

Jessica Pflüger¹

Arbeitssoziologische Forschungspraxis im internationalen Vergleich – Vielfalt oder Standardisierung?²

Abstract: Dieser Beitrag rückt die Arbeits- und Industriesoziologie selbst in den Mittelpunkt. Auf der Basis von Dokumentenanalysen und qualitativen Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird im internationalen Vergleich von Großbritannien und Deutschland deren empirische Forschungspraxis fokussiert. Historisch sind in den beiden Ländern markante Parallelen der ‚Arbeitsforschung‘ ersichtlich, vor allem auch hinsichtlich ihrer methodischen Traditionen. Mit Blick auf die Industrial Relations Forschung in Großbritannien zeigen sich diesbezüglich jedoch in den letzten Jahren gravierende Veränderungen. Diese scheinen sich weniger in Richtung Vielfalt und Innovation zu bewegen, sondern hin zu einer ‚Standardisierung von Forschungspraxis‘. Der Beitrag ordnet diese Entwicklung wissenschaftssoziologisch ein und fragt, ob Ähnliches in Deutschland zu erwarten ist.

1 Für eine Analyse von (arbeits- und industriesoziologischer) Forschungspraxis

Erwerbsarbeit befindet sich im Wandel, so der Konsens vieler zeitgenössischer arbeitssoziologischer Analysen. Daher wird die Entwicklung von Beschäftigungsformen, Tätigkeiten und Arbeitsprozessen etc. in verschiedenen Berufsfeldern und Branchen eingehend untersucht. Vergleichsweise selten systematisch beleuchtet werden dabei die Veränderungen in den Arbeitsinhalten und Arbeitsweisen von jenen, die die Arbeitswelt erforschen.

Die Analyse wissenschaftlicher Praxis kann allgemein als Forschungslücke gelten. Wir wissen nicht viel darüber, wie Wissen in alltäglichen Forschungsprozessen erzeugt wird. Warum und unter welchen Bedingungen setzen sich beispielsweise bestimmte (methodische) Praktiken durch bzw. verschwinden? Wie verläuft die Interpretation von Daten? Welche (sozialen) Faktoren treiben Themen voran oder bremsen diese? Das sind Fragen, über die bisher nur wenig bekannt ist (vgl. Leahey 2008). Dabei hat Geertz schon in den 1980er Jahren dafür plädiert, wissenschaftliche Praxis verstärkt zu thematisieren: „Will man eine Wissenschaft verstehen, so sollte man nicht in erster Linie ihre Theorien oder Entdeckungen ansehen und keinesfalls das, was ihre Apologeten über sie zu sagen haben, sondern das, was ihre Praktiker tun“ (Geertz 1987, 9f.). Für eine derartige Perspektive sprechen verschiedene Gründe. Zum Beispiel kann die Darstellung von typischerweise nicht transparenten Praktiken Forschende ermutigen, ihre eigene Vorgehensweise zu reflektieren

¹ Dr. Jessica Pflüger, Institut für Soziologie, FAU Erlangen-Nürnberg. Email: jessica.pflueger@fau.de.

² Der vorliegende Kurzbeitrag beruht auf einem Vortrag, der auf dem Deutschen Kongress für Soziologie mit dem Thema ‚Vielfalt und Zusammenhalt‘ (Oktober 2012) gehalten wurde. Grundlage hierfür sind Teilergebnisse der Dissertation der Autorin. Diese bewegt sich an der Schnittstelle von Wissenschaftssoziologie, Methodologie und Arbeitssoziologie und analysiert die methodische Bedeutung wissenschaftlicher Teamarbeit im Zuge arbeitssoziologischer Fallstudienforschung vor dem Hintergrund nationaler Kontextbedingungen. Die Arbeit erscheint im April 2013 bei Springer VS unter dem Titel ‚Qualitative Sozialforschung und ihr Kontext. Wissenschaftliche Teamarbeit im internationalen Vergleich‘ (Pflüger 2013).

und somit positive Effekte für die Qualität von zukünftigen Untersuchungen generieren. Zentral scheint eine solche Analyse wo sich Wissenschaft gravierend verändert.

