gewesen zu sein, als der „Chef“ den aus der eigenen familialen Sozialisation entlehnten patronalen Schutz- und Verantwortungszuschreibungen entsprochen hat und die im Klassenkompromiss ausgehandelten klaren Grenzen an zu erbringender Arbeitsleistung und -zeit von diesem respektiert wurden. Dass „das alles nicht mein's ist“, wie es die Arbeiterin mit Verve betont, wird als Teil des Klassengegensatzes hingenommen, solange auch die Verantwortung nicht auf die Arbeiter, wie sie es jetzt wahrnehmen, abgewälzt wird.

In seinem Aufsatz zeigt Andreas Wittel (1998), wie das neue postfordistische Arbeitsparadigma, das diesen historisch ausgeprägten „bürgerlichen Arbeitshabitus“ mit seinem Ideal der Selbstverantwortlichkeit verkörpert, am Beispiel der Einführung der Gruppenarbeit auch von der untergeordneten Klasse das Mitdenken, die Eigeninitiative, Übernahme von Verantwortung und das Ersetzen von Fremd- durch Selbstkontrolle erzwingt. Diese Ansprüche widersprechen jedoch nicht nur dem einverlebten Habitus des Taylorismus (Arbeit als Gelderwerb, Körperlichkeit in der

Arbeit, Routine und Unterordnung; klare raumzeitliche Trennung von Arbeit und Freizeit), sondern erhalten darüber hinaus auch keine rationale und lebensweltliche Begründung für die Akteure. Dies schlussfolgert Olga Reznikova (2010, S. 47) aus ihren Beobachtungen und Gesprächen. „Die neue soziale Ordnung bietet keine Vorteile für die hier untersuchte Belegschaft, sondern droht mit Entlassungen.“

Durch die Frage nach Hegemonie und Widerständigkeit bekommt die Episode mit dem Bestellzettel eine zusätzliche Bedeutung:

„Ein Blatt Papier kann insofern als Symbol der neuen hegemonialen Ansprüche gelten, mit denen die Arbeiter gezwungen werden, ihre ‚eigentlichen Aufgaben‘ und enger gestreckten Kompetenz- und Aufmerksamkeitsräume auf planende und verwaltende Tätigkeiten hin auszuweiten. Der Bestellzettel, der von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz weitergegeben wird, steht aber auch für die als anonyme und weniger präsent empfundene Führung; der herumgehende Chef, der Aufträge mündlich erteilt oder seinen Vorarbeiter als direkten Mittler schickt, (...) lobt und tadelt“ und auch bei außerbetrieblichen Intergrationsfragen hilft, „weicht hier dem Auftrag zur Selbstregulierung und selbständigen Teamsteuerung. Dieser rundlaufende Bestellzettel wird zum Symbol einer neuen Technologie der Führung und Disziplinierung mit dem Ziel der Selbstführung, gegen das sich die Arbeiter (...) wehren.“ (Reznikova 2010, S. 47)

4. Arbeit am Begriff

Einige der Studien in diesem Band geben also Antworten darauf, was „Krise“ – die aktuelle Finanzmarktkrise, aber auch Rationalisierungen in Folge genereller Globalisierungsprozesse oder neuer Arbeitsordnungen – für unterschiedliche Akteure konkret bedeutet. So analysiert z. B. eine der Reportagen (Höllmüller 2010) die Ängste und Verunsicherungen von auf Kurzarbeit gesetzten Industriemechanikern in einer Niederlassung eines internationalen Maschinenbaubetriebs am Chiemsee. Sie sind vollständig abhängig von den Beschlüssen der Konzernleitung andernorts und, noch grundsätzlicher, von der in der Krise stagnierenden Absatzentwicklung. Zur Zeit des Feldbesuchs schien ihre materielle Sicherheit bedroht, die Planungshorizonte hatten sich verengt, sie bangten um ihre Zukunft und die ihrer Familien, um die Prosperität des Heimatortes. Die Kurzarbeiter fühlten sich dem globalen Geschehen, das sie selbst vor Ort nicht verantworten und nicht durchschauen, geschweige denn beeinflussen können, ausgeliefert und entsprechend gelähmt. Die Finanzberater dagegen, Vertreter der Branche also, die das Risiko des Anlagekapitalismus und entsprechende Schadensfälle weitaus mehr mit beeinflussten und zu verantworten haben, bewältigten die Krise durch Rhetoriken der Negierung und Schuldattribution auf andere Berater(firmen) mit „schlechteren“ Finanzanlageprodukten, durch Zweckoptimismus und durch personalisierte Vertrauensarbeit.

Verantwortung und die Fähigkeit, mit Risiko und Krisenfolgen aktiv umzugehen, sind also entlang sozialer Trennungslinien unterschiedlich verteilt (siehe Sennett 1998). Diejenigen, die das Risiko in die Welt brachten, konnten auch dieses Mal die Krise am ehesten bewältigen. Diejenigen aus der so genannten „Realwirtschaft“ der Produktionssphäre sind am „shop floor“ von Entwicklungen des Weltmarkts ebenso abhängig wie die Berater, die jedoch aktives und erfolgreiches Krisenmanagement suggerieren. Die Produktionsarbeiter, die an der Risikoproduktion des Anlagekapitalismus nicht aktiv mitarbeiten, sind also diejenigen, die die negativen Folgen der Krise vorrangig zu tragen haben.

Hier zeigt sich auch, dass ethnografisches Arbeiten von *Montagen aus Gegensätzlichkeiten* lebt: vom Zusammenstellen von Widersprüchen, von Kontrastierungen bei der Fallauswahl und -präsentation. Dieses Prinzip der „tiefen Vielfalt“ entspreche, so Clifford Geertz, in einer „Welt in Stücken“ (Geertz 1996), in der die neuen Ordnungen fragmentarisch, inhomogen und inkonstant sind, weitaus besser als nicht mehr passende Homogenitäts- oder Repräsentativitätsansprüche. Hier werde das nötig, was er „Arbeit am Begriff“ nennt: „um den Preis von Verlusten an Allgemeingültigkeit, Sicherheit [...] in die Niederungen konkreter Fälle“ hinabsteigen und Ethnografien der vielen Stimmen und Orte betreiben. Es gelte, sich den „konkreten Sachverhalten zuzuwenden, um situationsbezogenen Vergleiche in Gestalt spezifischer Untersuchungen von spezifischen Differenzen anzustellen“ (Geertz 1996, S. 22; 27).

Übersetzt auf unser Thema heißt das: Was genau bedeutet ein Begriff wie „Krise“ oder „Risiko“ versus „Sicherheit“ oder auch „Subjektivierung“ im konkreten Fall unter den gegebenen Bedingungen aus Sicht der verschiedenen Akteure? Welche Konzeptualisierungen von Arbeit und als legitim oder illegitim angesehenen Lebensordnungen werden hier in den jeweiligen Feldzusammenhängen, am jeweiligen Ort, vorgeführt im Prozess der Interaktion – mit den Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, aber auch prototypisch mit dem Ethnografen/der Ethnografin, auf den/die entsprechenden Rollen und Ängste oft projiziert werden?

Allgemeinheit in der Tiefe geht hier vor Allgemeinheit in der Breite, um aus dem vertieften Verstehen des einen Falles in Zukunft andere Einzelfälle differenzierter, d.h. mit präziseren Fragen und Instrumentarien, untersuchen zu können. Gegenstandsbezogene Theoriebildung könnte man diese induktive Form von Kasuistik auch nennen, die nicht direkt auf Typisierung und große ähnlich strukturierte Fallzahlen zielt. „Tiefe Vielfalt“ meint, so Geertz, die Verbindungen zwischen den einzelnen heterogenen Fällen interpretativ herzustellen und mögliche Beziehungsnetze zwischen diesen Fällen auszudeuten, indem man „die Knoten, Schlingen, Verbindungen und Spannungen ortet“, die die Verbindungsfäden zusammenhalten (Geertz 1996, S. 29)¹¹.

In dieser Komposition von Fallstudien zu einem keinesfalls konsistenten, sondern brüchigen, gleichwohl fein konturierten Bild wird auch plastisch, wie Schicht, Alter, Branche, Qualifikation und nach wie vor Geschlecht, aber auch mehr als bisher Lebensstil und das Vorhandensein von qualifizierten Bekanntschafts- und Arbeitsnetzwerken weitgehend darüber entscheiden, ob die Bewältigung von subjektivierten Arbeitsformen gelingt. Ob subjektivierte Arbeitsverhältnisse z.B. als prekär, oder vielmehr als Zugewinn an Selbstbestimmung und Kreativität empfunden werden, wird entlang branchen-, milieu- gender- und schichtspezifischer Linien ausgehandelt. In den jüngeren Branchen im Bereich der Informationstechnologie, der netzwerkbasierteren Kreativarbeiterin oder des Finanzberaters, der seinen Lebensstil und sein Milieu auch als Marktsegment zu nutzen versteht, scheint sich ein neuer Habitus des „homo oeconomicus“ (Schultheis 2007) weitaus leichter durchzusetzen.

Für ältere, angelernte Arbeiterinnen und -arbeiter öffnen sich nicht so einfach neue Räume, die sie für sich selbst nutzen können. Vielmehr empfinden sie den von ihnen plötzlich erwarteten subjektivierten und flexibilisierten Habitus als

11 Zur Bedeutung von Einzelfallstudien im Sinne der „dichten Beschreibung“ siehe bereits Geertz (1983, S. 31ff.). Geertz (1996) bezieht sich mit der Vorstellung der „tiefen Vielfalt“ („deep diversity“) auf Charles Taylor (1993).

Überforderung oder Ärger (siehe Reznikova 2010). Es ist auch kein Zufall, dass sich dort, wo die Subjektivierung mit Rationalisierung und taylorisierter Standardisierung eine feste Verbindung eingeht (vgl. Matuschek et al. 2008), vor allem wieder Frauen mittlerer und niedriger Qualifikationsniveaus finden, wie etwa in der Pflege (siehe Schweiger 2010) und im unteren Dienstleistungssegment etwa der Verkäuferinnen (Götz 1997) und Friseurinnen.

