

— Editorial

Tagungen und Kongresse: Das SOFI im Dialog

Unsere Zeit verlangt nach Deutung, wissenschaftlich begründetem Urteil, soziologischer Expertise. Die Themen liegen auf der Hand: Demografie und Migration, Digitalisierung und Innovation, Ausschluss und Teilhabe. Das SOFI versteht sich seit jeher als ein Ort öffentlicher Soziologie. Dieser Verbindung von Öffentlichkeit und Sozialforschung widmet sich die vorliegende Ausgabe schwerpunktmäßig. Besondere Aufmerksamkeit erhält in diesem Heft die Jahrestagung „Work in Progress“ des Instituts. Hier kooperierte das SOFI erstmals mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig/Projektbüro Südniedersachsen und traf dabei auf regionale Akteure. Eine fruchtbare und für beide Seiten gewinnbringende Kooperation, die durch die Präsenz des Landes Niedersachsen unterstützt wurde. Die Vizepräsidentin des Niedersächsischen Landtags, Dr. Gabriele Andretta, leitete die Jahrestagung mit ihrem Grußwort ein, Birgit Honé, Staatssekretärin in der Niedersächsischen Staatskanzlei, stand im Zentrum der Abschlussdiskussion. Matthias Wunderling-Weilbier, der Landesbeauftragte für regionale Landesentwicklung Braunschweig, begleitete die Tagung als Moderator

und anregender Stichwortgeber in den vielfältigen und lebhaften Diskussionen. Das Institut dankt allen beteiligten Akteuren aus der Region sowie Dr. Ulrike Witt, Leiterin des Projektbüros Südniedersachsen, für ihr Engagement.

Öffentliche Soziologie repräsentierte ebenfalls die Abschlussveranstaltung der Sozioökonomischen Berichterstattung (soeb), die unter der Leitung von Dr. Peter Bartelheimer in Berlin stattfand. Mit dieser Tagung schließt das Team um Dr. Bartelheimer den Dritten Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung ab. In den kommenden Monaten werden die zentralen Ergebnisse im Netz veröffentlicht und als Publikation erscheinen. Ein beachtenswerter, für die Öffentlichkeit relevanter Forschungsstand ist hier über Jahre entstanden. Stark vertreten war das Institut schließlich auf dem diesjährigen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg. Kurzberichte finden sich in dieser Ausgabe. Skizzen neuer SOFI-Projekte runden dieses Heft ab. Und auch die neu akquirierten Projekte zeigen deutlich: Der soziale Wandel erfordert wissenschaftliche Expertise.

— Inhalt

Schwerpunkt

SOFI-Tagung „Work in Progress V“

- 2 Demografische Provokationen. Neue Anforderungen an den gesellschaftlichen Zusammenhalt
- 4 Grußwort und Kurzbeiträge zur SOFI-Tagung „Work in Progress V“
- 6 Panel 1–4

DGS-Kongress 2016

- 10 Methodische Zugänge zu sozialen Randgruppen
- 11 Erfahrungen und Perspektiven in der Arbeitsforschung
- 13 Subjektive Wahrnehmung von Prekarität und ihre sozialstrukturellen Ursachen
- 15 Die Rolle von Bildungszertifikaten für Ausbildungs- und Erwerbsverläufe
- 17 Welche Chancen eröffnet das Übergangssystem?
- 19 Zum Spannungsverhältnis von Öffnung und Schließung in Open Source Projekten
- 21 Wie viel „Finanzmarktkapitalismus“ gibt es in Deutschland?
- 23 Die Bewältigung von Nicht-Anerkennung bei ALG-II-Empfänger/innen

Abschlussstagung soeb

- 24 Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen

eLabour-Workshop

- 25 IT-basierte Sekundäranalysen

Neuerscheinung

Aus den Projekten

- 27 Exit statt Voice in der dualen Berufsausbildung
- 31 Beteiligungsansprüche und Interessen jüngerer Erwerbstätiger
- 32 Die Hafenvirtschaft in internationalen Lieferketten
- 33 Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung

Veröffentlichungen von SOFI-Mitarbeiter/innen

Impressum

Neues aus dem SOFI

- 36 Personalien / SOFI-Forschungskolloquium / 3. Göttinger Nacht des Wissens 2017

SOFI-Tagung in Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig am 19.–20. September

Demografische Provokationen. Neue Anforderungen an den gesellschaftlichen Zusammenhalt

Berthold Vogel

SOFI | Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
an der Georg-August-Universität