Der vorliegende Beitrag rückt die arbeits- und industriesoziologische Forschungspraxis im internationalen Vergleich von Großbritannien und Deutschland in den Mittelpunkt. Dabei wird ein Fokus auf Fallstudienforschung gelegt. Dies scheint berechtigt, da Fallstudien in beiden Ländern über lange Zeit hinweg als dominantes Forschungsdesign in der Disziplin gelten (vgl. Kitay/Callus 1998 bzw. Pflüger et al. 2010). Die Gegenüberstellung von Großbritannien und Deutschland ist angemessen, weil systematische Ähnlichkeiten zwischen deren arbeits- und industriesoziologischen Forschungstraditionen bestehen. Interessant ist die Gegenüberstellung, da gleichzeitig maßgebliche Unterschiede in der Forschungspraxis bestehen (vgl. Frege 2007 und 2008; dazu gleich ausführlich). Im ‚Krisendiskurs‘ der britischen Industrial Relations Forschung bzw. der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie bleibt ‚Forschungspraxis‘ dagegen bislang weitgehend unterbelichtet (siehe Darlington et al. 2009 bzw. Huchler 2008).³ Daher fragt der vorliegende Beitrag (auf der Grundlage der Ergebnisse von Pflüger 2013), welche Kennzeichen und Entwicklungen diesbezüglich zu erkennen sind.

Empirische Basis für den vorliegenden Beitrag sind Dokumentenanalysen sowie qualitative Leitfadeninterviews mit 29 britischen und deutschen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus neun Teams (aus den Jahren 2009 und 2010). Ihre Auswertung orientiert sich an Prämissen der Grounded Theory (Glaser/Strauss 1967) und Eisenhardts Fallanalyse (1989). Eingeordnet und interpretiert werden die gewonnenen Daten vor dem Hintergrund der wissenschaftssoziologischen Debatte zur ‚Ökonomisierung‘ von Wissenschaft (z.B. Clark 1998; Maasen/Weingart 2006).

2 Ähnlichkeiten und Differenzen in der Forschungspraxis britischer und deutscher ‚Arbeitsforschung‘⁴

Anhand der Dokumentenanalyse und den Interviews sind einerseits grundsätzliche Analogien in Traditionen und Praktiken der britischen und deutschen Arbeitsforschung aber auch zunehmende Divergenzen festzustellen, wie im Folgenden ausgeführt wird.

2.1 Historische Parallelen britischer Industrial Relations Forschung und deutscher Arbeits- und Industriesoziologie

Historisch sind markante Gemeinsamkeiten unverkennbar. Beispielsweise erfolgt eine institutionelle Etablierung der Disziplinen, trotz einzelner Vordenker wie Beatrice und Sidney Webb in Großbritannien oder Götz Briefs in Deutschland, größtenteils erst nach dem Zweiten Weltkrieg. In Großbritannien kann sich Arbeitsforschung unter

³ Generell wird ‚Arbeit in der Wissenschaft‘ bislang recht selten in arbeitssoziologischer Perspektive untersucht (Ausnahmen z.B. Moldaschl/Holtgrewe 2003; Aulenbacher/Riegraf 2011).

⁴ Der Begriff der ‚Arbeitsforschung‘ wird der Lesbarkeit halber zum Teil als Überbegriff für die britische Industrial Relations Forschung und deutsche Arbeits- und Industriesoziologie verwendet. Der Vergleich der beiden Felder ist angemessen, da diese denselben Untersuchungsgegenstand zur Grundlage haben: es geht um die Erforschung von Erwerbsarbeit in all ihren unterschiedlichen Aspekten und Ausprägungen (vgl. Heery et al. 2008 und Müller-Jentsch 2002) – auch wenn solche Forschung in Großbritannien und Deutschland unterschiedlich bezeichnet wird und anders institutionell verortet ist. Näheres dazu im folgenden Abschnitt.

dem Label ‚Industrial Relations‘ als eigenständiges, interdisziplinäres Feld begründen (z.B. Müller-Jentsch 2002). Die Erforschung von Erwerbsarbeit und Industriellen Beziehungen in Deutschland wird (in der Nachkriegszeit und darüber hinaus) stark durch industriesoziologische Forschung charakterisiert. Eine eigenständige Institutionalisierung, verdeutlicht beispielsweise durch die Gründung der German Industrial Relations Association (GIRA), erfolgt hierzulande demgegenüber sehr spät und weniger ausgeprägt (vgl. Keller 1996).⁵

