

## **Diskussionspapier zum Werkstattgespräch 4: Gesellschaft im Betrieb**

Göttingen 9./10. Mai 2006

Wir bedanken uns für Ihre Bereitschaft, am vierten Werkstattgespräch zur sozioökonomischen Berichterstattung mitzuwirken. Auf den folgenden Seiten möchten wir Ihnen zu Ihrer Vorbereitung die Überlegungen vorstellen, zu denen wir uns im Rahmen dieser Veranstaltung Beratung, kritische Anregungen und neue Ideen erhoffen.

Soweit Sie im Rahmen des Werkstattgesprächs einen Beitrag (in der Regel etwa 20 Minuten) zugesagt haben, verstehen Sie bitte die folgenden Überlegungen als Anregung, als Interessenbekundung unsererseits und als Hinweis auf Ergebnisse des ersten Berichts zur sozioökonomischen Entwicklung, die Sie bei Ihrer Vorbereitung berücksichtigen könnten. Selbstverständlich gibt es keine verbindliche Vorgabe für Ihre Beiträge und sollen die von uns formulierten Fragen nicht etwa „eins zu eins“ abgearbeitet werden. Auch erwarten wir nicht, dass das teilweise sehr umfangreiche empirische Material in den Beiträgen umfassend aufgegriffen wird. Wir veranstalten eben keine Konferenz, sondern ein Werkstattgespräch – es geht uns also nicht um Ergebnispräsentation, sondern um eine spezifische Form kollegialer Beratung.

Peter Bartelheimer (SOFI)  
Andreas Boes (ISF München)  
Anne Hacket (ISF München)  
Nick Kratzer (ISF München)

## Warum Werkstattgespräche?

In den Jahren 2000 bis 2004 förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einem sozialwissenschaftlichen Verbundvorhaben die Entwicklung eines sozioökonomischen Berichtsansatzes für die Bundesrepublik Deutschland. Zum Verbund gehörten das Soziologische Forschungsinstitut, Göttingen (SOFI), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB), das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung, München (ISF München) und das Internationale Institut für empirische Sozialökonomie, Stadtbergen (INIFES); die Projektleitung lag beim SOFI.

Ergebnis des Projekts war der erste Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands – Arbeit und Lebensweisen (im Folgenden: SOEB I), der am 18. Februar 2004 in erster Fassung auf einer Fachtagung in Berlin vorgestellt und im Sommer 2005 in einer erneut überarbeiteten Buchfassung veröffentlicht wurde (SOFI u.a. 2005). Im Herbst 2005 nahmen drei dieser Institute – SOFI, ISF München, INIFES – mit Förderung des BMBF die Arbeit an einem zweiten Bericht (im Folgenden: SOEB II) auf, der im Spätsommer 2008 vorliegen soll.

Die Werkstattgespräche sollen diese Arbeit durch fachöffentliche, kollegiale Beratung begleiten. Blieb die Selbstverständigung über Konzepte und Methoden in der Arbeit am ersten Bericht auf den Forschungsverbund beschränkt, sollen nun Expertinnen und Experten, die andere Forschungs- und Berichtsansätze, Bestände an Wirtschafts- und Sozialdaten, aber auch Akteursperspektiven in Politik und Gesellschaft repräsentieren, frühzeitig in die Diskussion über die Weiterentwicklung dieses Berichtsansatzes einbezogen werden. In den Werkstattgesprächen soll der Diskussions- und Arbeitsstand präsentiert werden, den das Projekt erreicht hat. Zugleich soll offen und kritisch über Fragen und Probleme gesprochen werden, die mit dem ersten Bericht nicht gelöst wurden.

Mit dem neuen Veranstaltungsformat der Werkstattgespräche verfolgt der Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung drei Ziele:

- *Konzepte, Schwerpunkte und Themen für den zweiten Bericht frühzeitig in einem erweiterten Kreis zu beraten:* Auch integrierte Sozialberichterstattung kommt nicht ohne Themenauswahl aus. Welchen thematischen Zuschnitt der zweite Bericht hat, ergibt sich für uns noch nicht zwingend aus dem ersten. Wie gute Forschung, so beginnt auch gute Berichterstattung mit den richtigen Fragen. Potenzielle Nutzer/innen sollen Gelegenheit haben, ihre Fragen und Probleme als Anforderungen an den zweiten Bericht zu formulieren. Die endgültige Auswahl der zu behandelnden Themen

und ihre Bearbeitung soll dann konsequenter als im ersten Bericht durch integrierende theoretische Konzepte angeleitet werden.