**Amt für regionale Landesentwicklung
Braunschweig**

Demografische Fragen provozieren wissenschaftliche Forschung und die Maßstäbe praktischer Politik. Wie gestalten wir Generationenbeziehungen? Was erwarten wir von Zuwanderung? Wie bewirtschaften wir Leerstand? Wie verteilen wir unsere Ressourcen und wie fördern wir bürgerschaftliches Engagement? Das sind Zukunftsfragen, die die Gegenwart bereits erreicht haben. Südniedersachsen ist ein gutes Beispiel, in welcher Weise die demografische Zukunft auf unsere Gegenwart übergreift. Wir sehen, dass Dörfer und Kleinstädte ihre Bewohner verlieren oder sich in Pendlerorte verwandeln. Handwerksmeister und Personalchefs melden sich zu Wort, da

sie händeringend Nachwuchskräfte suchen. Zugleich sind wir mit einer neuen und erheblichen Zuwanderung konfrontiert, die räumliche Ungleichheiten möglicherweise verschärft, betriebliche Bedürfnisse aber nicht zwangsläufig erfüllt. Schon diese wenigen Stichworte machen klar, dass die Effekte demografischer Prozesse weitreichend, aber nicht eindeutig sind. Prognosen und Bilanzen fallen schwer. Demografischer Wandel ist offensichtlich weder Verfall noch Verheißung, demografischer Wandel ist Provokation – er fordert uns auf, andere Wege zu gehen und neue Ideen zu verwirklichen! Doch um dieses Neue aufzunehmen, braucht es verschiedene Voraussetzungen:

Die demografische Frage muss uns provozieren, über die Gestaltung des Gemeinwesens nachzudenken.

Wir haben in der wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Diskussion die starke Neigung, demografische Fragen als technische Fragen zu betrachten, als Steuerungsprobleme der Sozialversicherung oder der Bevölkerungsvorausberechnung, als Entwicklung, auf die wir mit Modellprojekten reagieren können. Das ist gut und richtig. Doch wir sollten uns auch die Freiheit nehmen, grundsätzlicher zu werden. Wenn wir über Demografie reden, dann kommt die Ordnung unseres

SOFI intern

Neubesetzung des SOFI-Kuratoriums

Am 31. Oktober 2016 fand die jährliche Sitzung des SOFI-Kuratoriums statt. Nachdem im Rahmen der Kuratoriumstagung 2015 mit Prof. Dr. Karin Gottschall (Universität Bremen), Prof. Dr. Gary Herrigel (Universität Chicago) und Prof. Dr. Jörg Sydow (Freie Universität Berlin) langjährige Mitglieder des Kuratoriums satzungsgemäß verabschiedet wurden, konstituierte sich in diesem Jahr das Kuratorium in neuer Besetzung. Im Namen des Instituts freute sich Prof. Dr. Martin Baethge, die neuen Mitglieder Prof. Dr. Kerstin Jürgens (Universität Kassel), Prof. Dr. Kilian Bizer (Georg-August-Universität Göttingen) und Prof. Dr. Marcel van der Linden (International Institute of Social History in Amsterdam) begrüßen zu können. Zusammen mit Prof. Dr. Heike Solga (Wissenschaftszentrum Berlin) als Sprecherin des Kuratoriums, Prof. Dr. Bénédicte Zimmermann (EHESS Paris und Wissenschaftskolleg zu Berlin), Prof. Dr. Steffen Kühnel (Universität Göttingen) und Prof. Dr. Sighard Neckel (Universität Hamburg) beraten sie künftig das Institut und fungieren als wissenschaftliches Aufsichtsgremium.



Gemeinwesens in den Blick; dann werden Fragen des Gemeinwohls verhandelt – zwischen den Generationen, zwischen Dörfern und Städten, zwischen Alteingesessenen und Migrant/innen; und dann wird auch unser Gemeinsinn auf die Probe gestellt. Die Debatte über unseren Umgang mit Flüchtlingen ist exemplarisch.

Die demografische Frage muss uns provozieren, Konflikte produktiv aufzugreifen.

Demografische Konflikte spiegeln sich in betrieblichen Wirklichkeiten, in Migrationsfragen, im Bereich der beruflichen Bildung und in der Daseinsvorsorge als Voraussetzung lokaler Demokratie. Die Antworten auf die Fragen, wie wir mit Generationenbalancen in Betrieben umgehen, welche Infrastrukturen wir benötigen, um Migration zu einer Produktivkraft werden zu lassen, in welcher Weise wir Verteilungskonflikte in der Bildung, aber auch in der Daseinsvorsorge angehen und bewältigen, werden die gesellschaftliche Entwicklung prägen. Kurzum: Migration provoziert Integrationskonflikte; Alterung als nachhaltige Veränderung der Bevölkerungsstruktur provoziert Generationenkonflikte, leere Dörfer wie wachsende Städte provozieren Verteilungskonflikte. An Spannungen des Generationenverhältnisses, an wohlfahrtspolitischen Verteilungsfragen und an der Frage, wie Integration in einer immer vielfältigeren Gesellschaft gelingen kann – daran kann lokale Demokratie Schaden nehmen, können Betriebe scheitern, kann Politik ins Leere laufen. Sie muss es aber nicht!

Die demografische Frage muss uns provozieren, neue infrastrukturelle Antworten zu finden.