Dennoch können deutliche historische Analogien in den Konjunkturzyklen britischer Industrial Relations Forschung und deutscher Arbeits- und Industriosozologie identifiziert werden: Aufgrund der ökonomischen und sozialen Entwicklung wird derartige Forschung in der Nachkriegszeit innerhalb empirischer Sozialforschung in beiden Ländern zum dominanten Interessensfeld (vgl. Schmidt 1982). Arbeitsforschung erlebt einen Aufschwung, der bis in die 1970er Jahre anhält, sodass diese Zeitspanne als ‚golden age‘ bezeichnet wird (Kaufmann 2004). Ab den 1980er Jahren sind, in beiden Ländern, inhaltliche Differenzierungen charakteristisch. Unter anderem aufgrund dieser Pluralisierung tauchen seither regelmäßig ‚Krisendiskurse‘ auf (siehe z.B. Darlington et al. 2009 bzw. Huchler 2008). Ausdruck findet dies auch in veränderten Bezeichnungen der Felder – in Britannien wird zunehmend von ‚Employment Relations‘ gesprochen, in Deutschland von ‚Arbeitssoziologie‘.

Auch bezüglich der Forschungsinhalte und Erkenntnisinteressen sind Ähnlichkeiten evident. Als wichtig gilt es beispielsweise in beiden Ländern, praxisnahe und in der Regel arbeitnehmerorientierte Forschung zu betreiben und nicht ausschließlich für den akademischen Elfenbeinturm zu forschen (vgl. Frege 2008). Eine weitere wesentliche Entsprechung liegt in ihrer methodischen Tradition: grundsätzlich war und ist sowohl die britische Industrial Relations Forschung wie auch die deutsche Arbeits- und Industriosozologie durch empirische Studien geprägt. Dabei werden traditionell überwiegend qualitative Erhebungs- und Auswertungsmethoden angewendet. Als dominierendes Untersuchungsdesign kann sich über lange Zeit die Fallstudienforschung beweisen (Kitay/Callus 1998, Pongratz/Trinczek 2010; Pflüger 2012).

In den Forschungstraditionen der Arbeitsforschung bestehen demnach substantielle Entsprechungen zwischen den beiden Ländern. Andererseits, sind, wie im Anschluss gezeigt wird, bezeichnende Differenzen erkennbar – ebendies macht den internationalen Vergleich gleichsam angemessen und interessant (vgl. Maurice 1991).

2.2 Neuere Entwicklungen in der Forschungspraxis britischer Industrial Relations Forschung

Mit Blick auf die Industrial Relations Forschung in Großbritannien zeigen sich nun, insbesondere hinsichtlich ihrer methodischen Vorgehensweisen, seit einigen Jahren Veränderungen: Die ehemals dominante Fallstudientradition scheint zunehmend

⁵ Eine eigenständige ‚Industrial Sociology‘ oder ‚Sociology of Work‘ kann sich demgegenüber in Britannien nur begrenzt durchsetzen und ist seit den 1980er Jahren fast gänzlich verschwunden (Ackers/Wilkinson 2008; siehe auch Halford/Strangleman 2009, die für eine Re-Vitalisierung originär soziologischer Arbeitsforschung plädieren). Auch dies rechtfertigt den Vergleich der britischen Industrial Relations mit der deutschen Arbeits- und Industriosozologie.

durch quantitative Studien abgelöst zu werden. Obschon Fallstudienforschung auch heute noch häufig zum Einsatz kommt, wird doch betont: „An analysis of leading industrial relations journals suggests that there have been substantial changes in IR research, particularly a shift from inductive, qualitative and policy-oriented research to deductive, quantitative and discipline-oriented research“ (Whitfield/Strauss 2000, S. 141). Auch in den geführten Interviews wird eine ‚Quantitativisierung‘ der Industrial Relations Forschung bekräftigt. Allerdings ist dies nur ein Aspekt einer grundlegenden Veränderung von Forschungspraxis: betont wird insgesamt, dass Forschung erstens ‚ähnlicher‘ und zweitens ‚strategischer‘ werde.