- *Das Verhältnis zu anderen Berichtsansätzen zu klären.* Sozialberichterstattung ist heute ein verzweigtes Feld anwendungsorientierter Sozialwissenschaft. Um eine „geregelte Nachbarschaft“ der sozioökonomischen Berichterstattung zu anderen Berichtsansätzen zu pflegen, sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei der Abgrenzung von Gegenstandsbereichen, bei der Nutzung der Dateninfrastruktur und bei den Beobachtungskonzepten geklärt, Ergebnisse untereinander ausgetauscht und kommentiert werden, um Kategorien und Operationalisierungen nach Möglichkeit abzustimmen.

- *Datenbasis und Kooperationsbeziehungen zu verbreitern:* Der Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung versteht sich nicht als geschlossene Gesellschaft. Es liegt in seinem Interesse, mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und datenhaltenden Institutionen Felder gemeinsamen Interesses bei der besseren Nutzung der Dateninfrastruktur zu identifizieren und hierbei zu kooperieren.

Die Ergebnisse der Werkstattgespräche werden auf der Website des Forschungsverbunds dokumentiert. Erst nach Abschluss der Werkstattgespräche werden die Gliederung und die Arbeitsplanung für den zweiten Bericht im Einvernehmen mit einem vom BMBF zu berufenden wissenschaftlichen Beirat endgültig festgelegt.

## 1. Umbruch des Produktions- und Sozialmodells und die Forschungsperspektive „Betrieb“

Die sozioökonomische Berichterstattung geht von einem *Umbruch* im deutschen Produktions- und Sozialmodell aus und will zum Verständnis dieses Umbruches beitragen. Die gängige Auflistung langfristiger Wandlungsprozesse (Tertiarisierung, Informatisierung, Globalisierung, Individualisierung, Wertewandel) gibt dafür nicht viel her, weil diese weltweit feststellbaren Trends in verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich wirken und unterschiedlich bewältigt werden. Um die Entwicklung in Deutschland zu verstehen, muss man den konkreten sozioökonomischen Entwicklungszusammenhang berücksichtigen, „der die ökonomischen Bedürfnisse von Unternehmen und Haushalten als Wirtschaftssubjekte und die individuellen Bedürfnisse und Lebensziele sozial handelnder Gesellschaftsmitglieder mehr oder weniger gut in Einklang bringt“ (SOEB I, S. 11). Arbeit und Lebensweisen sind zentrale Untersuchungskategorien für dieses Vorhaben – Arbeit als doppelt bestimmte Aktivität, die dem Bereich ökonomischer Aktivität ebenso angehört wie dem Bereich persönlicher Lebensführung; Lebensweisen als Summe der Aktivitäten und Verhaltensweisen von Individuen und Haushalten, die nicht zuletzt deren Verhalten als Marktakteure beeinflussen: Zeitverwendung, Lebensverlauf, Lebensform, Erwerbsorientierung, Bildungverhalten, Arbeitsteilung im Haushalt und Konsummuster.

Was die *Umbruchshypothese* betrifft, so argumentieren wir, dass das fordistische Produktions- und Sozialmodell der *Nachkriegszeit* „zwar keine Symmetrie, aber eine Gleichgerichtetheit von ökonomischem Wachstum und sozialem Fortschritt“ bewirkt hatte. Es ist bis heute Bezugspunkt für die öffentliche Wahrnehmung geblieben, die wirtschaftliche Dynamik dieses Modells hat sich jedoch ab Mitte der 1970er erschöpft (SOEB I, S. 12). Das Wechselverhältnis von Sozialem und Ökonomischem stellt sich viel spannungsreicher dar als in den 70er Jahren, Störungen nehmen zu.

Im ersten Bericht wurde dies anhand folgender Themenkomplexe untersucht:

- sichere und unsichere Erwerbsbeteiligung,
- verschiedene Verdienermodelle der Haushalte,
- wechselseitige Durchdringung von Erwerbsarbeit und privater Lebensführung (Zeitmuster),
- ungleiche Verteilung von Bildung und Wissen,
- Verhältnis von informeller Haushaltsproduktion und formeller Dienstleistungsökonomie,

- Beitrag verschiedener Formen von Engagement und politischer Partizipation zu gesellschaftlicher Teilhabe,
- Reorganisation von Unternehmen in Verbindung mit der Produktivkraftentwicklung,
- Informatisierung und digitale Spaltung.

In der nun beginnenden zweiten Berichtsphase wollen wir mehr als bisher darüber hinausgehen, *Auswirkungen* großer sozioökonomischer Wandlungsprozesse auf Arbeit und Lebensweisen zu betrachten: Die Frage, wie veränderte Arbeits- und Lebensweisen eigentlich *hergestellt* werden, bedarf größerer Beachtung. Die Erfassung von Resultaten des gesellschaftlichen Wandels für Wohlfahrt und Teilhabe der Individuen („Outputs“) bleibt erforderlich, doch kann sich sozioökonomische Berichterstattung darauf immer weniger beschränken. Daher versucht unser Berichtsansatz verstärkt, etwa die Beiträge von Haushalten (Werkstattgespräch 5) und des gesellschaftlichen Institutionensystems (Werkstattgespräch 2) zu berücksichtigen sowie deren Wechselwirkungen untereinander in die Beobachtung einzubeziehen.