Wie können Konflikte produktive Wirkungen entfalten? In Betrieben, in Schulen, in der Kommune? Wie können in einer alternden Gesellschaft Generationen voneinander lernen? Wie lässt sich die Integrationsfähigkeit insbesondere auf lokaler und regionaler Ebene steigern? Die Antwort: Durch die Veränderung und Neujustierung der Infrastrukturen der Daseinsvorsorge und

der öffentlichen Güter, der Erwerbsarbeit und ihrer Aus- und Weiterbildungssysteme – durch soziale und technische Infrastrukturen, die nicht alleine auf demografische Veränderungen reagieren, sondern die dem demografischen Wandel eine Richtung geben. Aber Infrastrukturen, die reaktionsfähig sind, existieren nicht aus sich selbst heraus – sie brauchen Leute, die sich für sie engagieren. Ehrenamt und Stifter, eine starke lokale Mitte ist hier wichtig. Ebenso unabdingbar ist das Engagement der öffentlichen Hand, die Sichtbarkeit staatlicher und kommunaler Strukturen. Überall dort, wo öffentliche Infrastrukturen der Daseinsvorsorge schwinden, schwinden auch integrative Ressourcen – und es treten Gruppen in den Vordergrund, die an der Entwicklung eines integrativen Bürgersinns kein Interesse haben.

Die demografische Frage muss uns provozieren, in den Dialog zu treten.

Die Veranstaltung „Demografische Provokationen“, die wir auf den folgenden Seiten dokumentieren, fand in einer sehr produktiven Kooperation mit dem Amt für regionale Landesentwicklung Braunschweig/Projektbüro Südniedersachsen statt. Diese Kooperation ist Teil eines Gesprächs unter Bürger/innen, angeregt durch wissenschaftliche Expertise und durch die Erfahrungen in Betrieb, Kommune und Verband oder Verein. Die Tagung war ein gutes Beispiel für „öffentliche Soziologie“, die auf den Transfer soziologischen Wissens in eine interessierte Öffentlichkeit zielt, aber eben auch Anregungen aus Praxis und Politik für wissenschaftliche Forschung und Fragestellung aufnimmt. Auf die Wechselseitigkeit kommt es an. Soziologie ist nicht Welterklärung, sondern Aufforderung zum kritischen

Dialog; und das praktische Wissen läuft ohne gesellschaftswissenschaftliche Reflexion Gefahr, nur auf sich selbst zu hören.

Doch wie kann dieser Dialog in knapper Form dokumentiert werden? Wir haben uns dafür entschieden, Dr. Gabriele Andretta, Vizepräsidentin des



Berthold Vogel – Die demografische Frage muss uns provozieren

Niedersächsischen Landtags, um ihr Grußwort, Staatssekretärin Birgit Honé und den Landesbeauftragten Matthias Wunderling-Weilbier um Statements zur gemeinsamen Veranstaltung, sowie alle an den Panelveranstaltungen Beteiligten um drei Kernaussagen aus ihren Beiträgen zu bitten. Auf diese Weise werden die Tagungsinhalte verdichtet und es wird möglich, Thesen miteinander sprechen zu lassen. Die Aussagen repräsentieren einen Zwischenstand des Dialogs. Sie bilden keinen Schlusspunkt, sondern den Anstoß zu weiterführenden Überlegungen und Diskussionen. „Demografische Provokation“ heißt dann eben auch, dass wir in Betrieb und Kleinstadt, in Integrations- und Weiterbildungsfragen keinen Schlusspunkt setzen können, sondern weiterhin im Gespräch bleiben müssen, ja oftmals sogar erst am Anfang konstruktiver Dialoge zu den Folgewirkungen des demografischen Wandels stehen. Allen Beteiligten unserer Fachtagung sei an dieser Stelle für zahlreiche Einsichten, für aufmerksame Zustandsbeschreibungen sozialer Wirklichkeiten und für den immer spürbaren Wunsch, miteinander ins Gespräch zu kommen, herzlich gedankt. Wir werden dieses Gespräch fortsetzen.

■ Dr. Gabriele Andretta, Vizepräsidentin des Niedersächsischen Landtags Politik und Wissenschaft im Dialog



Der demografische Wandel ist die größte gesellschaftspolitische Herausforderung der kommenden Jahrzehnte. Er betrifft alle Lebensbereiche, Politikfelder und gesellschaftlichen Gruppen. Tiefgreifend verändert er die Art und Weise, wie wir in unserer Gesellschaft zusammenleben.

Das Thema Demografie steht daher ganz oben auf der politischen Agenda: 2012 legte die Bundesregierung eine Demografiestrategie vor, die die verschiedenen

politischen Handlungsfelder koordiniert und Aktivitäten bündelt. Auch in Niedersachsen ist der demografische Wandel das zentrale Zukunftsthema. 2014 wurde vom Ministerpräsidenten das „Zukunftsforum Niedersachsen“ einberufen. Gemeinsam mit der „Fachkräfteinitiative Niedersachsen“, den jeweiligen „Regionalen Handlungsstrategien“ der Ämter für regionale Landesentwicklung sowie einer Vielzahl ressortspezifischer demografierelevanter Projekte will das Zukunftsforum sich dem demografischen Wandel stellen und nach Lösungen suchen. Im Mittelpunkt stehen vor allem praxisorientierte Ansätze in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt, Daseinsvorsorge und Mobilität.