Ersteres ist vor allem in der Gegenüberstellung mit Deutschland äußerst auffällig. Zwar benennen die britischen Interviewten Unterschiede in der theoretischen oder methodischen Orientierung verschiedener Forschungsteams oder Forschungsstandorte – diese werden jedoch als relativ unerheblich eingeschätzt bzw. werden stattdessen deren Gemeinsamkeiten unterstrichen. In der Regel erfolgt die britische Fallstudienforschung heutzutage ‚pragmatisch‘, in ‚(international) vergleichender Perspektive‘, mit ‚multimethodischen Orientierungen‘ und einem recht ‚einheitlichen Methoden-Set‘. Diese Homogenität der Verfahren zwischen den untersuchten britischen Forschungsgruppen ist erstaunlich, da ihre interne Zusammensetzung durch methodologische Heterogenität gekennzeichnet ist (wie dies dort u.a. aufgrund der Interdisziplinarität des Forschungsfelds üblich ist). Von den Interviewten selbst wird dies explizit als Angleichungsprozess thematisiert – als ‚methodische Homogenisierung‘.

Die Interviewpartner weisen ferner darauf hin, dass sie ihre Forschung verstärkt an deren erwartetem Erfolg ausrichten, dass Forschung sozusagen ‚strategischer‘ wird. Dies beginnt bei der Auswahl der Inhalte und konkreten Untersuchungsgegenstände, die möglichst ‚risikolos‘ sein sollen, damit ein erfolgreicher Output möglich ist. Auch die Gestaltung des Forschungsdesigns und Wahl der Erhebungsinstrumente wird zunehmend zweckbestimmt auf die Verwertbarkeit der Ergebnisse hin ausgelegt. Ein wesentliches Indiz hierfür kann in der bereits erwähnten Zunahme von quantitativen (oder zumindest multimethodischen) Zugängen gesehen werden, die drauf beruht, dass ‚Forschungserfolg‘ maßgeblich über die Publikation in namhaften Zeitschriften definiert wird und diese solche Analysen zwischenzeitlich bevorzugen (vgl. Strauss/Whitfield 2008). Eine ‚Strategisierung‘ von (methodischen) Verfahren wird jedoch nicht nur mit Blick auf Untersuchungsgegenstände und Methodenauswahl berichtet, ähnliches wird auch hinsichtlich der Auswertungsstrategien offenbar. Diese werden (nach Aussage der Befragten) inhaltlich immer stärker fokussiert, z.B. schon früh auf geeignete Aspekte hin ausgelegt; der Prozess des Interpretierens wird aus zeit- und ressourcentechnischen Gründen formalisiert und arbeitsteilig vorgenommen. Auch bezüglich der Publikationsstrategien werden zielgerichtet veränderte Orientierungen geäußert, beispielsweise von Monographien hin zu Journalaufsätzen Büchern.

Anhand der empirischen Befunde können demnach ‚methodische Homogenisierung‘ sowie ‚Strategisierung‘ festgestellt werden.⁶ Zurückgeführt wird diese Entwicklung von den Interviewten maßgeblich auf wissenschaftspolitische Rahmenbedingungen in Großbritannien, die durch eine grundlegende Umstellung in der Finanzierung seit Mitte der 1980er Jahre gekennzeichnet sind. Im Zuge dieser wurden unter anderem die Finanzierung von Forschung und Lehre getrennt. Während Gelder für den Lehrbetrieb seither anhand der Studierendenzahl ermittelt werden, werden die Forschungsmittel auf der Grundlage des Forschungsoutputs verteilt. Um den Forschungsoutput zu bestimmen, ist eine Leistungsbemessung von Universitäten und deren Einheiten notwendig. Hierfür wurde 1986 eine nationale Wissenschaftsevaluation eingeführt, die ‚Research Assessment Exercise‘ (RAE; bzw. in Zukunft ‚Research Excellence Framework‘, REF). Diese wird seither in regelmäßigen Abständen durchgeführt und kontinuierlich angepasst (vgl. Barker 2007). Als wichtigster Faktor für ‚Forschungserfolg‘ gelten in der Praxis die Quantität und Qualität von Veröffentlichungen (vgl. Bence/Oppenheim 2004). Die Evaluation hat eine Reihe von gravierenden Konsequenzen nach sich gezogen, beispielsweise mit Blick auf das Gefüge der Hochschullandschaft.⁷ Ferner lassen sich eine Reihe direkter und indirekter Auswirkungen der Evaluation auf Forschungspraxis identifizieren (vgl. Elton 2000) – so auch für das methodische Vorgehen in der Arbeitsforschung.