5. „Writing Culture“

Mit der *Krise der Repräsentativität* ist, so lehrte die „Writing Culture“-Debatte seit den 1989-90er Jahren (siehe Clifford/Marcus 1986; Kaschuba 1999, S. 248-254), auch die *Krise der Repräsentation* verbunden, die Frage nach einer der Vielfalt der „Welt in Stücken“ angemessenen Textualisierung, die partizipativ sowohl den Ethnologen als Mit-Konstrukteur seines Feldes transparent werden lässt als auch diskursiv die Akteure einbindet. Auf den Punkt gebracht, lautete die Schlüsselfrage: Wer darf und kann hier wen, wie und für wen repräsentieren? Diese Fragen erwachsen auch aus einer postkolonialen Kritik am hegemonialen, schreibenden Subjekt, das „sein“ Feld und damit die Akteure zum Objekt machte und „ver-änderte“. Der Diskurs um „Writing Culture“ als Prozess der Reflexion dieser Konstruktion des Forschungsobjekts (und auch -subjekts etwa in Form der „Ich-war-Da“-Authentifizierungsgestik) in und durch bestimmte Stilformen und wissenschaftliche Text-Formate führte und führt immer auch zur Erprobung neuer Genres, die dem jeweiligen Thema und Feld angemessen scheinen.

Mit einer Kostprobe einer (auch für Ethnologen) eigenwilligen *Collagierung* von teilweise mit fiktionalen Elementen arbeitenden Milieustudie aus einem kleinstädtischen Friseursalon will ich enden. Sarah Braun (2010) trieb die Frage um, wie sie die spezifische Form der „emotion work“ der Friseurinnen dieses Ladens, deren Arbeit mit Körper und Sinnen, Licht, Raumgestaltung und Verwöhnprogramm für die Kunden dicht beschreiben könne. So konstruierte sie aus vielen beobachteten und von den Friseurinnen erzählten Episoden mit Kunden einen einzelnen idealtypischen Arbeitstag und arrangierte diesen um das fiktive Kundenbeispiel „Anna“.

Mit diesem Leitmotiv soll in Sarah Brauns Fallstudie die Friseurarbeit als eine „Handwerksdienstleistung beschrieben werden, die durch einen permanenten direkten Kunden- und Körperkontakt charakterisiert ist und körperlich-technische, kreative geistige und emotionale Anstrengungen erfordert. Zwischen ritualisierten Begrüßungs- und Verabschiedungsmomenten, dem Beratungsgespräch und dem Endprodukt Frisur schiebt sich ein sehr heterogenes, intersubjektives und situationsabhängiges Feld, das geprägt ist durch narrative Selbstthematizierungen und Identitätspraktiken. Die sichtbare Tätigkeit, die auf Kundenzufriedenheit abzielt, bedarf einer darunter liegenden unsichtbaren, immateriellen Arbeit, die neben fachlichen Kompetenzen ständige Präsenz, Aufmerksamkeit, doppelte Konzentrationsleistung im Kundengespräch und in der Frisurgestaltung sowie die Koordination und Organisation der Arbeitsabläufe umfasst. [...]“ (Braun 2010, S. 125)

Auszug aus Sarah Brauns Text:

„Anna tritt mit dem Anliegen, ihr (...) verfärbtes Haar zu reparieren, durch die Tür der *Friseurmeisterei*, einen sich über zwei Arbeitsebenen erstreckenden Friseursalon (...). Vor der Theke steht schon die 19-jährige Auszubildende Alina, um die Kundin zu begrüßen (...). (Dann) bringt sie Anna zum

Wartebereich auf der oberen Arbeitsebene. (...) Der Salon ist von der Decke aus großzügig beleuchtet, und durch die fast durchgängig verglaste Vorderfront der Räumlichkeiten fällt sehr viel Tageslicht ein, was den Laden ebenfalls *hell*¹² erscheinen lässt. Der Salon wirkt durch die vielen Grünpflanzen, die Dekoration und(...) den dazu *harmonisierenden* dunkelbraunen Boden sehr *warm* und *freundlich*. Die *schlichte* Produktpräsentation hinter der Kasse, die in klaren Linien gehaltenen Arbeitsflächen und die dazu in Kontrast stehenden leicht *verschnörkelten* Spiegel ergeben die Komposition aus einem ‚modernem‘ und ‚locker entspannten Ambiente‘¹³, was durch die leise, aber gut hörbare Hintergrundmusik betont wird. (...) Da fühlt man sich wohl – und das ganz ohne Kopf- oder Handmassage, schon nur beim Hinschauen‘.¹⁴ Auch die Stimmlage der fünf Friseurinnen ‚macht die Musik‘ und die Atmosphäre im Laden mit aus.“ (Braun 2010, S. 126f.)

Jetzt folgt im Text direkt ohne Überleitung ein theoretisierender Einschub:

„Nach Gernot Böhme sind Atmosphären für ‚die Stimmungsqualität entscheidend, in der Signale, Personen und Dinge um uns wahrgenommen werden. Sie muten uns jeweils in charakteristischer Weise an und modifizieren so unsere Befindlichkeit‘ (Böhme 1998, S. 7), so zum Beispiel das Wohlempfinden, die Sympathie oder Antipathie auf der Kundenseite. Dabei ist von Bedeutung, dass Atmosphären die gemeinsame Wirklichkeit zwischen Subjekt und Objekt sind. In affektiver Betroffenheit und durch das eigene Befinden werden sie erfahren und in spezifischen Gefühlsattributen als ‚warm‘, ‚entspannt‘, ‚familiär‘ benannt. Indem Atmosphären ein, beziehungsweise mehrere Subjekte tangieren können und die Akteure sich über ihren Charakter verständigen, werden Atmosphären als ‚quasi-objektive Gefühle‘ begreifbar. (Böhme 1998, S. 8f.). In diesem Zusammenhang ist die objektiv materialisierte und subjektiv empfundene Atmosphäre in Form der ‚guten Stimmung‘ innerhalb des Salons anzuführen. Sie zeigt sich subjektiv als Sympathie, die dem Salon und seinen sich in dessen Ausdrucksgestalt einfügenden Mitarbeiterinnen entgegengebracht wird. Diese lässt sich in Kundenaussagen (...) wieder finden. Dabei fallen die Dimensionen von Raum, Zeit und Sozialem in einem sorgsam gestalteten und von den einzelnen Akteurinnen im Raum interaktiv bestätigten Gefühl des Wohlempfindens zusammen.“ (Braun 2010, S. 127f.)

6. Ethnografie der Nähe

Ethnografie der Nähe, „*Arbeiten unter Nähe*“ (siehe Lemberger 2007) ist in der Arbeitsethnografie Programm. Gemeint ist zunächst, wie Sarah Brauns Textualisierungsstrategie augenfällig macht, ein permanenter Wechsel zwischen Nähe und Distanz, auch das damit zusammenhängende Spiel mit Eigen und Fremd: Der/die Forscher/in kommt von außen und sieht bestimmte Arbeitskulturen mit

12 Die in Anführungszeichen gesetzten Adjektive in folgendem Abschnitt sollen die subjektiven Wahrnehmungen des Salons von Kundenseite und die eigene Feldwahrnehmung während der Feldforschung akzentuieren.

13 Auszug aus der Selbstdarstellung des Salons im Internet auf der saloneigenen *Homepage*.

14 Aus einem Artikel „Mehr als Haare schneiden“, der am 09.04.2008 in einem lokalen Anzeiger veröffentlicht wurde und der unter der Rubrik „Presse“ der saloneigenen *Homepage* zu finden ist.

„fremden Augen“, aus der Außenperspektive. Dadurch, dass die Forschenden durch ihre Teilnahme am Alltag zunehmend mit den Werten und Vorstellungen der Akteure vertraut werden, können sie mit der Zeit auch verschiedene Innensichten einnehmen (Götz 2007, S. 259ff.).

Teilnehmende Beobachtung muss grundsätzlich als eine *Form wechselseitiger, gleichwertiger Kommunikation* konzeptioniert werden (Lindner 1981, S. 62-65), bei der der Forscher lediglich, wie es Bourdieu einmal ausgedrückt hat, eine Art „Geburtshelfer“ ist, der die Standpunkte der Akteure bewusst macht und hervor- oder herausbringt und in diskursiver Datenauswertung dem Feld zurückspiegelt.¹⁵ Bei diesen Rückkoppelungsschleifen im *Prozess des Verstehens* ist natürlich davon auszugehen, dass die Akteure im Feld ihre eigenen Interessen und Vorstellungen einbringen.

Wie die Informanten auf Forschende und ihre spezifische Art aufzutreten, zu fragen und zu beobachten, reagieren, ist allerdings kein beliebiger Zufall, sondern hängt von ihren sozialen Erfahrungsgehalten ab und zeigt damit subkulturell bedingte Maßstäbe und Werte, die im Prozess der Interaktion transparent werden. Deshalb ist die Reflexion der eigenen Rolle auch im Textualisierungsprozess, bei der Ergebnisdiskussion, entscheidend einzubeziehen (vgl. Devereux 1976, S. 143; Lindner 1981, S. 61ff.). Und deshalb ist die in der Ethnologie manchmal auch übertriebene „Ich-war-da“-Authentifizierungsattitüde doch wichtig und an sich kein eitler Selbstzweck. Denn der Ethnologe steht ja selbst als Person und Erkenntnisinstrument für die Validität der Aussagen.¹⁶

Bei der *Textualisierung* der Ergebnisse besteht die Leistung dann darin, dass die Forscherin zwischen ihrer Außensicht und den Innenansichten des Feldes vermittelt, d.h. die verschiedenen *erfahrungsnahen* und *erfahrungsfernen* Sichtweisen zueinander in Beziehung setzt (Geertz 1983).