Gerade eine Berichterstattung, die den Wandel und den Umbruch zum Ausgangspunkt macht, muss sich immer wieder kritisch hinterfragen – und fragen lassen, ob ihre Konzeption in der Lage ist, Umbrüche und Wandel der Gesellschaft in angemessener Art zu erfassen. Dazu dient die derzeitige Serie unserer „Werkstattgespräche“, deren viertes das Thema ‚*Gesellschaft im Betrieb*‘ hat. Wir wollen die Forschungsperspektive *Betrieb* nutzen, um die Themenauswahl für die zweite Berichtsphase stärker als bisher an die gesellschaftliche Vermittlungsinstanz Betrieb zurückzubinden und über die Herstellung von gesellschaftlichen Teilhabechancen über die betriebliche Organisation von Arbeit nachzudenken.

## 2. Forschungsperspektive Betrieb

Wir sehen den Betrieb als einen gesellschaftlichen ‚Knotenpunkt‘ an, an dem eine Verklammerung von ökonomischen und sozialen Aspekten geleistet wird. Der Betrieb ist eingebunden in Unternehmen und Konzerne, aber auch mit nationalen und internationalen Kapital-, Güter- und Arbeitsmärkten verbunden. Er ist Gegenstand von Regulierungen durch Staat und Politik und steht im Austausch mit weiteren gesellschaftlichen Institutionen wie beispielsweise dem Bildungssystem oder dem System der industriellen Beziehungen. Gleichzeitig ist der Betrieb der zentrale Raum, in dem Individuen in das System der Erwerbsarbeit eingebunden werden. Durch die Integration von Subjekten werden auch ihre sozialen Ansprüche und Interessen Teil der betrieblichen Lebenswelt. Daher werden Veränderungen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen auch im Betrieb wirksam – und gleichzeitig strahlen betriebliche Veränderungen auf die angebundenen gesellschaftlichen Ebenen zurück. Der Betrieb kann demnach sowohl als eine zentrale Verarbeitungsinstanz von Umbrüchen als auch als ein „Produzent“ von Umbrüchen angesehen werden.

Dabei ist der Betrieb selbst weit reichenden Veränderungen unterworfen: Gestiegene internationale Konkurrenz, internationale Finanz- und Kapitalmärkte, technische Innovationen und Fortschritt, aber auch Änderungen in gesetzlichen Rahmenbedingungen und soziale Entwicklungen – wie beispielsweise eine erhöhte Erwerbsorientierung von Frauen oder gestiegene Ansprüche an Autonomie und Selbstverwirklichung in der Arbeit – beeinflussen die Strukturierung von Unternehmen und Betrieben. Als zentrale Merkmale des fordistischen Betriebes galten Stabilität und Berechenbarkeit, heute dagegen scheint der permanente Wandel zur neuen Stellgröße der betrieblichen Lebenswelt zu werden. Konnte der Betrieb in dieser Phase noch als alternativlose ‚Strategie‘ der Kapitalverwertung aufgefasst werden, wird er durch den Bedeutungsgewinn der internationalen Kapital- und Finanzmärkte und die dort realisierbaren kurzfristigen und hohen Renditemöglichkeiten zur ‚Option‘ der Kapitalverwertung. Das lockert die Bindung des Kapitals an Arbeit.

Betriebe sind heute zunehmend eingebunden in komplexe Konzernstrategien und unternehmensübergreifende Wertschöpfungsketten, die ständig ihr Gesicht verändern: Netzerkennung, Offshoring und Outsourcing sowie die fortschreitende Internationalisierung sind insofern als Ausdruck neuartiger Produktionsstrukturen zu interpretieren. Diese Produktionsstrukturen werden erst mit einer neuen Qualität der Informatisierung möglich. Gleichzeitig nimmt die Zahl der Klein- und Kleinstbetriebe zu. Ausgelagerte

Produktionsstätten oder Dienstleistungsanteile von Unternehmen, Selbstständige und Ich-AGs, aber auch Haushalte, die durch Anstellung von Haushaltshilfen juristisch als Betrieb definiert werden, zeigen, dass die Heterogenität von Betrieben zunimmt. Im Zusammenhang mit dieser Heterogenisierung von Betrieben und Unternehmen beobachten wir ein Auseinanderdriften von Real- und Legalstruktur. Juristisch getrennte Unternehmen arbeiten unter demselben Dach und an demselben Produkt, für ihre Beschäftigten gelten jedoch unterschiedliche Beschäftigungsbedingungen. Leiharbeiter, Freelancer, Selbstständige und langjährige Beschäftigte des Unternehmens sind letztlich bei unterschiedlichen Arbeitgebern beschäftigt, teilen sich im Arbeitsalltag jedoch ein Büro und pflegen kollegiale Beziehungen zueinander.