Wissenschaftssoziologisch betrachtet, deuten diese beiden Tendenzen der ‚methodischen Homogenisierung‘ und der ‚Strategisierung‘ letztlich auf eine ‚*Standardisierung der Forschungspraxis*‘ in der britischen Industrial Relations Forschung hin. Zwar lassen sich mittels der Interviews eine Reihe empirischer Aspekte identifizieren, die die derzeit prominente These der ‚Ökonomisierung‘ von Wissenschaft unterstützen (vgl. auch Kieser 2010): etwa die enorme Bedeutung von Leistungsbemessung, hoher Leistungsdruck und verschärfte Konkurrenz zwischen Forschenden, aber auch Konkurrenz um Forschungsmittel, ausgeprägte strategische Orientierungen von Individuen und Einheiten, ausgeklügelte Kosten-Nutzen-Kalküle hinsichtlich der Forschungsgegenstände und des methodisches Vorgehens sowie eine merkliche Formalisierung von Forschungsverfahren zu Gunsten von Effizienz. Dennoch kann deshalb nicht ohne Weiteres von einer ‚Ökonomisierung‘ ausgegangen werden, zumindest mit Blick auf das hier fokussierte Feld. Bekräftigt werden können Überlegungen zur ‚Managerialisierung‘ (Krücken et al. 2012) und ‚Vermarktlichung‘ (Schmoch 2009) universitärer Forschung. Daneben verweisen die Ergebnisse allerdings auf eine etwas andere Tendenz, nämlich die der ‚Standardisierung‘ (im methodischen Vorgehen, der Organisation von Forschungsprozessen, der Zusammenarbeit) (detailliert in Pflüger 2013).⁸

⁶ Wie es – theoretisch gesehen – zu diesen Tendenzen kommt, dazu siehe die neo-institutionalistische Analyse in Pflüger (2013), die zeigt wie sich methodische Forschungspraxis verändert, wenn sich die Erwartungen der ‚Umwelt‘ verändern – obwohl üblicherweise Methodologie als handlungsleitend für methodisches Vorgehen gilt.

⁷ Da der neue Verteilungsmodus zu einer erheblichen Konzentration von Forschungsmitteln auf einzelne Universitäten geführt hat, wird hier eine Monopolisierung diagnostiziert, die schon bestehende Hierarchisierungsprozesse zwischen Universitäten verstärkt (Hare 2003; auch Münch 2008 und 2009).

⁸ Der Befund einer ‚Standardisierung‘ ist nur scheinbar gegenläufig zu anderen aktuellen wissenschaftssoziologischen Zeitdiagnosen. Wenn Hartmann (2010) beispielsweise ‚Differenzierung‘ als neues Leitmotiv für Hochschulen sieht, so bezieht er sich auf Hochschulsysteme, auf Makrostrukturen. Dies ist wiederum typisch für die ge-

2.3 Vergleich der Forschungspraxis deutscher Arbeits- und Industriesoziologie

Welche Tendenzen sind hinsichtlich der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie erkennbar? Auch wenn, wie bereits skizziert, bis dato vernehmliche Analogien in den Strukturen und Forschungstraditionen der Arbeitsforschung in Großbritannien und Deutschland prägend waren, heißt dies nicht, dass es auch in der Zukunft zu konvergenten Entwicklungen und Praktiken kommen wird.

Bezüglich der für Großbritannien identifizierten Vorgänge der ‚methodischen Homogenisierung‘ und der ‚Strategisierung‘ lässt sich für Deutschland Folgendes festhalten: Methodische Angleichungsprozesse zwischen den Praktiken der deutschen Forschungsteams sind – auf der Basis der empirischen Daten – kaum auszumachen. Die Legitimierung der eigenen methodischen Vorgehensweise erfolgt in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie maßgeblich über Orientierung an Methodologie und in Abgrenzung zu den Vorgehensweisen anderer Forschungsgruppen. Auch wenn sich die deutschen Interviewten ganz überwiegend ausdrücklich im qualitativen Paradigma verorten, kommen in vergleichender Perspektive ganz unterschiedliche (qualitative) Verfahren zum Einsatz (z.B. Dokumentarische Methode oder aktionsforschungsorientierte Ansätze), sodass es eher passend scheint, von einer ‚Heterogenität‘ der Praktiken zu sprechen. Auch eine entsprechend entwickelte ‚Strategisierung‘ von Forschung ist in den Interviews nur gemäßigt ersichtlich. Zum Beispiel ist weder eine gleichartige Output- und Journalorientierung zu erkennen, noch sind Kooperationsformen und Kooperationsmuster ähnlich professionalisiert (siehe Pflüger 2013).