Die Tagung „Demografische Provokationen“ rückte die Frage nach der Integrationsfähigkeit der Gesellschaft in Zeiten starken demografischen Wandels in den Fokus. Wir in der Politik sind gut beraten, uns die empirischen Befunde genau anzusehen. Was bedeutet mehr

Zuwanderung für Schulen, den Arbeitsmarkt oder öffentliche Daseinsvorsorge? Welche Daten und Analysen wären erforderlich, um die Auswirkungen zuverlässiger abschätzen zu können? Welche Szenarien ergeben sich unter Berücksichtigung politischer Gestaltungsmöglichkeiten?

Das Interesse an einem Austausch von Politik und Wissenschaft ist da. Dies verdeutlicht die Vielzahl der regionalen Praxisakteure, die an der Tagung teilnahmen. Es geht darum, nach innovativen Lösungen zu suchen, die den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft sichern. Diese gesellschaftspolitische Aufgabe kann Politik nicht alleine bewältigen. Dafür brauchen wir die Lösungskompetenz der Wissenschaft. Deshalb sind wir gut beraten, Forschungen zum demografischen Wandel zu unterstützen. Ich weiß, beim SOFI ist diese in guten Händen. Und ich danke dem SOFI, dass es zu diesem gemeinsamen Dialog eingeladen hat.

■ Birgit Honé, Staatssekretärin in der Niedersächsischen Staatskanzlei Zwei Seiten einer Medaille



Das Land Niedersachsen hat mit der Schaffung der Ämter für regionale Landesentwicklung ein Zeichen dafür gesetzt, die Regionen Niedersachsens systematisch an der Landesentwicklungspolitik zu beteiligen. Die vier Landesbeauftragten verschaffen den Anliegen vor Ort auf Landesebene Gehör und repräsentieren die Landesregierung in

der Fläche. Dieses neue Bündnis etabliert eine nachhaltige Kommunikations- und Kooperationskultur zwischen Land und Region, die insbesondere die ländlichen Räume im Blick hat. Gerade die Dörfer und Mittelzentren müssen sich mit dem demografischen Wandel in seinen negativen Auswirkungen in besonderer Weise auseinandersetzen, denn hier wird die Frage nach dem gesellschaftlichen Zusammenhalt in aller Dringlichkeit gestellt.

Ich habe mich sehr gefreut, dass die Tagung „Demografische Provokationen – Neue Anforderungen an den gesellschaftlichen Zusammenhalt“ diesen Ball aufgenommen hat. Sie selbst hat durch ihre konsequente Ausrichtung auf den Dialog von Wissenschaft und regionaler Praxis einen Beitrag zu dieser neuen Kommunikationskultur geleistet. In Kooperation mit dem Amt für regionale

Landesentwicklung Braunschweig ist das SOFI mutig auf regionale Akteure, Landrätinnen, Bürgermeisterinnen sowie Schulleiter, Unternehmen und Gewerkschaften zugegangen, um das Thema demografischer Wandel vor dem Hintergrund von Integration und regionaler Daseinsvorsorge zu diskutieren.

Die Kombination ist klug gewählt. Integration und Daseinsvorsorge sind zwei Seiten einer Medaille. Region und Land ziehen hier an einem gemeinsamen Strang: Beide Herausforderungen können wir meistern, wenn die Regionalisierung der Landesentwicklung konsequent vorangetrieben wird. Veranstaltungen wie die Tagung des SOFI helfen, den Dialog zwischen Forschung und Region, aber auch die Kommunikation zwischen Land und Region vorzubringen und die eigenen Positionen im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen.

Matthias Wunderling-Weilbier,
Landesbeauftragter für regionale Landesentwicklung Braunschweig

Stärken Südniedersachsens

2014 hob die Landesregierung zusammen mit den Landkreisen Südniedersachsens und der Stadt Göttingen das Südniedersachsenprogramm aus der Taufe. 100 Mio. Euro – so war die Übereinkunft – sollen zusätzlich in die Region fließen. Bedingung war, dass die regionalen Akteure Projekte entwickeln, die der gesamten Region zugutekommen. Es handelt sich um eine Verabredung, auf der beide Seiten Leistungen erbringen müssen. Heute – fast zwei Jahre später – wissen wir, dass die Übereinkunft aufgegangen ist. 27 Projekte wurden seit Beginn des Programms beantragt. 17 von ihnen sind bereits bewilligt worden. Die Region hat sich auf den Weg gemacht.