Trotz aller Umbruchsprozesse bleibt jedoch der Betrieb für die Betrachtung von Arbeit und Lebensweisen *die* zentrale Instanz: In Betrieben wird in hohem Maße Erwerbsarbeit strukturiert und organisiert und Erwerbsarbeit wiederum ist *die* Schlüsselkategorie für gesellschaftliche Teilhabe. Neben staatlichen Institutionen sind Betriebe zentrale Orte des Bildungs- und Qualifikationserwerbs und die Organisation von Arbeitszeit ist ein maßgeblicher ‚Taktgeber‘ für gesellschaftliche Zeitstrukturen. In Betrieben und durch Erwerbsarbeit wird direkt und indirekt über individuelles Einkommen und familiären Wohlstand entschieden und damit in hohem Maße der Anspruch auf Leistungen des sozialen Sicherungssystems (Rente, Lohnersatzleistungen, Krankengeld usw.) mitbestimmt. Betriebliche Positionierung und der Beruf entscheiden zugleich maßgeblich über sozialen Status und gesellschaftliche Anerkennung. Auch die Identität der arbeitenden Subjekte stützt sich wesentlich auf berufliche und betriebliche Einbindung und entsprechenden Erfolg, und vice versa wirken sich Arbeitslosigkeit und beruflicher Misserfolg in hohem Maße negativ auf gesellschaftliche Teilhabe in all ihren Facetten aus. Art und Umfang von Erwerbsarbeit strukturieren darüber hinaus die Lebensweisen in Form von Konsumchancen und Möglichkeiten von Freizeitgestaltung. Der Betrieb ist darüber hinaus ein sozialer Raum: Soziale Kontakte zu Kollegen, Vorgesetzten und Kunden stellen einen wesentlichen Aspekt des Arbeitsalltags dar. Betriebe sind die Orte, an denen soziale Konflikte ausgetragen und Kooperationen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern hergestellt werden (müssen). Zusammengefasst: Der Betrieb ist der soziale Raum, in dem all diese unterschiedlichen Facetten von Erwerbsarbeit organisiert, mitbestimmt und ‚hergestellt‘ werden. Gesellschaft wird insofern auch – und ganz wesentlich – im Betrieb gemacht.

Die oben angesprochenen Veränderungen des Betriebs selbst haben erhebliche Konsequenzen für die betrieblichen Strategien, ja auch für die *Strategiefähigkeit*. Da Produktion, Wertschöpfung und Erwerbsarbeit aber ganz wesentlich auf betrieblicher Ebene organisiert werden und diese wiederum Arbeit und Lebensweisen unmittelbar prägen, ist die Frage der Herstellung und Strukturierung von Arbeit und Lebensweisen direkt an betriebliche und unternehmerische Strategien gebunden. Sowohl für die Erklärung veränderter Arbeits- und Lebensweisen als auch für die Diagnose von Umbrüchen im Produktions- und Sozialmodell ist daher der Betrieb ein zentraler Forschungsgegenstand. Es erscheint uns wichtig, ihn als gesellschaftlichen Knotenpunkt im Rahmen der sozioökonomischen Berichterstattung stärker in den Blick zu nehmen. Das heißt: Wir wollen an der Betrachtung von Arbeit und Lebensweisen festhalten und in die Auswertungen von Outputs - wenn das Datenmaterial es erlaubt - stärker als bisher betriebliche Merkmale integrieren. Wir wollen weiterhin den Betrieb im Kontext der Reorganisation von Unternehmen betrachten. Wichtig ist uns besonders die *Verbindung* der betrieblichen Ebene und der individuellen Outputs, denn nur wenn wir verstehen, wie sich die kapitalistische Organisation von Wertschöpfung, Produktion und Erwerbsarbeit auf betrieblicher Ebene verändert, können wir auch die Veränderungen von Arbeit und Lebensweisen interpretieren und verstehen.

In diesem Werkstattgespräch wollen wir die „Forschungsperspektive Betrieb“ nutzen, um die Berichtskonzeption für die zweite Phase der Berichterstattung weiterzuentwickeln. Diese Ausgangsüberlegungen wollen wir im Rahmen des Werkstattgespräches in verschiedenen Dimensionen diskutieren. Die in unserem Veranstaltungsprogramm aufgerufenen Themen sind unseres Erachtens einerseits für Arbeits- und Lebensweisen und gesellschaftliche Teilhabechancen von zentraler Bedeutung und prägen andererseits den Umbruch des Produktions- und Sozialmodells, wenn man diesen Wandel ‚durch den Betrieb denkt‘.