Bestimmte Aspekte speziell der ethnographischen Arbeitsforschung fordern das Selbstbewusstsein, Rollen- und Feld-Verständnis der Forschenden allerdings heraus, etwa die Frage der *Anwendungsorientierung*, die in diesem Fall zu stellen der eigentlich zu diesbezüglicher Abstinenz erzogene Feldforscher schon deshalb gehalten ist, weil das Feld mit seinem systemimmanenten Verwertungsdruck ihm diese Frage aufdrängt (Wischmann 1999). Auch ist derzeit ein immer wieder diskutiertes Thema, worin die Chancen und Grenzen einer selbstreflexiven, empathischen, eigentlich auf Langzeitbeobachtung hin angelegten Ethnografie in den postfordistischen Arbeitsfeldern zu sehen sind. Wie wird sich der methodische Zugriff durch die spezifischen Gegebenheiten der neuen, entgrenzten Felder verändern (z. B. weg vom Holismus hin zum Partikularismus, zur Situationsanalyse und multilokalen Kurzzeitbeobachtung)? Wie gehen Ethnologinnen und Ethnologen mit den oft diffusen Machtverhältnisse im Feld um, das selbst im Fall der alten

15 Siehe Bourdieu (1997a, S. 796) über den Charakter des „Verstehens“ in Interviews und die Rolle des Forschers als „Geburtshelfer“, der seine Interviewpartner dabei unterstützen könne, Dinge bewusst zu machen, „die vergrabenen Dinge in jenen ans Tageslicht zu bringen, die diese Dinge erleben, aber nichts darüber wissen, andererseits doch mehr darüber wissen als irgendjemand sonst“.

16 Wichtig ist es, dass sich die Forschenden von keiner Interessensgruppe vereinnahmen lassen. Nur wenn sie bei ihrer Forschung nicht vorschnell die Perspektive z.B. der Rentabilität einnehmen, können sie den für einen holistischen Zugang charakteristischen Perspektivenwechsel und die Kombination sich ergänzender und wechselseitig „korrigierender“ Methoden in Gewinn bringender Weise vornehmen. Nur dann gelingt ihnen der Balanceakt zwischen Nähe und Distanz.

Großunternehmen oft nicht mehr die zentralistisch organisierte, an einem festen Ort lokalisierbar Pyramide ist, sondern eher dem Bild unverbundener und teilweise schwimmender Inseln entspricht, die irgendwo oder nirgendwo zugehören zu scheinen?

Mit diesen methodologischen und auch forschungsethischen Fragen öffnet sich jedenfalls ein weites Feld für den interdisziplinären Austausch zwischen Europäischer Ethnologie und Soziologie, zu deren Intensivierung diese Projektvorstellung anregen wollte.

Literatur

- Barth, Manuela 2009: „Wir nennen es Kreativität“: Inszenierungen von „alter“ und „neuer“ Arbeit in Werbebildern der Informations- und Kommunikationstechnologie. In: Götz/Lemberger 2009, S. 183-204
- Böhme, Gernot 1998: Anmutungen. Über das Atmosphärische. Ostfildern vor Stuttgart
- Bourdieu, Pierre 1997: Verstehen. In: Ders. et al. (Hg.): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz, S. 779-822
- Bourdieu, Pierre 1998: Prekarität ist überall. In: Ders: Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienst des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz, S. 96-102
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J.D. 1996: Reflexive Anthropologie. Frankfurt/M.
- Bourdieu, Pierre u.a. (Hg.) 1997: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz
- Braun, Sarah 2010: „Niemand geht hier mit einem schlechten Gefühl weg!“ Eine ethnografische Studie zu emotionaler Arbeit als Dienstleistung in einem Friseursalon. In: Götz/Huber/Kleiner 2010. S. 121-141
- Bröckling, Ulrich 2000: Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/M., S. 131-167
- Bröckling, Ulrich 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.
- Clifford, James/Marcus, George E. (Hg.) 1986: Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography. Berkeley, Los Angeles
- Devereux, Georges 1976: Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. (1. Aufl. 1967). Frankfurt/M. u.a.O.
- Dobrzynska, Magdalena Maria 2010: Lässig Probleme lösen. Das Berufsportrait eines Softwareentwicklers in einem IT-Unternehmen. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 177-188
- Foucault, Michel 1993: Technologien des Selbst. Frankfurt/M.
- Friedreich, Sönke 2008: Autos bauen im Sozialismus. Arbeit und Organisationskultur in der Zwickauer Automobilindustrie nach 1945. Leipzig (Schriften zur sächsischen Geschichte und Volkskunde, 25)
- Geertz, Clifford 1983: Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt/M.
- Geertz, Clifford 1996: Welt in Stücken. Kultur und Politik am Ende des 20. Jahrhunderts. Wien
- Götz, Irene 1997: Unternehmenskultur. Die Arbeitswelt einer Großbäckerei aus

- kulturwissenschaftlicher Sicht. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Volkskunde, 19)
- Götz, Irene 2007: Empirische Erhebungen in Industriebetrieben und bürokratischen Organisationen, In: Götsch, Silke/Lehmann, Albrecht (Hg.). Methoden der Volkskunde. Positionen, Quellen, Arbeitsweisen der Europäischen Ethnologie (2., überarb. Auflage). Berlin, S. 249-269
- Götz, Irene/Wittel, Andreas (Hg.) 2000: Arbeitskulturen im Umbruch. Zur Ethnografie von Arbeit und Organisation. 9. Tagung der Kommission Arbeitskulturen (ehem. „Arbeiterkultur“) in der Deutschen Gesellschaft für Volkskunde am 8./9. Mai 1998 in München. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Volkskunde, 26)
- Götz, Irene/Lemberger, Barbara (Hg.) 2009: Prekär arbeiten, prekär leben. Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf ein gesellschaftliches Phänomen. Frankfurt/M., New York
- Götz, Irene/Huber, Birgit/Kleiner, Piritta (Hg.) 2010: Arbeit in „neuen Zeiten“. Ethnografien und Reportagen zu Ein- und Aufbrüchen. München (Münchner Ethnographische Schriften, 7)
- Götz, Irene/Lemberger, Barbara/Lehnert, Katrin/Schondelmayer, Sanna (Hg.) 2010 (im Druck): Mobilität und Mobilisierung. Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel. Frankfurt/M., New York (=Arbeit und Alltag, 1)
- Heid, Thomas J. 2010: Der Anlagekapitalismus lebt. Wie selbständige Finanzberater die Wirtschaftskrise überstehen. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 99-118
- Herlyn, Gerrit/Müske, Johannes/Schönberger, Klaus/Sutter, Ove 2009 (Hg.): Arbeit und Nicht-Arbeit. Entgrenzungen und Begrenzungen von Lebensbereichen und Praxen. München, Mering
- Hess, Sabine 2005: Globalisierte Hausarbeit. Au pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden
- Hirschfelder, Gunther /Huber, Birgit (Hg.) 2004: Die Virtualisierung der Arbeit. Zur Ethnographie neuer Arbeits- und Organisationsformen. Frankfurt/M.
- Höllmüller, Manuela 2010: „Die ersten, die geflogen sind, waren die Leiharbeiter“. Kurzarbeit in einem Maschinenbaubetrieb im Chiemgau während der Wirtschaftskrise. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 53-63
- Huber, Birgit 2010 (im Druck): Arbeiten in der Kreativindustrie. Eine multilokale Ethnografie der Entgrenzung von Arbeits- und Lebenswelt. Frankfurt/M., New York)
- Illouz, Eva 2009: Die Errettung der modernen Seele. Therapien, Gefühle und die Kultur der Selbsthilfe. Frankfurt/M.
- Kaschuba, Wolfgang 1999: Einführung in die Europäische Ethnologie. München
- Krohn, Judith 2008: Wir verkaufen Mode. Subjektivierung von Arbeit im Filialverkauf eines Textilkonzerns. München, Mering (Arbeit und Leben im Umbruch. Schriftenreihe zur subjektorientierten Soziologie der Arbeit und Arbeitsgesellschaft, 16)
- Lauterbach, Burkhard 2000: Die Volkskunde und die Arbeit. Rückblick und Vorschau. In: Götz/Wittel 2000, S. 19-34
- Lemberger, Barbara 2007: „Alles für's Geschäft!“ Ethnologische Einblicke in die Unternehmenskultur eines kleinen Familienunternehmens. Münster (Berliner Ethnographische Studien, 14)
- Lehnert, Katrin 2009: „Arbeit, nein danke“?! Das Bild des Sozialschmarotzers im aktivierenden Sozialstaat. München (Münchner Ethnographische Schriften, 3)
- Lindner, Rolf 1981: Die Angst des Forschers vor dem Feld. Überlegungen zur