Auch die Tagung des SOFI ist dafür ein nachdrücklicher Nachweis. Das neue Format der direkten Diskussion zwischen Wissenschaft und Praxis ist für

beide Seiten nicht ganz einfach. Es hat mich beeindruckt, wie in den Panels engagiert gearbeitet wurde und wie aktiv sich die Gäste aus der Region in diese Diskussionen einmischten. Das ist keine Selbstverständlichkeit. Im Allgemeinen nicht und nicht in Südniedersachsen. Der Forschungs- und Wissenschaftsstandort Göttingen genießt mit seiner Universität und den Forschungsinstituten weltweites Ansehen. Regional vernetzt und wirksam in den ländlichen Raum war er bislang wenig. Das ist jetzt anders! Eine neue, sehr gute Kooperationsstruktur ist entstanden.

Im Südniedersachsenprogramm wird die Vernetzung mit der Regionalwirtschaft und Regionalgesellschaft als eine Stärke angesehen, die es zu aktivieren gilt. Dies ist in den letzten beiden Jahren in verschiedenen Projekten und Initiativen gelungen. An erster Stelle steht



hier der Technologietransfer in die Wirtschaft. Aber der Wissenstransfer hat eine ebenso hohe Bedeutung. Mit der Tagung „Demografische Provokationen“ sind soziologische Forschung und Region konsequent miteinander verbunden worden; in beidseitigem Respekt vor der Verschiedenheit des jeweils anderen. Dies ist der richtige Weg, um innovative Lösungen für demografische Provokationen zu entwickeln.

Tagungsankündigung

Workers of the World – Exploring Global Perspectives on Labour from the 1950s to the Present

**Herrenhäuser Symposium in Kooperation mit der VW-Stiftung
 28.-30. Juni 2017, Hannover**

Wie lassen sich globale Perspektiven auf Arbeit entwickeln, die einerseits über allzu platte Homogenisierungsannahmen (wie das „race to the top“ von Modernisierungstheorien oder das „race to the bottom“ gängiger Globalisierungskritik) hinausgehen, aber andererseits auch nicht bei dem Befund zunehmender Differenzierung stehenbleiben? Ziel dieser Konferenz ist es, übergreifende Trends zu analysieren – im Hinblick auf politische Regulierung, auf unternehmerische Strategien und Praktiken von Arbeitskraftnutzung sowie auf Formen und Prozesse kollektiver Organisation. Ohne eine solche Analyse ist die Dynamik kapitalistischer Entwicklung nicht zu fassen. Diese erfordert einen genauen Blick auf Verknüpfungen und Ähnlichkeiten, auf Unterschiede und Ungleichzeitigkeiten sowie auf die Vielfalt von Arbeitskonstellationen, die sich auf Basis übergreifender Trends in verschiedenen Weltregionen herausgebildet haben. Daher möchten wir Sozialwissenschaftler/innen und Historiker/innen zusammenbringen, die bereit sind, die ruhigen Wasser enger (auch regionaler) Spezialisierung zu verlassen und gemeinsam transnationale Perspektiven zu erkunden. Die globale ökonomische Krise um 1975 dient dabei als Referenzpunkt, dem wir uns zum einen von den Nachkriegsjahrzehnten aus und zum anderen von der Gegenwart aus annähern wollen. Das zweitägige Konferenzprogramm umfasst Keynotes von Jan Breman, Paul Thompson und Beverly Silver sowie Beiträge von Rina Agarwala, Ravi Ahuja, Peter Alexander, Ching Kwan Lee, Jennifer Jihye Chun, Klaus Dörre, Andreas Eckert, Jörg Flecker, Gaochao He, Bob Hancké, Rohini Hensman, Martin Krzywdzinski, Sandrine Kott, Marcel van der Linden, Birgit Mahnkopf, Nicole Mayer-Ahuja, Prabhu Mohapatra, Ludger Pries und Christoph Scherrer.

Weitere Informationen sind erhältlich bei: Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja (Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)/Universität Göttingen) und Dr. Kristin Carls (kristin.carls@sowi.uni-goettingen.de).

Panel 1: Arbeit – Betrieb – Personal

Die Rechnung nicht ohne die Betriebe machen ...

Die betriebliche Arbeits- und Personalpolitik wird durch den demografischen Wandel und die fortschreitende Digitalisierung unter erheblichen Handlungsdruck gesetzt. Wie reagieren die Betriebe? Welche Lösungsperspektiven eröffnet die neue Zuwanderung? Die Integrationsfähigkeit der Erwerbsarbeit steht vor neuen Bewährungsproben.