Die Referenten werden gebeten, auf Basis ihrer eigenen Forschungsergebnisse die wichtigsten Veränderungen auf betrieblicher Ebene und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Lebensweisen zu diskutieren und dabei auch die Möglichkeiten und Grenzen von empirischer Messung zu berücksichtigen. Wir wollen über die Anforderungen an das methodische Vorgehen und die empirische Datenlage debattieren und von den Erfahrungen der eingeladenen Referenten für die Konzeption der zweiten Berichterstattung und deren methodische Umsetzbarkeit lernen: Wie können wir eine Berichterstattung konzipieren, die



sich nicht auf die Auswertung von Outputs beschränkt, sondern die Herstellung von Arbeits- und Lebensweisen durch gesellschaftliche Schlüsselinstanzen – in diesem Falle den Betrieb – explizit zum Thema ihrer Berichterstattung macht?

Ausgehend von den inhaltlichen Ergebnissen, die in den einzelnen Referaten dargestellt werden, geht es uns in der Diskussion vor allem um die Klärung folgender Aspekte:

- *Welche Themen sollten wir im Rahmen der zweiten Phase der sozioökonomischen Berichterstattung bearbeiten?*
- *Wie können diese Themen im Rahmen der Berichterstattung umgesetzt und „berichtbar“ gemacht werden? (Daten und Methoden)*

### **3. Das Veranstaltungsprogramm**

#### **Reorganisation**

Im ersten Block der Veranstaltung möchten wir uns mit Veränderungen des Betriebes selbst beschäftigen, Betriebe in ihrer Einbindung in Unternehmen und Konzerne ‚aus der Vogelperspektive‘ betrachten und uns mit den veränderten Strukturen von Betrieben und Unternehmen auseinandersetzen.

**Dieter Sauer** hat sich schon im ersten Bericht mit der ‚**Reorganisation des Unternehmen**‘<sup>1</sup> beschäftigt. Dezentralisierung, Vermarktlichung und Informatisierung bildeten die zentralen Thesen, anhand derer die Reorganisation des Unternehmens untersucht wurde. Sauer macht darauf aufmerksam, dass wir die Reorganisation nicht mehr als vorübergehende Anpassungsmaßnahme mit dem Ziel der Schaffung einer neuen Stabilität begreifen können – vielmehr wird die Reorganisation permanent, der Wandel wird zur neuen Stellgröße der betrieblichen Lebenswelt. Von ihm erhoffen wir uns einen aktuellen Überblick über zentrale Reorganisationsmaßnahmen und das daraus resultierende Bild von Betrieben, Unternehmen und Konzernen. Wie verändern sich betriebliche Strukturierungen im Zusammenhang mit der Reorganisation von Unternehmen und Konzernen? Welche Rolle kommt der wachsenden Bedeutung internationaler Finanz- und Kapitalmärkte zu, wie reagieren Unternehmen auf Abhängigkeiten von Finanzmärkten und die Orientierung am Shareholder Value (beispielsweise was Accounting betrifft)? Welche Verbindungen bestehen zwischen Betrieb und Märkten? Was folgt aus einer permanenten Reorganisation von Unternehmen für die Strukturierung und Organisation von Arbeit und Lebensweisen?

---

<sup>1</sup>SOEB I: Dieter Sauer, Andreas Boes, Nick Kratzer: Reorganisation des Unternehmens: Berichtsgegenstand III.4 (S. 323 – 350) .

Die Reorganisation von Unternehmen bezieht sich nicht nur auf die Form und Zusammensetzung von Unternehmen und Betrieben, sondern auch und insbesondere auf die innere Organisation und Strukturierung von Produktion und Erwerbsarbeit. **Martin Kuhlmann** haben wir gebeten, über den Wandel von **Arbeitsorganisation** und Arbeitspolitik zu referieren und diesen Wandel zum Ausgangspunkt seiner Überlegungen hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeits- und Lebensweisen zu machen. Können wir noch von einer Abkehr von der tayloristischen Arbeitsorganisation sprechen, oder zeigen sich Ansätze für eine Retaylorisierung? Wie werden Produktions- und Arbeitsabläufe innerhalb von Betrieben organisiert und inwieweit sind Arbeitsorganisationen branchenspezifisch bzw. abhängig von Unternehmensbedingungen? Welche Ansätze für innovative Arbeitspolitik lassen sich zeigen, und was bedeutet Arbeitsorganisation einerseits für Betriebe und andererseits für Beschäftigte und ihre gesellschaftlichen Teilhabechancen? Wie lassen sich unterschiedliche Ansätze der Arbeitsorganisation im Spannungsfeld von ökonomischen und sozialen Interessen bewerten?

### **Arbeit und Beschäftigung**

In diesem Themenblock wollen wir uns mit zentralen Veränderungen von betrieblicher Organisation der Arbeit und deren Auswirkungen auf Arbeit und Lebensweisen anhand der Themen **Beschäftigungsstabilität, Einkommen, Zeit und Qualität von Arbeit** beschäftigen.