- teilnehmenden Beobachtung als Interaktionsprozess. In: Zeitschrift für Volkskunde 77, S. 51-66.
- Lindner, Rolf 1990: Die Entdeckung der Stadtkultur. Soziologie aus der Erfahrung der Reportage. Frankfurt/M.
- Lindner, Rolf 2003: Vom Wesen der Kulturanalyse. In: Zeitschrift für Volkskunde 99/2, S. 177-188
- Matuschek, Ingo/Kleemann, Frank/Voß, G. Günter 2008: Subjektivierte Taylorisierung als Beherrschung der Arbeitsperson. In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 38/150, S. 49-64
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.) 2003: Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.). München, Mering
- Moser, Johannes 1993: „Jeder der will, kann arbeiten“. Die kulturelle Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit. Wien, Zürich
- Nebelung, Christine 2007: Pragmatismus und Eigensinn. Eigenarbeit in der ostdeutschen ländlichen Gesellschaft. Berlin (Berliner Ethnografische Studien, 13)
- Novak, Andreas 1994: Die Zentrale. Ethnologische Aspekte einer Unternehmenskultur. Bonn
- Pörksen, Uwe 1997: Weltmarkt der Bilder. Eine Philosophie der Visiotype. Stuttgart
- Reznikova, Olga 2010: „Die Arbeit war nicht so wie jetzt“ – Auswirkungen der ökonomischen Umstrukturierung in einer kleinen Münchner Rahmenfabrik auf die Lebenswelt und den Habitus der Beschäftigten. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 39-52
- Schönberger, Klaus 2007: Widerständigkeit der Biografie. Zu den Grenzen der Entgrenzung neuer Konzepte alltäglicher Lebensführung im Übergang vom fordistischen zum postfordistischen Arbeitsparadigma. In: Seifert/Götz/Huber 2007, S. 63-94
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hg.) 2003: Subjektivierte Arbeit – Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt/M., New York
- Schondelmayer, Sanna 2008: Stereotypisierung am Arbeitsplatz. Zur Handlungsrelevanz von Selbst- und Fremdbildern in der deutsch-polnischen Interaktion. Münster u.a.O. (Münchner Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation, 21)
- Schultheis, Franz 2007: Der Lohn der Angst. Zur Normalisierung von Prekarität im grenzenlosen Kapitalismus. In: Gazareth, Pascale/Juhasz, Anne/Magnin, Chantal (Hg.) 2007: Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz, S. 59-73
- Schultheis, Franz/Schulz, Kristina (Hg.) 2005: Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Zumutungen und Leiden im deutschen Alltag. Konstanz
- Schweiger, Petra 2010: Arbeitsstile in der stationären Altenpflege zwischen ökonomisiertem System und Vorstellungen von einer „guten Pflege“, München (erscheint 2010 in der Reihe Münchner Ethnographische Schriften)
- Seidl, Stefanie 2010: Wenn Neues zur Routine wird – Subjektivierung im Arbeitsalltag von PR-Dienstleistern. In: Götz/Huber/Kleiner 2010, S. 21-36
- Seifert, Manfred/Götz, Irene/Huber, Birgit (Hg.) 2007: Flexible Biografien? Horizonte und Brüche im Arbeitsleben der Gegenwart. Frankfurt/M., New York
- Sennett, Richard 1998: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Taylor, Charles (1993): „Shared and Divergent Values“, In: Ders.: Reconciling the Solitudes. Essays on Canadian Federalism and Nationalism. Montreal u.a.O., S. 155-186

- Voß, G. Günter 2010: Mobilisierung und Subjektivierung. In: Götz/Lemberger/Lehnert/Schondelmayer 2010
- Warneken, Bernd Jürgen 2001: Arbeiterkultur, Arbeiterkulturen, Arbeitskulturen. In: Brednich, Rolf W. (Hg.): Grundriß der Volkskunde. Einführung in die Forschungsfelder der Europäischen Ethnologie (3., überarb. und erweit. Aufl.). Berlin, S. 280-289
- Warneken, Bernd Jürgen/Wittel, Andreas 1997: Die neue Angst vor dem Feld. Ethnographisches research up am Beispiel der Unternehmensforschung. In: Zeitschrift für Volkskunde 93, S.1-16
- Williams, Raymond 1958: Culture is ordinary. In: Ders. 1989: Resources of Hope. Culture, Democracy, Socialism. London, New York, S. 3-18
- Wischmann, Maike 1999: Angewandte Ethnologie und Unternehmen. Die praxisorientierte ethnologische Forschung zu Unternehmenskulturen. Hamburg (Interethnische Beziehungen und Kulturwandel, 36)
- Wittel, Andreas 1998: Gruppenarbeit und Arbeitshabitus. In: Zeitschrift für Soziologie 27/3, S. 178-192
- Wittel, Andreas 1997: Belegschaftskultur im Schatten der Firmenideologie. Eine ethnographische Fallstudie. Berlin

Forschungsprojekt: `Einfache` Dienstleistungsarbeit zwischen Diversifizierung und Proletariat

Das Projekt „Dienstleistungsproletariat“ geht der Frage nach, ob sich im Bereich `einfacher` Dienstleistungsarbeit Formen einer neuen Proletariat entwickelt haben. Vor diesem Hintergrund zielt es auf eine phänomenologische Rekonstruktion der Arbeits- und Lebenswelt `einfacher` Dienstleistungen. Untersucht werden die Bereiche der Pflegearbeit, kleingewerblicher Unternehmen, Discountketten, des Einzelhandels sowie Postdienste und Gebäudereinigung. Auf Basis einer branchenübergreifenden, fallanalytisch rekonstruierenden Analyse wird über Interviews (halboffen und themenzentriert), systematische Beobachtungen und Gruppendiskussionen die Frage nach Gestalt und Qualität einer postindustriellen Arbeiterschaft gestellt.

Das Projekt schließt damit an eine Debatte an, die vor beinahe zwei Dekaden von Karl Ulrich Mayer und Hans-Peter Blossfeld für die Bundesrepublik eröffnet wurde. In der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie fragten beide: „*Entsteht in der Bundesrepublik ein neues Dienstleistungsproletariat?*“. Die Antwort fiel damals ernüchternd aus: Von einem Dienstleistungs-*Proletariat* könne keine Rede sein. Ihm fehle die soziale Schließung. Arbeiten jüngerer Datums haben andere Ansätze gewählt. Sie konzeptionalisieren das Dienstleistungsproletariat v. a. aus vorherrschenden Tätigkeitsprofilen (Daniel Oesch) oder armutskonstituierenden Benachteiligungslagen (Olaf Groh-Samberg).

Das Argument unseres Projekts *Dienstleistungsproletariat* ist jedoch, dass weder Arbeitsprofile noch die Bündelung von Benachteiligungslagen dem Konzept der Proletariat gerecht werden. Proletariat kann nur eine praxeologisch zu rekonstruierende *Lebensweise* meinen. Hier liegt auch die bewusste Abstandnahme zur Debatte um den Prekaritätsbegriff. Dieser konstituiert sich meist in der Folge einer Analyse von Vertraglichkeitsverhältnissen und betriebssoziologischen Befunden und zieht damit weitreichende Schlüsse auf Basis eines bestimmten Ausschnitts der sozialen Welt. Der Begriff der Proletariat hingegen verlangte, dass sich Konstellationen aus arbeitsphänomenologischen Forschungsergebnissen, sozialstrukturellen Ordnungsgefügen und gesellschaftsbezogenen Deutungsmustern *in Alltagspraxen* rekonstruieren ließen. Er meint immer schon einen spezifischen Lebenszuschnitt.

Proletariat muss daher auf drei Ebenen plausibel gemacht werden: Erstens muss nach der Materialität und dem praktischen Vollzug der Arbeit gefragt werden. Zweitens muss das Feld von Macht und Herrschaft vermessen werden und drittens muss nach Logiken der Assoziation bzw. Dissoziation gefragt werden.

In Verfolgung dieser drei Punkte steht das Projekt in explizit arbeits- und industriesoziologischer Tradition (gedacht sei hier vor allem an die Arbeiten der Autorengruppen Popitz/Bahrtdt/Jüres/Kesting, Kern/Schumann). Es fragt nach Handlungsmustern in der Arbeit, der Organisation und Logik betrieblicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse und nach den Gesellschaftsbildern der Beschäftigten. Der Begriff der Proletariat als *mögliches* Destillat eines spezifischen Lebenszuschnitts schlägt damit auch eine Brücke zwischen arbeitssoziologischen und ungleichheitstheoretischen Forschungsprogrammen. Dafür sind zwei Gesichtspunkte leitend: nämlich erstens, wie die Reproduktion einer Klassenlage zwischen horizontalen Ungleichheitsbedingungen (Disparitäten) und vertikalen Herrschaftslogiken zu verstehen ist, und zweitens, wie

arbeits- und betriebssoziologische Fallanalysen (von Beschäftigungsverhältnissen und Betriebsstrukturen) durch eine praxeologisch orientierte Perspektive der Lebensweltlichkeit erweitert werden können. Im Schnittpunkt dieser beiden Teildisziplinen steht allzu oft eine konzeptionelle Trennung zwischen ressourcenorientierten Ansätzen und praxeologisch orientierten Analysen. Der Begriff der Proletarität vermittelt zwischen diesen beiden Polen durch den `ganzheitlichen` Blick auf einen spezifischen Lebenszuschnitt.

Projekttitle: Dienstleistungsproletariat

Projektleitung: Prof. Dr. Heinz Bude

Durchführende Personen: Philipp Staab und Friederike Bahl, wissenschaftliche Mitarbeiter am Hamburger Institut für Sozialforschung, Arbeitsbereich „Die Gesellschaft der Bundesrepublik“

Kontakt: Philipp.Staab@his-online.de, Friederike.Bahl@his-online.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 120

Forschungsprojekt: Neue Spaltungslinien am Arbeitsmarkt – MigrantInnen in Leiharbeit

Mit dem empirischen Forschungsprojekt soll ein Beitrag zur sozialpartnerschaftlichen aber auch zu arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Debatte geleistet werden. Für geringqualifizierte Personen (aufgrund fehlender, veralteter oder nicht anerkannter Berufsqualifizierung) mit Migrationshintergrund, ist die Beschäftigung in Leiharbeit als Hilfskraft eine nahezu unvermeidbare Erfahrung. Vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes wird danach gefragt, welche sozialen und politischen Auswirkungen eine mittel- oder langfristige Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund als LeiharbeiterInnen in diesem Segment hat.

Im Blickpunkt steht dabei, in wieweit diese prekäre Beschäftigungsform und die damit implizit verbundene mangelnde Teilhabe an finanziellen und auch sozialen Ressourcen durch Partizipationsdefizite, fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten und geringe Aufstiegschancen, auch spezifische soziale und politische Konsequenzen nach sich zieht; also in wieweit diese Beschäftigungsform eine „eigene soziale Welt“ ausbildet und damit auf lange Sicht für die Integration der Betroffenen in die Mehrheitsgesellschaft eher hinderlich ist. Dabei werden nicht nur allgemeine und migrationspezifische Strategien der Verleiher und der Entleiher im Umgang mit LeiharbeiterInnen mit Migrationshintergrund herausgearbeitet, sondern es wird insgesamt versucht die „Leiharbeitswelt“ aus Sicht der Betroffenen darzustellen. Um diese Welt einzufangen werden neben den LeiharbeiterInnen mit und ohne Migrationshintergrund u.a. auch Betriebsräte, Angehörige der Stammbesetzungschaft, Arbeitsvermittler, aber auch MigrantInnenbetreuer, wichtige Ansprechpartner innerhalb der verschiedenen ethnischen Gruppen, Arbeitsrichter und Ärzte befragt.