Vorträge

- Dr. Werner Schmidt (Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur, Tübingen): Betriebliche Integration von Arbeitsmigrant/innen und Flüchtlingen: Gemeinsamkeiten und Unterschiede
- Dr. Klaus-Peter Buss / Dr. Martin Kuhlmann (SOFI): Migration und demografischer Wandel – Herausforderungen und Gestaltungsoptionen für betriebliche Personal- und Arbeitspolitik



Zuwanderung plus Qualifizierung greifen zu kurz

„Zuwanderung plus Qualifizierung greift als Lösungsformel

für betrieblichen Probleme zu kurz. Demografischer Wandel und Digitalisierung treiben die Anforderungen für Integration hoch. Einfacharbeitsplätze stellen da keine tragfähige Integrationsperspektive mehr dar.“ (Buss)

„Mittelfristig bringen uns die Leute auch einen ökonomischen Nutzen. Aber wir müssen als Betrieb und als Gesellschaft erstmal investieren. So, wie die Flüchtlinge hierhergekommen sind und angesichts der Gründe, warum sie gekommen sind, sind sie kurzfristig keine Antwort auf die demografische Lücke.“ (Kirchhoff)

„Eine konsequente sprachliche und berufliche Förderung von Flüchtlingen kann zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen, doch dafür müssen sich Staat, Unternehmen und Gewerkschaften gemeinsam engagieren.“ (Schmidt)

„Beim Thema Weiterbildung fehlt oft das Geld oder die Bereitschaft, es auszugeben. Ich denke, man muss das mittel- und langfristig betrachten: Die Unternehmen werden mit Sicherheit davon profitieren, wenn wir in Qualifizierung und Ausbildung investieren.“ (Scheetz)

Erfahrungen aus den Betrieben

- Petra Kirchhoff (Leiterin Unternehmenskommunikation, Sartorius AG, Göttingen)
- Hans-Ulrich Scheetz (Betriebsratsvorsitzender, John Crane GmbH, Göttingen)



Arbeitspolitischer Gestaltungsbedarf

„Digitalisierung durchzieht sämtliche Arbeitsschritte und Abteilungen. Da passiert ein fundamentaler Wandel. Deshalb wandeln sich auch die Qualifikationsanforderungen. Demografischer Wandel heißt nicht, dass Leute in ihren bestehenden Qualifikationsprofilen ersetzt werden. Die Veränderungen sind viel zu rasant, da sind teilweise ganz andere Profile gefragt.“ (Kirchhoff)

„In den Betrieben besteht wachsender arbeitspolitischer Gestaltungsbedarf. Das Personalmanagement ist gefordert, Antworten auf demografischen Wandel und Digitalisierung zu finden, muss dazu aber Einfluss auf die betriebliche Arbeitspolitik nehmen.“ (Buss)

„Die sogenannten einfachen Arbeitsplätze gibt es in der Industrie eigentlich gar nicht mehr. Für ältere Kollegen gab es früher Schonarbeitsplätze. Das wird heute über neue Technologien abgedeckt. Wir haben auch keine Ungelernten mehr.“ (Scheetz)



Integration im Betrieb

„Weil praktische Zusammenarbeit nicht ohne Wirkung bleibt, lernen Beschäftigte verschiedener Herkunft meist auch dann kollegial miteinander umzugehen, wenn dies ursprünglich gar nicht in ihrer Absicht lag.“ (Schmidt)

„Die Forschung zu alternsgerechter Arbeitsgestaltung hat gezeigt: Arbeitsplätze, auf denen Ältere gut arbeiten können, bieten auch für Jüngere Vorteile. Beim Thema Integration geht es politisch um Ähnliches: Maßnahmen, die jetzt entwickelt werden, sollten auch für andere Personengruppen die Arbeitsmarktintegration verbessern.“ (Kuhlmann)

„Integration war bei uns im Betrieb nie ein Problem. Klar gab es immer auch jemanden, der nicht so gut zurechtkam. Aber im Großen und Ganzen mit Unterstützung und Solidarität funktioniert so etwas. Problem sind eher bewusst geschürte Ängste über fremde Kulturen und Konkurrenzdenken.“ (Scheetz)

„Man öffnet jetzt den Blick und das beschränkt sich nicht nur auf Flüchtlinge. An unseren Deutschkursen nehmen z. B. nicht nur Flüchtlinge teil, da kommen auch andere Leute aus dem Betrieb hin, die nicht so gut Deutsch können.“ (Kirchhoff)

Standards nicht absenken

„Weil Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträge nicht nach Herkunft unterscheiden, hat Diskriminierung in der Arbeitswelt keine institutionelle Stütze. Deshalb sollten die Standards auch für Flüchtlinge nicht abgesenkt werden.“ (Schmidt)

V.l.n.r.: Martin Kuhlmann, Klaus-Peter Buss, Werner Schmidt, Matthias Wunderling-Weilbier (Moderation), Petra Kirchhoff, Hans-Ulrich Scheetz

Panel 2: Zuwanderung und Biografie

Integration politisch und gesellschaftlich aktiv gestalten

Aktuelle Entwicklungen der Fluchtmigration fordern Wissenschaft und Politik auf vielfältige Weise heraus. Auch mit Blick auf die demografische Entwicklung kommt der Frage nach der Integration von Flüchtlingen eine wichtige Rolle zu. Doch welche demografischen Effekte hat Zuwanderung? Welche Szenarien der Bevölkerungsentwicklung sind plausibel? Wie wird Migration im lokalen und regionalen Kontext erfahren? Und was beeinflusst die Integration von Flüchtlingen?