Ob sich nun in Zukunft Standardisierungstendenzen auch in Deutschland verstärkt durchsetzen werden, kann mit der durchgeführten Untersuchung nicht geklärt werden. Allerdings sollte erwähnt werden, dass auch in Deutschland zunehmend Bemühungen der Wissenschaftsevaluation zu registrieren sind. Diese sind aber (bislang) nicht mit der britischen Evaluationsroutine vergleichbar und ihre Folgen kaum abzuschätzen. Ob beispielsweise das Rating des Wissenschaftsrates oder andere Rankings hierzulande annäherungsweise so deutungsmächtig werden wie die RAE in Großbritannien, bleibt abzuwarten. Dagegen spricht – mit Blick auf die deutsche Arbeits- und Industriesoziologie – etwa eine traditionell stark ausgebildete Schulbildung.

3 Arbeits- und industriesoziologische Forschungspraxis – Vielfalt oder Standardisierung?

Zusammenfassend kann konstatiert werden: Historisch sind strukturelle Analogien zwischen der britischen Industrial Relations Forschung und der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie augenscheinlich. Dies gilt unter anderem für ihre methodische Tradition der Fallstudienforschung. Neuerdings finden sich jedoch überraschend deutlich ausgeprägte länderspezifische Unterschiede in der Forschungspraxis: Beispielsweise beschreiben alle befragten britischen Teams eine multimethodi-

genwärtige Wissenschaftsforschung; sie betrachtet die Veränderung der Wissenschaft vorwiegend aus einer Makroperspektive. Im Mittelpunkt stehen die vertikale Stratifizierung und Hierarchisierung der Hochschullandschaft und der Strukturen der Forschungsförderung (z.B. Teichler 2012 bzw. Münch 2010).

sche, international vergleichende Ausrichtung ihrer methodischen Vorgehensweisen, es werden ähnliche Methoden verwendet und es wird relativ wenig (theoretische oder methodische) Schulbildung vorangetrieben. Die deutschen Forschungsteams im Sample verfolgen demgegenüber ganz unterschiedliche methodische Verfahrensweisen; ihre Profilbildung beruht nicht zuletzt auf Abgrenzung zu anderen Forschungsgruppen.⁹

In den Interviews mit britischen Industrial Relations Forscherinnen und Forschern werden gravierende Veränderungen im methodischen Vorgehen und der alltäglichen Forschungspraxis konstatiert, hin zu ‚methodischer Homogenisierung‘ und ‚Strategisierung‘. Diese Prozesse können im Zuge aktueller wissenschaftssoziologischer Debatten nur teilweise als ‚Ökonomisierung‘ von Wissenschaft gewertet werden, vielmehr sind sie als Aspekte einer ‚Standardisierung von Forschungspraxis‘ zu verstehen.

Welche Aussagen auf der Basis aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen mit Blick auf die klassische soziologische Frage nach ‚Vielfalt und Zusammenhalt‘ getroffen werden können, dies war Gegenstand des Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Jahr 2012. Hinsichtlich der britischen Forschungspraxis in den Industrial Relations offenbaren sich – auf der empirischen Grundlage des vorliegenden Beitrags¹⁰ – Tendenzen, die eher in Richtung einer Vereinheitlichung gehen als das sie zu größerer (Forschungs-)Vielfalt führen. Dafür werden die institutionellen Bedingungen der Forschungsförderung als wichtige Ursache genannt. Für Deutschland lässt sich Entsprechendes in den erhobenen Daten nur begrenzt erkennen.

Unabhängig davon, ob die Entwicklungen in Großbritannien als ‚Ökonomisierung‘ oder als ‚Standardisierung‘ von Forschung interpretiert werden, bleiben die Probleme ähnlich. Ein Wissenschaftssystem, in dem sich alle Akteure an den gleichen Indikatoren orientieren, läuft Gefahr, seine Diversität und Innovativität zu verlieren (Maassen/Weingart 2006; siehe auch Gläser 2012). Gerade für die arbeits- und industriesoziologische Forschungspraxis stellt ‚Standardisierung‘ eine besondere Herausforderung dar: Denn diese ist traditionell stark durch Fallstudienforschung geprägt – und ein wesentliche Stärke von Fallstudien ist es, dass sie methodologisch eine vergleichsweise hohe Offenheit aufweisen und damit Flexibilität ermöglichen (vgl. Yin 2009). Wenn nun eben diese Vielseitigkeit eingeschränkt wird, bedeutet dies zugleich eine Beschränkung des Potenzials dieses Forschungsverfahrens und damit letztlich des wissenschaftlichen Fortschritts in der Disziplin.