Durchführende Person: Dr. Sandra Siebenhüter, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Soziologie III, Ostenstr. 29, 85072 Eichstätt

Förderung durch: Otto Brenner Stiftung, Frankfurt

Laufzeit: Mai 2010 – Oktober 2011

Kontakt: sandra.siebenhueter@ku-eichstaett.de, Tel. 08421-93-1747

Forschungsprojekt: Betriebsklima, Reziprozität und Gute Arbeit

Das Betriebsklima ist in letzter Zeit wieder zu einem viel diskutierten Thema geworden, innerhalb und außerhalb der Unternehmen. In Meinungsumfragen ebenso wie in Debatten über Gute Arbeit wird seine Bedeutung betont. „Betriebsklima“ meint – ganz allgemein gesagt – die Qualität des Miteinanders bei der täglichen Arbeit. Gutes Betriebsklima ist die soziale Dimension Guter Arbeit.

Das Forschungsprojekt geht von der Annahme aus, dass Betriebsklima in betrieblichen Austauschprozessen entsteht. Ausgetauscht werden nicht nur vertraglich festgelegte Beiträge wie Lohn und Leistung, sondern viel mehr noch ganz alltägliche Informationen, Unterstützung, Hilfestellungen, Zeichen und Gesten bei der Zusammenarbeit. In jedem Betrieb gibt es mehr oder weniger eingespielte Verhältnisse des Gebens und Nehmens. Das Wissen darum gibt den betrieblichen Akteuren Sicherheit im täglichen Arbeitshandeln. Schlechtes Betriebsklima entsteht, wenn die Austauschbeziehungen dauerhaft von Ungerechtigkeiten und unsolidarischem Verhalten oder aber von Unsicherheit und Angst gekennzeichnet sind.

In aktuellen betrieblichen Veränderungsprozessen werden nun eingespielte Verhältnisse – zum Teil gewollt, zum Teil unbeabsichtigt – in Frage gestellt. Durch Umstrukturierungs-, Konzentrations- und Dezentralisierungsmaßnahmen können Situationen entstehen, in denen das Geben und Nehmen im einzelnen Betrieb neu austariert wird. In der dadurch hervorgerufenen Unsicherheit sehen wir den Hauptgrund dafür, dass zurzeit so häufig vom Betriebsklima die Rede ist.

Um das Phänomen Betriebsklima zu verstehen, müssen Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden. Hier setzt das Forschungsprojekt an. Zugleich sollen im Sinne guter Arbeit Voraussetzungen und Gestaltungsansätze herausgearbeitet werden, die faire und solidarische Austauschbeziehungen ermöglichen.

Konkret soll untersucht werden:

- Was wird unter Betriebsklima verstanden?
- Wie ist die Qualität des jeweiligen Betriebsklimas?
- Wie entsteht schlechtes oder gutes Betriebsklima?
- Welche Faktoren in den täglichen Arbeitsprozessen sind von Bedeutung?
- Wie beeinflusst Betriebsklima die Arbeit?
- Wie kann gutes Betriebsklima erhalten und schlechtes Betriebsklima verbessert werden?

Die ältere Betriebsklima-Forschung arbeitet vorwiegend mit standardisierten Mitarbeiterbefragungen. Sie bieten Bestandsaufnahmen der individuellen Meinungen von Beschäftigten über die sozialen Beziehungen im Betrieb. Meinungsumfragen stoßen jedoch an ihre Grenzen, wenn es um die Ursachen geht. Dazu müssen betriebliche Handlungen, Routinen und Strukturen untersucht werden, die das Miteinander im Arbeitsprozess bedingen und beeinflussen. Mit dem Projekt sollen Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie das Betriebsklima als soziales Phänomen im einzelnen Betrieb entsteht und wie es verändert werden kann.

Kern der Untersuchung sind Fallstudien in sechs Betrieben und Einrichtungen aus unterschiedlichen Branchen. Die Fallstudien beinhalten einen vielfältigen Methodenmix:

- Interviews mit Vertreter/innen der Geschäftsführung, der Interessenvertretung (sofern vorhanden), Abteilungsleiter/innen, Arbeitsschutz- und Gleichstellungsbeauftragten,
- Interviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten,
- Betriebsbesichtigungen und -beobachtungen,
- Auswertung schriftlicher Dokumente wie Beschäftigtenstatistiken, Betriebsvereinbarungen,
- Teilnahme an Versammlungen.

Durchführende Stelle: Technische Universität Dortmund, Sozialforschungsstelle

Projektteam: Dr. Edelgard Kutzner, Dr. Klaus Kock

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung (Projekt-Nr. 2009-231-3)

Internet: www.werkstadt-dortmund.de/betriebsklima

Kontakt: kutzner@sfs-dortmund.de, kock@sfs-dortmund.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 123

Forschungsprojekt: Institutionelle Bedingungen des Zusammenhangs von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit in Europa

In den politischen Diskussionen um als zu inflexibel empfundene Arbeitsmarktstrukturen wird vielfach behauptet, dass sich durch die Ausdehnung atypischer Beschäftigungsformen sowie den Ab- bzw. Umbau gesetzlicher oder tariflicher Vorschriften niedrigere Arbeitslosen- bzw. höhere Beschäftigungsquoten erreichen ließen. Ob es nun tatsächlich "besser" ist, einer atypischen Arbeit nach zu gehen als keiner, ist jedoch alles andere als eindeutig. Eine projektbezogene Beschäftigung kann die Eingangstür zu einer Festanstellung sein. Aufeinanderfolgende befristete Verträge hingegen gleichen eher einer Drehtür. Teilzeitarbeit bietet die Möglichkeit, Aufgaben außerhalb der entlohnten Arbeit (bürgerschaftliches Engagement, Familie etc.) wahrzunehmen. Das Einkommen reicht aber meist nicht dauerhaft zum Leben. Hinzu kommt, dass die mit atypischen Beschäftigungsformen einhergehenden Chancen und Risiken sozial ungleich verteilt sind. Das Projekt befasst sich daher mit dem Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit. Durch eine europäisch vergleichende Perspektive soll herausgefunden werden, welche institutionellen Rahmenbedingungen soziale und ökonomische Inklusion fördern bzw. dieser entgegen stehen. Ganz konkret geht es um die Beantwortung folgender Fragen:

- 1) Wie hat sich der Anteil atypischer Beschäftigungsformen sowie das Niveau ungleicher Teilhabechancen am Arbeitsmarkt (z.B. im Hinblick auf Arbeitslosigkeit, Beschäftigungssicherheit, soziale Absicherung) in europäischen Ländern entwickelt?
- 2) Wie steht es um die Beschäftigungschancen von Arbeitnehmer/-innen in Teilzeitarbeit und befristet Beschäftigten in unterschiedlichen europäischen Ländern?
- 3) Welche länderspezifischen Unterschiede gibt es in punkto Alter, Geschlecht, Qualifikation und Migrationshintergrund?
- 4) Wie beeinflussen unterschiedliche institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen Ausmaß und Zusammenhang von atypischer Beschäftigung und sozialer Ungleichheit?

Diese Fragen werden mittels quantitativer Längsschnittdaten von Individualdaten aus west- und osteuropäischen Ländern beantwortet, die mit Informationen über Industriezweige und Arbeitsplatzorganisation sowie Ländermerkmalen kombiniert werden.

Mehr Informationen abrufbar unter: <http://www.wzb.eu/wzb/praesprojekte.de.htm#flex>

Durchführende Stellen: Wissenschaftszentrum Berlin (WZB)

Projektteam: Prof. Jutta Allmendinger (PhD), Prof. Dr. Kathrin Leuze, Prof. Dr. Johannes Giesecke, Lena Hipp, Stefan Stuth

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Laufzeit: 07/2010 bis 06/2013

Kontakt: Lena Hipp (hipp@wzb.eu)

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 124-125

Forschungsprojekt: CCM²: Vertrauens- und Kompetenzmanagement als System zur Balance zwischen Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen

Personalmanagement bewegt sich stets in einem Spannungsfeld zwischen *Flexibilität* und *Stabilität*. Organisationen benötigen einerseits ein gewisses Maß an *Stabilität*, z.B. in Form einer langfristigen Bindung von Mitarbeitern, um eine unternehmensspezifische, von allen geteilte Wissensbasis entwickeln und aufrecht erhalten zu können und sich folglich von Konkurrenten abzuheben und Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Bindung und Verbindlichkeit gegenüber der Belegschaft gelten in diesem Zusammenhang als wichtige Voraussetzungen, um die Innovationsfähigkeit der Organisation zu sichern. Denn nur so kann die Mitwirkung entscheidender Akteure in notwendigen Veränderungsprozessen motiviert werden. Organisationen brauchen andererseits aber auch *Flexibilität* gegenüber neuen Informationen, Perspektiven oder Deutungen der Umwelt, um über eine hinreichende Basis für die Initiierung notwendiger Veränderungen zu verfügen.

Ein zukunftsorientiertes Personalmanagement nimmt sich dem Management des beschriebenen Spannungsfeldes an, um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Eine wichtige Weichenstellung hierzu liegt in der Erhöhung der *Flexibilität* im Sinne der Generierung neuen Wissens und der Aufrechterhaltung zentraler Kompetenzen. Dies kann einerseits durch eine Erneuerung, Entwicklung und Bewahrung des vorhandenen Potenzials – z.B. durch eine gezielte Personal- und Organisationsentwicklung – realisiert werden (interne Flexibilisierung). Andererseits können auch kurzfristig und eher lose gebundene Arbeitskräfte Wissensbestände und Kompetenzen einbringen, die zum Teil auch nach ihrem Ausscheiden der Organisation erhalten bleiben. Eine solche Nutzung von personengebundenen Potenzialen und Ressourcen setzt eine starke Selbststeuerung der Akteure sowie ein Mindestmaß an Identifikation mit der Organisation voraus. In diesem Zusammenhang erscheint es erforderlich, an dem Bedürfnis nach Stabilität und Identität anzusetzen. *Stabilität* ist hierbei jedoch nicht im Sinne starrer Strukturen und verfestigter Hierarchien zu verstehen, sondern vielmehr im Sinne der Etablierung verlässlicher Austauschverhältnisse und einer gerechtfertigten Vertrauensbasis

Genau hier setzt CCM² an. In dem Gemeinschaftsprojekt der Lehrstühle *Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung* sowie *Arbeitsmanagement und Personal* des *Instituts für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum* werden auf der Basis wissenschaftlicher Methoden die Gestaltungsparameter im Vertrauens- und Kompetenzmanagement zunächst präzisiert und schließlich kombiniert. Ein ineinander greifendes Vertrauens- und Kompetenzmanagement, so die grundlegende, im Rahmen des Projektes zu fundierende These, bildet die Basis der benötigten Balance aus Flexibilitäts- und Stabilitätsanforderungen, um schließlich die Innovationsfähigkeit von Organisationen zu sichern.