Vorträge

- Dr. Marc Ingo Wolter (Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung, Osnabrück): Doch nicht weniger und älter? Sozioökonomische Zuwanderung
- Dr. Kai Marquardsen (SOFI): Wie gelingt die Teilhabe Geflüchteter?
- Klaus Voelcker (Agentur für Arbeit, Göttingen): Integration und Zuwanderung von Migrant/innen aus Sicht der Agentur für Arbeit
- Astrid Klinkert-Kittel (Landrätin Landkreis Northeim): Integration und Zuwanderung aus Sicht eines Landkreises



Voraussetzungen für erfolgreiche Integration

„Erweiterte Deutschkenntnisse sind grundsätzlich Mindestvoraussetzung für eine nachhaltige

Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.“ (Voelcker)

„In den letzten Monaten wurde ein breites Angebot von Sprachkursen im Landkreis Northeim geschaffen. Diese sind sehr vielfältig und reichen, abgestimmt auf die jeweiligen Bedürfnisse der geflüchteten Menschen, von Alphabetisierungs- bis zu Integrationskursen. Der Schlüssel zum Erfolg für eine erfolgreiche Integration der geflüchteten Menschen sind das Erlernen der Sprache, die Aufnahme einer Berufstätigkeit und die Einbindung in das gesellschaftliche Umfeld.“ (Klinkert-Kittel)

„Die Integration von Geflüchteten ist als Teilhabe dieser in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern zu verstehen, die untereinander in Wechselwirkung stehen. Dazu gehören neben Arbeitsmarkt, Bildung und Ausbildung, Unterbringung und Wohnen auch politisches und kulturelles Engagement, Gesundheit sowie Angebote der Kinder- und Jugendhilfe.“ (Marquardsen)

Gestaltungsanforderungen

„Ohne die ehrenamtlichen Strukturen im Landkreis Northeim und den Einsatz von vielen engagierter Bürgerinnen und Bürgern, wäre die geleistete intensive Betreuung der geflüchteten Menschen im Landkreis Northeim nicht möglich.“ (Klinkert-Kittel)

„Als notwendige Bedingungen von Integration müssen Forschung wie Politik neben den unterschiedlichen Ressourcen, Zielen und Erwartungen auf Seiten der Flüchtlinge auch die Bereitschaft der Aufnahmegesellschaft reflektieren, Hürden abzubauen und notwendige Ressourcen bereitzustellen.“ (Marquardsen)



Fluchtmigration als Antwort auf demografische Herausforderungen?

„Die Entwicklung der Zuwanderung seit 2011 hat den sicher geglaubten Rückgang der Bevölkerung wenigstens vorübergehend nicht stattfinden lassen. Zurzeit sind für die Zukunft weiter hohe Zuwanderungszahlen und sogar höhere Geburtenziffern vorstellbar. Viele öffentliche Planungen sind auf Bevölkerungsprojektionen angewiesen (Rentenversicherung, Bildungswesen etc.). Um der Unsicherheit demografischer Projektionen Rechnung zu tragen, sollten alternative Bevölkerungsszenarien verschiedener Anbieter (z. B. Statistisches Bundesamt oder Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) einbezogen werden.“ (Wolter)

„Migranten und geflüchtete Personen werden allein nicht die demografiebedingten Herausforderungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt lösen können. Sie können jedoch mittel- und langfristig einen wertvollen Beitrag zur Deckung des Arbeitskräftebedarfes leisten. Migration und Flucht können nicht nur unter dem Aspekt Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Sozialausgaben gesehen werden. In vielen Bereichen sind in Folge der Aufnahme von geflüchteten Menschen in nennenswertem Umfang Arbeitsplätze entstanden.“ (Voelcker)

„Fluchtmigration kann nur dann eine Chance sein, aktuellen demografischen Herausforderungen zu begegnen, wenn Integration als komplexes Zusammenspiel verschiedener Teilhabedimensionen gedacht wird.“ (Marquardsen)

V.l.n.r.: Kai Marquardsen, Marc Ingo Wolter, Peter Bartelheimer (Moderation), Astrid Klinkert-Kittel, Klaus Voelcker

Panel 3: Demografischer Wandel und berufliche Aus- und Weiterbildung

Ausbildung durch ausreichende Ressourcen absichern

Als zentraler Integrationsort der Gesellschaft sieht sich die berufliche Aus- und Weiterbildung in besonderem Maße durch Alterung, Abwanderung und Migration herausgefordert. Wie reagieren das Bildungssystem, seine Schulen und Einrichtungen darauf? Welche Bildungskonzepte, welche Lernangebote werden den spezifischen Voraussetzungen und Erwartungen neuer Zielgruppen gerecht? Die Integration von bildungsarmen Jugendlichen wie von Flüchtlingen über eine qualifizierte Berufsausbildung wird ohne verbesserte Ressourcenausstattung kaum zu haben sein.