Personaleinsatz und Personaleinsatzstrategien von Betrieben entscheiden maßgeblich über die Art und Qualität, wie Beschäftigte in den Betrieb und darüber in das Erwerbssystem integriert werden. Die Verbindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird vertraglich über das Beschäftigungsverhältnis geregelt. Während das fordistische Beschäftigungsverhältnis auf eine langfristige, stabile und sichere Kooperationsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zielte und zur Schaffung von internen Arbeitsmärkten, zur Abschottung des Arbeitsverhältnisses von Marktrisiken und zu langen Betriebszugehörigkeitsdauern führte, werden heute aufgrund veränderter Personaleinsatzstrategien und der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen Stabilität und Sicherung der betriebsinternen Erwerbstätigkeit nicht mehr allen Beschäftigtengruppen zur Verfügung gestellt. Ob sich durch Flexibilisierung tatsächlich eine zunehmende Instabilität von Beschäftigungsverhältnissen ergeben hat, ist noch immer ein umstrittenes Thema in der soziologischen Forschung. Gerade die Untersuchung von Beschäftigungsstabilität scheint in hohem Maße von unterschiedlichen statistischen Messverfahren, verschiedener Methodik und Indikatorik beeinflusst zu werden, sodass unterschiedliche Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen gezogen werden. **Christoph Köhler und Olaf Struck** möchten wir bitten, auf

Basis ihrer eigenen Forschungen die wichtigsten Ergebnisse zum Thema **Beschäftigungsstabilität** in Ost- und Westdeutschland zusammenzufassen. Werden die Möglichkeiten der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen von Betrieben genutzt, um einen externen ‚Flexibilitätspuffer‘ zu schaffen und gegebenenfalls auf ihn zurückzugreifen? Welchen Beschäftigtengruppen gelingt ein dauerhafter Einstieg in einen betrieblichen Arbeitsmarkt und welchen nicht?

Für die sozioökonomische Berichterstattung ist die Frage nach Stabilität und Sicherheit von Beschäftigung wichtig, da sich diese einerseits in hohem Maße auf die Arbeits- und Lebensweisen der Beschäftigten auswirken und andererseits die Bedeutung und Strukturierung innerbetrieblicher Arbeitsmärkte sowie die Art des Arbeitseinsatzes beeinflussen. Daher möchten wir Christoph Köhler und Olaf Struck auch bitten, thesenartig die wichtigsten *Folgen* abnehmender Beschäftigungsstabilität und -sicherheit zu diskutieren. Was bedeutet abnehmende Beschäftigungssicherheit für die Bedeutung interner und externe Arbeitsmärkte, für die Beteiligung von Betrieben an innerbetrieblicher Ausbildung und Qualifizierung, für Mitarbeiterführung und Unternehmenskultur? Was kann man für die individuelle Ebene der Beschäftigten folgern, wenn man beispielsweise die Strukturierung von Erwerbs- und Lebensverläufen betrachtet?

Eine weitere wesentliche Dimension der gesellschaftlichen Teilhabe ist das Einkommen und der individuelle und familiäre Wohlstand, dem wir uns in SOEB II verstärkt widmen wollen. Erwerbsarbeit ist das zentrale gesellschaftliche Mittel der Einkommenserzielung. Die derzeitige Debatte rückt im Rahmen von ‚working poor‘, Mindestlöhnen, Kombilöhnen und hohen Managementgehältern die Frage nach gesellschaftlicher Einkommensgerechtigkeit und deren Zusammenhang mit betrieblicher Entlohnung verstärkt in den Vordergrund. **Holger Alda** hat sich mit **betrieblichen Entlohnungspraktiken** beschäftigt. Die Auswertung des Employer-Employee-Datensatzes erlaubte es ihm, sowohl betriebliche Merkmale als auch individuelle Merkmale von Beschäftigten zur Erklärung von individueller Einkommenshöhe zu berücksichtigen. Ihn haben wir gebeten, uns die wichtigsten Ergebnisse seiner Forschung darzustellen und über Veränderungen von betrieblichen Entlohnungspraktiken in Interaktion mit individuellen Merkmalen zu berichten. Ergibt sich eine Polarisierung in Hochlohn- und Niedriglohnbetriebe und was bedeutet dies für die Einkommensperspektiven von Beschäftigten?