Durchführende Stellen: Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung (Prof. Dr. Heiner Minssen) und Lehrstuhl für Arbeitsmanagement und Personal (Prof. Dr. Uta Wilkens)

Teilprojektteam Vertrauen: Prof. Dr. Heiner Minssen, Christian Riese, Sebastian Giacobelli, Caroline Richter

Teilprojektteam Kompetenz: Prof. Dr. Uta Wilkens, Dr. Christina Krins, Nicole Sprafke

Förderung: Aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Laufzeit: September 2009 bis April 2013

Kontakt: sebastian.giacobelli@rub.de, caroline.richter@rub.de

Forschungsprojekt: RessourcenKultur – Untersuchung von Innovationen für Ressourceneffizienz und Vertrauenskulturen in kleinen und mittleren Unternehmen als Beitrag für die nachhaltige Entwicklung

Das Verbundprojekt untersucht den Zusammenhang von Innovationen für Ressourceneffizienz mit Vertrauenskulturen in kleinen und mittleren Unternehmen. Insbesondere sollen empirische Erkenntnisse darüber gewonnen werden, wie Innovationsfähigkeit und Bereitschaft in Unternehmen unter Einbindung der Beschäftigten im Bereich Ressourceneffizienz stimuliert, erhalten und wirksam gefördert werden können.

Die zentrale Forschungshypothese lautet, dass Unternehmen, die sich an Ressourceneffizienz orientieren, eine bestimmte betriebliche Vertrauenskultur pflegen, die diese Innovationsprozesse im Unternehmen stärkt oder erst ermöglicht. Einerseits existieren Hinweise, die diese These bestätigen, andererseits finden sich Beispiele dafür, dass Innovationen für höhere Ressourceneffizienz und die Förderung von Vertrauenskulturen im Konflikt zueinander stehen können. Gefragt wird, ob Unternehmen, die sich durch Innovationen in Bezug auf Ressourceneffizienz auszeichnen und in denen nachhaltiges Wirtschaften als unternehmenspolitische Handlungsstrategie erkennbar ist, auch spezifische innovative Arbeits- und Vertrauenskulturen aufweisen, die sich auf wertorientierte und wertschätzende Führungsgrundsätze stützen und Beschäftigten kreative Freiräume gewähren und sie somit an das Unternehmen binden.

Von besonderem Interesse ist dabei, unter welchen Bedingungen die wechselseitige Steigerung von Ressourceneffizienz und Vertrauenskulturen gelingen kann und worin hemmende und fördernde Bedingungen bestehen. Die Erhebung und die Bearbeitung der Fragen geschehen unter Einbindung und Beteiligung der betrieblichen Akteure. Mit Hilfe von standardisierten Umfragen und qualitativer Feldforschung in Unternehmen und Ressourceneffizienzagenturen werden die Zusammenhänge zwischen Vertrauenskultur und Innovationen für Ressourceneffizienz analysiert.

Im Projekt RessourcenKultur sollen die Forschungsfragen durch folgende Aktivitäten bearbeitet bzw. die folgenden Ergebnisse und Produkte erbracht werden:

- In einer "Landkarte" werden die Forschungsgrundlagen zu Vertrauenskulturen, Innovationen und Ressourceneffizienz in Unternehmen verzeichnet (Aufbereitung der Forschungsgrundlagen und Experten-Workshop).
- Eine Umfrage bei Unternehmen und Berater(inne)n im Umfeld Ressourceneffizienz schafft einen Überblick über die relevanten Aspekte für die Feldforschung.
- Durch Feldforschung bei 15-20 Unternehmen wird der komplexe Zusammenhang zwischen Vertrauenskultur und Ressourceneffizienz analysiert (Experteninterviews mit Entscheidungsträger(inne)n, Beratern(inne)n und Workshopreihe mit Beschäftigten).
- Zur Strategie- und Instrumentenentwicklung werden Reflektions- und Strategie-Workshops mit teilnehmenden Unternehmen, Beschäftigten und Berater(inne)n durchgeführt.

- Die Ergebnisse der Strategie- und Instrumentenentwicklung werden als Handreichung für Unternehmen aufbereitet ("Handlungsoptionen für eine nachhaltige Vertrauenskultur für Ressourceneffizienzinnovationen in KMU") - als Online- und Print-Version.
- Eine Good-Practice-Sammlung mit Fallstudien aus den beteiligten Unternehmen veranschaulicht die Erkenntnisse.
- Unternehmen wird ein "Instrumentenkoffer RessourcenKultur" an die Hand gegeben, der in der betrieblichen Praxis genutzt werden kann.
- Das Qualifizierungsmodul "RessourcenKultur" für Unternehmen und Berater/-innen stellt Lehr-/Lernmaterialien zur Verfügung und wird im Rahmen des Projekts pilotiert.
- Auf einer Konferenz werden die unterschiedlichen thematischen Zugänge zum Forschungsgegenstand dargestellt. Die Beiträge der Konferenz werden in der Buchpublikation "Vertrauenskultur - Innovation - Ressourceneffizienz" zusammengefasst.
- Ein Buch fasst abschließend die Projektergebnisse für die interessierte Öffentlichkeit zusammen.

Das Verbundprojekt im Rahmen des Förderprogramms "Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln - Innovationsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gliedert sich in zwei Teilvorhaben. Im Teilvorhaben „Die Bedeutung der betrieblichen Lebenswelt für Vertrauenskulturen“, das am artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit angesiedelt ist, geht es darum, die theoretisch konzeptionelle Arbeit hinsichtlich betrieblicher Vertrauenskulturen über eine subjekt-orientierte Feldforschung weiter zu entwickeln. Hierzu werden qualitative Erhebungsmethoden eingesetzt, die es erlauben sowohl sachlich-organisatorische Bedingungen als auch Erfahrungen und Erlebnisperspektiven der (betrieblichen) Akteure für die Interpretation der Befunde zu erschließen. Das Wuppertal Institut bringt seine Kompetenzen auf den Gebieten von Ressourceneffizienz, Nachhaltigkeit und Bildung für Nachhaltigkeit in das Projekt ein.

Durchführende Stellen: RessourcenKultur ist ein Verbundprojekt der beiden Forschungseinrichtungen artec – Forschungszentrum Nachhaltigkeit der Universität Bremen und des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt und Energie.

Projektteam: Holger Rohn (Wuppertal Institut), Dr. Sebastian Klinke (artec), Anna Bliesner (Wuppertal Institut), Martina Schmitt (Wuppertal Institut), Hannah Gundert (artec), Katharina Dreuw (artec), Brigitte Nagler (artec), Prof. Dr. Georg Müller-Christ (artec)

Projektleitung: Dr. Sebastian Klinke (artec), Holger Rohn (Wuppertal Institut)

Verbundkoordination: Holger Rohn (Wuppertal Institut)

Förderung: Das Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderinitiative „Arbeiten, Lernen, Kompetenzen entwickeln – Innovationsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt“ gefördert. Betreut wird das Projekt vom Projektträger im DLR.

Laufzeit: 09/2009 bis 04/2013

Kontakt: sklinke@uni-bremen.de, holger.rohn@wupperinst.org und
www.ressourcenkultur.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 128-129

Forschungsprojekt: Reproduktion als Gewährleistungsarbeit. Grenzziehungen abhängig Beschäftigter als Voraussetzung des Erhalts von Arbeits- und Lebenskraft.

Das Projekt verfolgt die Frage, wie es ArbeitnehmerInnen gelingt, ihre Arbeits- und Lebenskraft zu reproduzieren und dauerhaft Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten. Neben Möglichkeiten der Anpassung an arbeits- und lebensweltliche Anforderungen werden Grenzziehungen untersucht, mit denen Beschäftigte ihre physische und psychische Stabilität sowie ihre private Einbindung behaupten.

Im Zuge des Wandels von Arbeit und Beschäftigung sowie einem Rückbau sozialstaatlicher Absicherung sind die Vorzeichen für den Erhalt von Leistungsfähigkeit neu definiert. Für Beschäftigte erweist es sich als eine existenzielle Herausforderung, Ressourcen und Potenziale nachhaltig einzusetzen. Sie müssen ein Vermögen zur Reproduktion entfalten. Dies stellt keine neue Anforderung dar, sondern war stets mit der Nutzung von Arbeitskraft verknüpft.

Erodieren jedoch kollektive Muster von Alltagsgestaltung und Interessenvertretung, so ist auch das Reproduktionsvermögen der Beschäftigten in neuer Weise herausgefordert. Sie müssen – so die Arbeitshypothesen des Projekts – in der Lage sein, sich Reorganisationsprozessen anzupassen; sie müssen Belastungen im Arbeitsprozess erkennen und anerkennen lernen. Dazu benötigen sie nicht nur Wissen um Reproduktionsgefährdungen und -möglichkeiten, sondern sie müssen ihre Interessen auch eigenständig identifizieren und in Konflikten durchsetzen können.