⁹ Diese länderspezifischen Unterschiede zwischen den methodischen Praktiken sind erklärungsbedürftig. Denn sowohl in der Methodologie wie auch der Wissenschaftstheorie wird prinzipiell von Universalität von Wissenschaft ausgegangen. Für eine eingehende Analyse der Differenzen und ihrer Ursachen siehe Pflüger 2013.

¹⁰ Das explorative Forschungsdesign der Untersuchung ermöglicht keine repräsentativen Aussagen oder numerischen Generalisierungen; stattdessen werden Deutungsmuster aus der Sicht der beteiligten Akteure eruiert. Die formulierten Entwicklungen sind dementsprechend als empirisch informierte und theoretisch begründete Thesen zu verstehen, die einer weiteren Analyse bedürfen.

Literatur

- Ackers, Peter; Wilkinson, Adrian (2008): Industrial Relations and the Social Sciences. In: Paul Blyton et al. (Hg.): The SAGE Handbook of Industrial Relations. London: Sage, S. 53-68.
- Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit (2011): Die Analyse alltäglicher und biographischer Arbeitsarrangements als Weg arbeits- und industriesoziologischer Sozial- und Zeitdiagnostik. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 4 (2), S. 74-90.
- Barker, Katharine (2007): The UK Research Assessment Exercise: The Evolution of a National Research Evaluation System. In: Research Evaluation 16 (1), S. 3-12.
- Bence, Valerie; Oppenheim, Charles (2004): The Influence of Peer Review on the Research Assessment Exercise. In: Learned Publishing 17, S. 53-68.
- Clark, Burton (1998): Creating Entrepreneurial Universities. Surrey: Pergamon Press.
- Darlington, Ralph (Hg.) (2009): What's the Point of Industrial Relations. In Defense of Critical Social Science. British Universities Industrial Relations Association.
- Eisenhardt, Kathleen M. (1989): Building Theories from Case Study Research. In: The Academy of Management Review 14, S. 532-550.
- Elton, Lewis (2000): The UK Research Assessment Exercise: Unintended Consequences. In: Higher Education Quarterly 54 (3), S. 274-283.
- Frege, Carola M. (2007): Employment Research and State Traditions. A comparative history of Britain, Germany, and the United States. Oxford: Oxford University Press.
- Frege, Carola M. (2008): The History of Industrial Relations as a Field of Study. In: Paul Blyton et al. (Hg.): The SAGE Handbook of Industrial Relations. London: Sage, S. 33-54.
- Geertz, Clifford (1987): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Gläser, Jochen (2012): Der Zusammenhang von institutioneller und epistemischer Diversität in der Forschung – Umriss eines Forschungsprogramms. In: Thomas Heinze et al. (Hg.): Kreativität in der Forschung. Wissenschaftsforschung, Jahrbuch 2012. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin.
- Glaser, Barney G.; Strauss, Anselm L. (1999 [1967]): The Discovery of Grounded Theory. New York: Aldine de Gruyter.
- Halford, Susan; Strangleman, Tim (2009): In Search of Sociology of Work: Past, Present and Future. In: Sociology 43 (5), S. 811-828.
- Hare, Paul (2003): The United Kingdom's Research Assessment Exercise: Impact on Institutions, Departments, Individuals. In: Higher Education Management and Policy 15 (2), S. 43-64.
- Hartmann, Michael (2010): Die Exzellenzinitiative und ihre Folgen. In: Leviathan 38, S. 369-387.
- Heery, Edmund; Bacon, Nicolas; Blyton, Paul; Fiorito, Jack (2008): Introduction: The Field of Industrial Relations. In: Paul Blyton et al. (Hg.): The SAGE Handbook of Industrial Relations. London: Sage, S. 1-32.