Die betriebliche Organisation von Arbeitszeit spielt für die gesellschaftliche Strukturierung von Zeit und die Herausbildung von gesellschaftlichen Zeitregimes eine

zentrale Rolle. Dabei steht für Individuen Erwerbsarbeit und Arbeitszeit immer im Wechselverhältnis zu anderen Lebensbereichen wie Familie, Freizeit, Erholung usw. Die Betrachtung von Zeitmustern hat sich in der ersten Berichterstattung als wirksamer Weg erwiesen, die Verknüpfungen von Arbeit und Leben zu analysieren (SOEB I: Nick Kratzer, Tatjana Fuchs, Alexandra Wagner, Dieter Sauer: Zeitmuster – und Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt: Berichtsgegenstand III.6 (S.381-402)). Daher wurde in der ersten Berichtsphase neben zentralen Veränderungen in der Arbeitszeitentwicklung auch die Zeitverwendung für andere Tätigkeiten wie Haushaltsarbeit und Kinderbetreuung sowie Freizeitaktivitäten betrachtet. Von **Nick Kratzer** erwarten wir uns, über die Rolle von **Zeit** als zentrale Kategorie der sozioökonomischen Berichterstattung zu sprechen. Wie werden auf betrieblicher Seite Arbeitszeit, Arbeitsinhalt und Arbeitsleistung organisiert und aufeinander bezogen? Wie wirken sich veränderte betriebliche Organisationsformen von Arbeitszeit auf die Beschäftigten aus? Wie können Individuen und Haushalte die Balance zwischen Arbeit und Leben herstellen?

Die sozioökonomische Berichterstattung will bei der Betrachtung von Arbeit und Lebensweisen nicht nur ökonomische, sondern auch soziale Veränderungen betrachten. Dazu gehören zum einen die Ansprüche an die Gestaltung von Erwerbsarbeit, wie sie von Beschäftigten formuliert werden, und zum anderen die subjektiv wahrgenommene Qualität von Erwerbsarbeit. **Tatjana Fuchs** bitten wir, auf der Grundlage ihrer Forschungstätigkeiten im Rahmen des INQA-Forschungsprogramms, über die **Qualität von Arbeit** im Spannungsfeld von positiven Entwicklungsfaktoren, gesundheitsgefährdenden Beanspruchungen und den Einkommensbedingungen zu berichten. Von großem Interesse für die Berichterstattung sind dabei Überlegungen zur Operationalisierung und Indikatorik: Wie lässt sich die Qualität der Arbeit sinnvoll empirisch abbilden? Welche Rolle spielen dabei normative Orientierungen und Einstellungen? Anders gefragt: Was sind aus der Sicht von Beschäftigten entscheidende Kriterien für ‚gute‘ Arbeit und in welchem Maße realisiert die heutige Arbeitswelt diese Vorstellungen? Welche Konsequenzen hat die Qualität der Arbeit für die Beschäftigten wie beeinflusst sie das Verhältnis von Arbeit und Leben?

## **Wandel der Arbeitsbeziehungen**

Das deutsche System der Arbeitsbeziehungen gilt als fundamentaler Bestandteil des deutschen Entwicklungsmodells. Die spezifischen, juristisch überformten Institutionen der Regulation von Arbeit geraten mit dem gesellschaftlichen Wandel unter Veränderungsdruck. Das in der Nachkriegszeit entstandene duale System der Interessenvertretung verändert sich in seiner Charakteristik mit bisher nicht absehbaren Folgen für die Kultur der Interessenregulation auf betrieblicher und gesellschaftlicher Ebene.

Zum Thema „Wandel von Arbeitsbeziehungen“ haben wir zwei Referenten eingeladen. **Peter Ellguth** hat sich durch Auswertungen des IAB-Betriebspanels mit grundlegenden Wandlungstendenzen der Arbeitsbeziehungen befasst. Themen sind: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretungen. Die Ergebnisse seiner Forschung liefern uns eine gute Basis, die Veränderungen von Arbeitsbeziehungen zu diskutieren. Lässt sich eine Erosion des Systems der dualen Interessenvertretung quantitativ nachweisen? Wie gestalten sich die Arbeitsbeziehungen in Betrieben ohne institutionalisierte Interessenvertretung? **Klaus Dörre** haben wir gebeten, den Wandel von Arbeitsbeziehungen im Zusammenhang des spezifischen Konflikt- und Konsensmodells, welches den „Rheinischen Kapitalismus“ kennzeichnet, zu reflektieren. Wie verändert sich die Konfliktstruktur in Deutschland, wie wirkt sich dies auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auf Arbeitskultur und Unternehmenskultur aus? Welche Ansprüche an Partizipation und Beteiligung haben Beschäftigte und wie werden sie heute geltend gemacht? Was zeichnet den Wandel der Konflikt- und Konsensstruktur im Wechselverhältnis der betrieblichen und gesellschaftlichen Ebene aus?