- Wie gelingt es Beschäftigten in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt, Beschäftigungs- und Leistungsfähigkeit ebenso wie Gesundheit und soziale Integration dauerhaft und nachhaltig zu bewahren?
- Welches Wissen und welche Kompetenzen brauchen Beschäftigte, um ihre Leistungsfähigkeit abzusichern? Welche Bedeutung ist hier dem Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten beizumessen?
- Wem gelingt der Erhalt von Arbeitskraft? Welche Einflussfaktoren erweisen sich als entscheidend? Welchen Stellenwert haben außerbetriebliche Einbindungen?
- Wie beziehen sich Beschäftigte auf betriebliche und gewerkschaftliche Unterstützungsangebote? Welche Erwartungen formulieren Beschäftigte an die Akteure der Interessenvertretung?
- Und schließlich: Wo verlaufen die Grenzen der Anpassung an entgrenzte Arbeitsbedingungen? Lassen sich eigensinnige Grenzziehungen seitens der Beschäftigten identifizieren? Sind diese Grenzziehungen anschlussfähig an kollektive Unterstützungsangebote?

Das Projekt ist als eine explorative empirische Untersuchung angelegt, in der verschiedene qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz kommen: Dokumentenanalyse und Experteninterviews geben Aufschluss über betriebliche Rahmenbedingungen. Die drei Untersuchungsbetriebe unterscheiden sich vor allem hinsichtlich Größe, Reichweite interner Vermarktlichung und Einfluss der

betrieblichen Interessenvertretung; die Arbeitsbedingungen variieren nach physischer und psychischer Beanspruchung. In der Chemiebranche werden Beschäftigte in hochqualifizierter Dienstleistungsarbeit, in der Automobilindustrie Arbeiter- und Angestellte in Gruppen- bzw. Projektarbeit und in der Bauwirtschaft Beschäftigte in Kolonnenarbeit befragt. Qualitative Interviews zeigen hier auf, welche neuen Anforderungen sich identifizieren lassen und welche Leistungen Beschäftigte tagtäglich erbringen, um ihre Leistungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Um den Wandel von Deutungen und Reaktionsweisen einzufangen, wird ein Teil der Befragten wiederholt befragt.

Durchführende Stelle: Universität Kassel, Fachbereich
Gesellschaftswissenschaften

Projektleitung: Prof. Dr. Kerstin Jürgens

Projektteam: Mathias Heiden, Lisa Kellermann

Förderung: Das Projekt wird durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Laufzeit: März 2010 bis September 2012

Kontakt: www.uni-kassel.de/go/reproduktion; juergens@uni-kassel.de; heiden@uni-kassel.de; kellermann@uni-kassel.de

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 130-131

Forschungsprojekt: „Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst“

Im Juli 2010 startete am Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.) an der Universität Tübingen das für eine Laufzeit von zwei Jahren konzipierte Projekt „Leistungsorientierte Bezahlung, Leistungssteuerung und Partizipation im öffentlichen Dienst“, das von *Werner Schmidt* (Projektleitung) und *Andrea Müller* durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird. Das Projekt untersucht mittels Fallstudien und standardisierten Erhebungen die Umsetzung, die Ausgestaltung und die Erfahrungen mit der Einführung von Leistungsentgelt in den Kommunen und fragt nach den Chancen und Risiken für die Akteure, den Folgen für die Mitbestimmung und die Partizipation der Beschäftigten bei der Leistungs- und Aufgabengestaltung vor Ort sowie für die Tarifpolitik.

Der Nutzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst ist nicht nur wissenschaftlich umstritten, die Einführung leistungsorientierter Bezahlung in den Kommunen ist zudem einer der derzeit sachlich und politisch am heftigsten umstrittenen Vorgänge der industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes. Während die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) leistungsorientierte Bezahlung als entscheidenden Beitrag zur Modernisierung nicht nur der Entgeltbestimmungen, sondern auch der Steuerungsfähigkeit, der Führungskompetenz sowie der Stärkung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes betrachtet, dominieren auf gewerkschaftlicher Seite Skepsis und Ablehnung. Eine insgesamt unproduktive Konstellation, die die industriellen Beziehungen des öffentlichen Dienstes belastet, jedoch durch eine Analyse und ausreichende Informationen über die tatsächlichen Erfahrungen mit Leistungsentgelt vor Ort in Bewegung geraten könnte.

Das Projekt zielt auf eine hinreichend breite Datenlage zur Analyse von Verbreitung, Praxis und Folgen der leistungsorientierten Bezahlung im öffentlichen Dienst, um in einem zweiten Schritt Risiken und eventuelle Entwicklungs- und Gestaltungschancen empirisch begründet aufzeigen zu können. Zudem soll es zur wissenschaftlichen Debatte um die Funktionalität und die politischen Konsequenzen von Leistungsentgelt im öffentlichen Dienst beitragen. Das Projekt wird dazu in vier Untersuchungskomplexe gegliedert: 1) Vorkommen und Ausgestaltung der Systeme leistungsorientierter Bezahlung, 2) Akzeptanz der leistungsorientierten Bezahlung bei den Betriebsparteien, den Beschäftigten und den Führungskräften, 3) Funktionalität und Funktionsvoraussetzungen von Systemen der leistungsorientierten Bezahlung und 4) inter- und intra-organisationale Verhandlungsprozesse der Tarifparteien; Chancen und Risiken der leistungsorientierten Bezahlung in einer arbeits- und leistungspolitischen Perspektive.

Die Erhebung verbindet qualitative und quantitative Methoden. Erstens werden Fallstudien zur sachlichen und politischen Umsetzung des Leistungsentgelts vor Ort durchgeführt werden (Experteninterviews, Gruppendiskussionen, Dokumentenanalyse), zweitens ist eine bundesweite, standardisierte Befragung

kommunaler Arbeitgeber sowie von Personal- und Betriebsräten (Doppelbefragung auf Basis einer repräsentativen Zufallsstichprobe) vorgesehen, drittens sollen standardisierte Befragungen von Beschäftigten erfolgen. Zusammengenommen soll dadurch die Zeichnung eines möglichst umfassenden Bildes der Praxis des Umgangs mit leistungsorientierter Bezahlung vor Ort ermöglicht werden, um einen Beitrag zur Versachlichung der wissenschaftlichen und der politischen Debatte zu leisten. Ergänzt werden diese Erhebungen durch Interviews und teilnehmende Beobachtung auf der tarifpolitischen Ebene.

Durchführende Stelle: Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.)

Projektteam: Werner Schmidt (Projektleitung) und Andrea Müller

Förderung: Hans-Böckler-Stiftung

Projektbeginn: Juli 2010

Kontakt: and.mueller@uni-tuebingen.de

Promotionsvorhaben: Arbeitsinhaltliche Orientierung und marktorientierte Steuerung bei Angestellten

Das Promotionsvorhaben befasst sich mit dem Spannungsfeld zwischen arbeitsinhaltlichen Orientierungen von qualifizierten Angestellten und neuen Formen der Unternehmens- und Leistungssteuerung. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Bewältigungsformen der Beschäftigten im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen (ihrer eigenen Ansprüche und der Zielgrößen der Leistungssteuerung) und auf mögliche interessenpolitische Konsequenzen gelegt.

Der Arbeit liegen zwei wesentliche Annahmen zugrunde: zum einen, dass für die Beschäftigten neben instrumentellen Interessen immer auch auf arbeitsinhaltliche Ansprüche eine relevante Rolle spielen. Hierbei dreht es sich nicht nur um die Formen der Arbeitsausführung (Handlungsspielräume, Kooperation etc.), sondern insbesondere auch auf den Arbeitsgegenstand bezogene Interessen, d. h. eigene Vorstellungen einer guten Leistung (etwa: zufriedene Kunden, ein qualitativ hochwertiges technisches Produkt o. ä.). Zum anderen liegt der Arbeit die Annahme zugrunde, dass neue Steuerungsformen zu diesen arbeitsinhaltlichen Orientierungen in einem Verhältnis der „Negation und Nutzung“ stehen. Unternehmen werden zunehmend anhand von abstrakten Zielvorgaben gesteuert, die von den vorhandenen Ressourcen und den konkreten Arbeitsprozessen abstrahieren. Die (finanz-)marktökonomische der neuen Formen der Unternehmenssteuerung und die produktionsökonomische Logik, der die Arbeitskräfte verhaftet bleiben, treten damit zunehmend auseinander. Da konkrete Arbeitsprozesse aber nicht über abstrakte Zielgrößen gesteuert werden können, bleiben die Unternehmen auf den „eigenen Antrieb“ der Beschäftigten angewiesen. Gleichzeitig negieren marktorientierte Steuerungsformen die Voraussetzungen einer arbeitsinhaltlichen Identifikation: Die inhaltliche Seite der Arbeit gerät immer mehr unter Verwertungsdruck, wird zunehmend einer ausschließlich ökonomischen Logik unterworfen.

Wurde nicht zuletzt in der Angestelltendebatte der 1970er und 1980er Jahre die arbeitsinhaltliche Identifikation zumeist als problematische Identifikation mit den Unternehmen selbst gleichgesetzt, stellt sich vor dem Hintergrund neuer Steuerungsformen die Frage, inwieweit aus dem Beharren auf arbeitsinhaltliche Ansprüche und damit einer produktionsökonomischen Logik neue – möglicherweise auch interessenpolitisch relevante – Konflikte mit dem Unternehmen erwachsen können. Gleichzeitig entstehen im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen auch neue Belastungen, die von den Beschäftigten u. a. auch über „freiwillige Mehrarbeit“ gelöst werden.

Für die empirische Bearbeitung sind damit vier Kernfragen leitend:

- Worauf beziehen sich eigene Vorstellungen guter Arbeitsleistung? Welche Arbeitsinhalte sind konstitutiv für das Selbstverständnis?
- In welchem Verhältnis stehen die arbeitsinhaltlichen Ansprüche der Beschäftigten zu den Zielgrößen der Leistungssteuerung?
- Wie bewältigen Beschäftigte die widersprüchlichen Anforderungen arbeitsinhaltlicher Ansprüche und ertragsorientierter Steuerung? Welche

Strategien verfolgen die Beschäftigten, um ihren eigenen Ansprüchen an gute Arbeit zu genügen?