- Huchler, Norbert (Hg.) (2008): Ein Fach wird vermessen. Positionen zur Zukunft der Disziplin Arbeits- und Industriesoziologie. Berlin: Edition Sigma.
- Kaufman, Bruce E. (2004): The Global Evolution of Industrial Relations. Events, ideas and the IIRA: International Labour Office.
- Keller, Berndt (1996): The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review. In: *European Journal of Industrial Relations* 2 (2), S. 199-210.
- Kieser, Alfred (2010): Unternehmen Wissenschaft? In: *Leviathan* 38, S. 347-367.
- Kitay, Jim; Callus, Ron (1998): The Role and Challenge of Case Study Design in Industrial Relations Research. In: Keith Whitfield und George Strauss (Hg.): *Researching the World of Work*. Ithaca: ILR Press, S. 101-112.
- Krücken, Georg; Blümel, Albrecht; Kroke, Katharina (2012): Wissen schafft Management? Konturen der Managerialisierung im Hochschulbereich. In: Thomas Heinze und Georg Krücken (Hg.): *Institutionelle Erneuerungsfähigkeit der Forschung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 219-255.
- Leahey, Erin (2008): Methodological Memes and Mores: Toward a Sociology of Social Research. In: *Annual Review of Sociology* 34, S. 33-53.
- Maasen, Sabine; Weingart, Peter (2006): Unternehmerische Universität und neue Wissenschaftskultur. In: *Die Hochschule* 1, S. 19-45.
- Moldaschl, Manfred; Holtgrewe, Ursula (2003): Wissenschaft als Arbeit. In: Hans-Werner Franz et al. (Hg.): *Forschen, lernen, beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften*. Berlin: Edition Sigma, S. 205-239.
- Maurice, Marc (1991): Methodologische Aspekte internationaler Vergleiche: Zum Ansatz des gesellschaftlichen Effekts. In: Martin Heidenreich (Hg.): *International vergleichende Organisationsforschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 82-105.
- Müller-Jentsch, Walther (2002): Germany. In: Daniel B. Cornfield und Randy Hodson (Hg.): *Worlds of Work. Building an International Sociology of Work*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, S. 221-252.
- Münch, Richard (2008): Stratifikation durch Evaluation: Mechanismen der Konstruktion von Statushierarchien in der Forschung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 37 (1), S. 60-80.
- Münch, Richard (2009): Kein Kartell, kein Monopol, keine Oligarchie? Wie die Soziologie zur Affirmationswissenschaft wird. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61, S. 453-461.
- Münch, Richard (2010): Der Monopolmechanismus in der Wissenschaft. Auf den Schultern von Robert K. Merton. In: *Berliner Journal für Soziologie* 20, S. 341-370.
- Pflüger, Jessica (2012): Triangulation in der arbeits- und industriesoziologischen Fallstudienforschung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 64 (1), S. 155-173.
- Pflüger, Jessica (2013): *Qualitative Sozialforschung und ihr Kontext. Wissenschaftliche Teamarbeit im internationalen Vergleich*. Wiesbaden: Springer VS.

- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (2010): Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriosozologie. In: Hans J. Pongratz und Rainer Trinczek (Hg.): Industriosozologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: Edition Sigma, S. 23-70.
- Pongratz, Hans J.; Trinczek, Rainer (Hg.) (2010): Industriosozologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: Edition Sigma.
- Schmidt, Gert (1982): Blicke über die Grenzen. Zur Situation industriosozologischer Forschung in einigen westeuropäischen Ländern. In: Gert Schmidt, Hans-Joachim Braczyk und Jost dem von Knesebeck (Hg.): Materialien zur Industriosozologie. (Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 24). Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 57-83.
- Schmoch, Ulrich (2009): Geeignete Ansätze zur Messung wissenschaftlicher Leistung. In: Beiträge zur Hochschulforschung 31 (1), S. 26-41.
- Strauss, George; Whitfield, Keith (2008): Changing Traditions in Industrial Relations Research. In: Paul Blyton et al. (Hg.): The SAGE Handbook of Industrial Relations. London: Sage, S. 170-187.
- Teichler, Ulrich (2012): Hochschulstrukturen im Übergang. In: Barbara Kehm, Harald Schomburg und Ulrich Teichler (Hg.): Differenzierung, Internationalisierung, Relevanzsteigerung. Hochschulen im Funktionswandel. Frankfurt am Main: Campus, S. 281-299.
- Whitfield, Keith; Strauss, George (2000): Methods Matter: Changes in Industrial Relations Research and their Implications. In: British Journal of Industrial Relations 38 (1), S. 141-151.
- Yin, Robert K. (2009): Case Study Research. Design and Methods. 4. Auflage. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.