## **Arbeit und Lernen zwischen Beruf und Betrieb**

Das deutsche Ausbildungssystem der dualen beruflichen Bildung hat der innerbetrieblichen Bildung schon immer einen besonders hohen Stellenwert beigemessen. Die kooperativen Beziehungen zwischen Betrieb und Arbeitnehmer, die sich aus einer auf Dauer angelegten Beschäftigung ergaben, ermöglichten in hohem Maße innerbetriebliche Bildungs- und Kompetenzerwerbsprozesse. Die Strukturierung von ‚Beruflichkeit‘ wurde damit immer auch betrieblich hergestellt. Schnellere Innovationszyklen einerseits und eine abnehmende Beschäftigungsstabilität andererseits werfen die Frage nach dem heutigen Stellenwert von Beruf und Beruflichkeit und der Rolle des Betriebs auf. Die Organisation von Qualifikationserwerb und -erhalt sowohl innerhalb von Betrieben als auch durch außerbetriebliche Bildungsinstitutionen ist neu zu diskutieren. Zu diesem Thema haben wir **Volker Baethge-**

**Kinsky** eingeladen. Interessant für uns können hier etwa folgende Fragen sein: Wie verändern sich Arbeit und Lernen ‚zwischen Beruf und Betrieb‘? Welchen Stellenwert haben Betriebe als Bildungsinstitution für berufliche Bildung und Kompetenzerwerb? In welchem Verhältnis stehen innerbetriebliche Qualifizierung und Weiterbildung zur außerbetrieblichen Bildung, wie sie im Rahmen von Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik organisiert und zum Teil auch auf einen wachsenden Markt kommerzieller Bildungsträger verlagert wird? Verliert der Beruf in einer dynamischen Arbeitswelt an Bedeutung oder wird er in seiner identitätsstiftenden Funktion aufgewertet? Was bedeutet Beruflichkeit heute für gesellschaftliche Teilhabe und für Arbeit und Lebensweisen?

### **Betrieb zwischen Verortung und Verlagerung**

In diesem Themenblock wollen wir uns dem Zusammenhang von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung im Bezug auf Raum und Region widmen. Konnte man früher, räumlich betrachtet, von einem engen Zusammenhang von wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung ausgehen, so scheint sich dieser Zusammenhang nun zunehmend zu entkoppeln. Wie können wir heute das Verhältnis von regionaler *wirtschaftlicher* Entwicklung (regionaler Wirtschaftskraft und regionaler Produktion) und regionaler *sozialer* Entwicklung (regionalem Arbeitsmarkt und regionalem Wohlstand) verstehen? Von **Rainer Land** und **Andreas Willisch** erhoffen wir uns, die Kopplung bzw. Entkopplung von ökonomischer und sozialer Regionalentwicklung am Beispiel Ostdeutschlands zu diskutieren. Welche Rolle spielt für die Entwicklung einer Region und für die soziale Situation von Menschen in einer Region die regionale Wirtschaftskraft und die Ansiedlung und Verortung von Unternehmen?

Die Organisation von Produktion begrenzt sich längst nicht mehr auf Regionen oder Nationen, sondern ist in fluide internationale und transnationale Wertschöpfungsketten eingebettet. Um unternehmerisches Handeln und Veränderungen auf betrieblicher Ebene in der Organisation von Produktion und Arbeit zu verstehen, ist es wichtig, die Einbettung in international strukturierte Wertschöpfungsketten zu betrachten. Die immer wieder aufkeimende Standortdebatte ist Ausdruck dieser Entwicklung. Die damit verbundenen Verlagerungen und Verlagerungsdrohungen von Produktion ins Ausland verändern das Kräfteverhältnis auch in ‚heimischen‘ Betrieben. Wir haben **Boy Lühje** gebeten, über die Einbindung von Unternehmen und Konzernen in einen internationalen Produktionszusammenhang und in internationale Wertschöpfungsketten zu referieren. Was bedeutet dies für die Verknüpfung von ökonomischer und sozialer Entwicklung? In welchen Raum- und Zeitstrukturen werden

Produktionsstrukturen organisiert? Was bedeutet die Internationalisierung der Produktion für die soziale Entwicklung und für das Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit? Und, um den Bogen der Veranstaltung zu schließen, welche Bedeutung hat die Internationalisierung wiederum für die Reorganisation von Unternehmen?

### **Abschlussreflexion und Schlusswort**

**Burkart Lutz** haben wir als erfahrenen und langjährigen Industrie- und Betriebssoziologen gebeten, das Werkstattgespräch zu reflektieren. Er hat als einer der ersten formationstheoretische Überlegungen in die Debatte zur Zukunft der Gesellschaft eingebracht und das komplexe Wechselverhältnis von betrieblicher und gesellschaftlicher Entwicklung thematisiert. Von besonderem Interesse wäre für uns eine Einschätzung aus seiner Sicht, wie der Ertrag einer Analyse des gesellschaftlichen Wandels aus der Perspektive des Betriebes aussehen kann.

Abschließend wird **Peter Bartelheimer** als Leiter des Forschungsverbundes Sozioökonomische Berichterstattung einige zentrale Frageperspektiven und Ergebnisse der Referate und Diskussionen des Werkstattgesprächs zusammenfassen, die wir in unserer weiteren Arbeit berücksichtigen wollen.