- Welche Rolle spielen arbeitsinhaltliche Ansprüche für die Entwicklung von Interessenorientierungen? Inwieweit entstehen aus dem Spannungsverhältnis ertragsorientierter Steuerung und arbeitsinhaltlicher Ansprüche interessenpolitisch relevante Konflikte?

Das Promotionsvorhaben ist als qualitative Studie angelegt. Die empirische Basis bilden drei Intensivfallstudien in verschiedenen Tätigkeitsbereichen von qualifizierten Angestellten (Ingenieure, Controller und Kundenberater). Kern der Erhebung bilden leitfadengestützte Einzel- und Gruppeninterviews mit Beschäftigten der ausgewählten Angestelltengruppen. Grundlegendes Kriterium für die Fallauswahl ist dabei die Unterscheidung von typischer Angestelltenarbeit nach ihrem Produktbezug. So wird für hochqualifizierte technische Angestellte (klassisch: Ingenieure) von einem starken technisch geprägten Produktbezug ausgegangen, während für Vertriebsangestellte der Kunde eine zentrale Rolle spielen dürfte. Der arbeitsinhaltliche Kern des Controllings kann als möglicherweise am stärksten abstraktifiziert und mit der Logik der Unternehmenssteuerung verknüpft gelten.

Die Intensivfallstudien werden in Kooperation mit dem vom BMBF geförderten und am ISF München durchgeführten Projekt „LANCEO – Balanceorientierte Leistungspolitik – Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance“ (Projektbeginn 09/2009; Koordination: Wolfgang Dunkel, Nick Kratzer, Wolfgang Menz) durchgeführt. Aus den am BMBF-Projekt beteiligten Betrieben werden drei Untersuchungsbereiche qualifizierter Angestelltenarbeit (siehe oben) in das Promotionsvorhaben einbezogen.

Durchführung: Dipl.-Soz. Sarah Nies, ISF München, sarah.nies@isf-muenchen.de

Förderung: Das Promotionsvorhaben wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Förderungsbeginn: 02/2010).

Betreuer: Prof. Dr. Dieter Sauer, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften

Arbeits- und Industriesoziologische Studien
Jg. 3, Heft 1, August 2010, S. 134

Promotionsvorhaben: Managementkonzepte in der Organisation
Analysen zur Aneignung von Managementkonzepten im Krankenhaus

Das Aufkommen von Management und Managementkonzepten in deutschen Krankenhäusern, das sich seit einigen Jahren beobachten lässt, wird von unterschiedlichen Erklärungsangeboten begleitet. Erklärungsbedürftig erscheint es tatsächlich, wenn in einer Flut von Krankenhausmanagementliteratur konstatiert wird, dass ehemals von der medizinischen Profession dominierte Einrichtungen im Sinne der ‚professional bureaucracy‘ sich zu gemanagten Gesundheitsunternehmen gewandelt haben sollen. Ob nun als Anpassungsvorgang an die Veränderungen der Rahmenbedingungen oder Umwelten der Organisation Krankenhaus im Sinne neo-institutionalistischer Deutungen oder als Folge von Ökonomisierungsprozessen verstanden, stets fehlt die Zusammenschau von der Bedingtheit der Aneignung von Managementkonzepten auf einer strukturellen Ebene mit den Aneignungsformen auf der Akteursebene. Diese, so der Ausgangspunkt der Untersuchung, ist nötig, um nicht nur die Verbreitung von Management und Managementkonzepten im gesellschaftlichen Teilsystem der Krankenbehandlung – oder mit einigen begrifflichen Kompromissen gesagt: im Gesundheitssystem –, sondern um die Varianz des institutionellen Wandels und seine – zum Beispiel nach Trägerschaften – durchaus unterschiedliche Dynamik angemessen verstehen und erklären zu können.

An dieser Stelle ansetzend, fokussiert die Untersuchung vor allem auf einen Wandel in den Führungskonstellationen der Krankenhäuser, der sich, in einer heuristischen Verwendung des Generationenbegriffs, als die Ablösung einer Generation der Krankenhaus-Verwalter durch eine Generation der Krankenhaus-Manager fassen lässt. Im Entstehen dieser neuen Akteursgruppe wird ein wesentlicher Punkt, der in der bisherigen Forschung weitgehend unbeobachtet geblieben ist, dafür gesehen, dass neue Formen des Wissens, aber vor allem neue Deutungsformen im Krankenhaus Relevanz erlangt haben, die das Organisationsverständnis und das Verhältnis zwischen ehemals Verwaltung, heute kaufmännischer Leitung, und Medizin beeinflussen, sowie die Aufweichung der relativen Resistenz oder Ignoranz gegenüber organisationalem Wandel in diesem Feld befördern.

Neben Interviews mit Krankenhausmanagern und -managerinnen wurden hierzu quantitative Analysen der Führungs- und Qualifikationsstrukturen in Krankenhäusern, sowie Analysen der entsprechenden institutionellen Rahmenbedingungen durchgeführt, mit dem Anspruch, die strukturellen Momente einerseits und die Handlungs- und Handlungskoordinationsebene andererseits auf der analytischen Ebene auseinander halten, aber in der Erklärung wieder zusammenführen zu.

Durchführende Person: Dipl.-Soz. Stefan Bär, Institut für Soziologie, Rupprecht-Karls-Universität Heidelberg

Betreuer: Prof. Dr. Markus Pohlmann

Kontakt: stefan.baer@soziologie.uni-heidelberg.de, Tel. 06221- 54 3613

Promotionsvorhaben: Zum Zeitbewusstsein von befristet Beschäftigten in Deutschland (Arbeitstitel)

Das Dissertationsprojekt hat eine Analyse der Wechselwirkungen und Spannungen zwischen dem Zeitbewusstsein von befristet Beschäftigten und der institutionalisierten Zeitstrukturen der postfordistischen Phase der deutschen Wirtschaftsordnung seit Anfang der 1990er Jahre zum Ziel. Durch die Etablierung von sozialstaatlichen Regulierungen und geschaffenen Sicherheiten für die Gesellschaftsmitglieder wurde seit den 1950er Jahren Planbarkeit auf der Ebene individueller Biographien im Prinzip ermöglicht. Gleichzeitig haben sich die Gesellschaftsmitglieder die durch die Strukturlogik des kapitalistischen Wirtschaftssystems objektiv eingeforderte Voraussicht, Berechenbarkeit und den Typus kalkulierenden Denkens angeeignet und auf weitere gesellschaftliche Bereiche übertragen. Ausgehend von diesen Annahmen werden im geplanten Dissertationsprojekt im Kern die folgenden Fragen behandelt: Wie kommen Akteure mit diesem angeeigneten Wissen um die Notwendigkeit und Unabdingbarkeit des „Vorausschauens“, also der Anforderungen einer langfristigen Lebensplanung zurecht, wenn die Strukturen und Institutionen des auf Zukunft konstruierten Wirtschaftssystems für die Akteure nur noch ein diffuses „Vorsehen“, d.h. kurzfristige Planungsmöglichkeiten bieten? Können Akteure, die das Zeitmodell der Vorausschaubarkeit kennen gelernt und habitualisiert haben, den Typus des „Vorsehens“ als existenzsicherndes biographisches ‚Zeitmanagement‘ wieder übernehmen, ohne diesen Typus dabei als ausgeprägte Unsicherheitskonstellation zu erleben?

Im Dissertationsprojekt werden dazu die im Kontext aktueller gesamtgesellschaftlicher Konstellationen beobachtbaren Asymmetrien zwischen der körpergebundenen inneren Zeit, der intersubjektiven Zeit und der biographischen Zeit theoretisch und empirisch aufgearbeitet, die für die Gruppe der befristet Beschäftigten von Unsicherheit als basalem Erfahrungsmodus ebenso sprechen lassen wie von ihr als Strukturmoment persönlicher Identität.

Zielsetzung der qualitativen Forschungsarbeit ist es, individuelle und subjektive Deutungsstrukturen von Frauen und Männern, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen und ihre Sicherungsstrategien im Hinblick auf ihre Lebensplanung und Zeiterleben nachzuzeichnen. In Anbetracht der Tatsache, dass für manche Berufsgruppen befristete Beschäftigungsverhältnisse einen höheren Akzeptanzgrad besitzen als andere, sollen hier vor allem befristet Beschäftigte aus Unternehmen befragt werden, in denen zeitgleich Personen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, um eine genauere Analyse von Zeitwahrnehmungen zu erreichen. Innerhalb des Untersuchungsfeldes wurden aus diesem Grund zwei *Wirtschaftsbereiche* ausgewählt, nicht zuletzt, um eine bessere Vergleichbarkeit zu erzielen:

1. Der Bereich der Metallindustrie
2. Die Telekommunikationsbranche

Beide Branchen repräsentieren voneinander differente Unternehmenskulturen und

-führungen – was unter anderem auch auf die hohe Nachfrage und die Halbwertszeit der Produkte zurückzuführen ist. Während die Metallindustrie über Jahrzehnte auf Tradition, Mitbestimmung und Nachhaltigkeit setzte, ist die Telekommunikationsbranche in ihrer Entwicklung sehr dynamisch, schnelllebig, wettbewerbsorientiert und aufgrund fortlaufend neuer Innovationen einem hohen Konkurrenzdruck ausgesetzt, was sich ebenso auf die Beschäftigungsverträge und Fluktuation im Unternehmen auswirkt.

Zudem sollen Kenntnisse darüber erlangt werden, ob und welche individuellen Perspektiven und Möglichkeiten für befristet Beschäftigte im Hinblick auf eine zukünftige Lebensplanung gewünscht und denkbar sind.

Durchführung: Talar Acemyan

Gutachter: PD. Dr. Gabriele Wagner (Bergische Universität Wuppertal), Prof. Dr. Martin Endreß (Bergische Universität Wuppertal)

Fachgebiet und Arbeitsrichtung: Soziologie – Zeitsoziologie und Arbeitsmarktsoziologie

Gesamtdauer der Promotionsvorhabens: Mai 2009 – April 2012

Kontakt: acemyan@uni-wuppertal.de / Tel.: 0202-439-2302