Vorträge

- Markus Wieck (SOFI): Umdenken in der Berufsausbildung Jugendlicher – Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung
- Dominique Dauser (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, Nürnberg): Ältere Auszubildende in der Nachqualifizierung

Erfahrungen in den Institutionen

- Andreas Hölzchen (BBS Georg-von-Langen-Schule, Holzminden): Erfahrungen mit bildungsarmen Jugendlichen im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung
- Henning Strieben (Handwerkskammer Hildesheim): Konzepte für Migrant/innen und ausbildungslose junge Erwachsene im Bereich beruflicher Aus- und Weiterbildung



Ausbildungsempässe überwinden

„Trotz demografisch bedingten Rückgangs übersteigt die Ausbildungsnachfrage nach wie vor das Angebot an Ausbildungsplätzen. Zu beobachtende Besetzungsempässe in einzelnen Berufen sind Folge regionaler, beruflicher und qualifikatorischer Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage.“ (Wieck)



„Nach wie vor bleibt ein hoher Anteil von jungen Erwachsenen ohne formale berufliche Qualifikation. Die Ungelerntenquote für die Altersgruppe der

20- bis 34-Jährigen liegt seit Jahren bei etwa 13 Prozent.“ (Dauser)

„Um eine langfristige, kontinuierliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsphase zu erreichen oder eine belastbare Aufstiegsbasis zu schaffen, ist eine (handwerkliche) Ausbildung die ideale Basis.“ (Strieben)



Qualifizierte Ausbildung für neue Zielgruppen absichern

„Die absehbar weiter sinkende Ausbildungsnachfrage fordert zur Aktivierung nicht ausgeschöpfter Bewerberpotenziale auf, die vor allem bei Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss und/oder Migrationshintergrund sowie geringqualifizierten Erwachsenen zu finden sind.“ (Wieck)

„Für Zugewanderte und Flüchtlinge kann eine duale Ausbildung in Verbindung mit einer vorgelagerten Kompetenzfeststellung eine sinnvolle berufliche Perspektive sein. Um dieses umzusetzen, bedarf es einer engen Abstimmung zwischen Bundesagentur, Kammern, Arbeitgebern, BBS'n und den Betroffenen selbst. Ein entsprechendes Netzwerk und eine persönliche „Übergabe“ ist erforderlich und sinnvoll.“ (Hölzchen)

„Handwerksberufe sind anspruchsvoll; kleine Betriebe brauchen (spezialisierte) Allrounder mit einem breiten Einsatzspektrum, eine weitere Senkung der Zugangsvoraussetzungen zu handwerklicher Ausbildung ist hier nicht zielführend.“ (Strieben)



Neue Wege zur Absicherung des Ausbildungserfolgs beschreiten

„Dies erfordert ein Umdenken der Schulen und Betriebe hinsichtlich der Erwartungen an den Leistungsstand der Bewerber. Die Zielgruppe bedarf einer stärker an individuellen motivationalen, sozialen und kognitiven Voraussetzungen orientierten Ausbildungsintegration.“ (Wieck)

„Anstelle einer Absenkung der Zugangsschwellen sollte eine umfassende Qualifizierung der Zielgruppen auf Ausbildungsniveau erfolgen. Herkunft und fehlende Sprachkenntnisse sind keine kognitiven Defizite; Sprache, Mathematik, Physik etc. sind vermittelbar. Der Zugang zu Bildung sollte Vorrang vor der bloßen Aufnahme von Arbeit haben und für jeden möglich sein.“ (Strieben)

„Zielgruppengerechte Weiterbildungsformate können dazu beitragen, Weiterbildungsbereitschaft, -beteiligung und -erfolge nicht formal Qualifizierter zu erhöhen und sie als Fachkräftereserve zu erschließen (vgl. www.pro-up.f-bb.de).“ (Dauser)

„Vor dem Hintergrund der Lebenssituation und der persönlichen Erfahrungen der Geflüchteten muss die Ausbildung durch ausreichende Ressourcen im Rahmen von sozialpädagogischer/psychologischer Unterstützung begleitet werden.“ (Hölzchen“)

V.l.n.r.: Henning Strieben, Andreas Hölzchen, Volker Baethge-Kinsky (Moderator), Dominique Dauser, Markus Wieck

Panel 4: Daseinsvorsorge, Infrastruktur und lokale Demokratie

Welche Zukunft hat die lokale Demokratie? Was Daseinsvorsorge leisten muss!

Die demografische Dynamik rückt Kleinstadt und Dorf in den Blickpunkt: Welche öffentlichen Güter, welche Daseinsvorsorge braucht es, wenn sich ländliche Räume lichten? Wie attraktiv müssen soziale Infrastrukturen sein, damit Leute bleiben und neue integrative Effekte entstehen? Klar scheint: Die Zukunft der Demokratie ist ebenso eng mit der Leistungsfähigkeit lokaler Daseinsvorsorge verknüpft, wie Stärkung der Daseinsvorsorge und Gewährleistung öffentlicher Güter mit der Vitalität der Demokratie vor Ort. Auf die Menschen, die diese Strukturen tragen, kommt es an. Dies gilt für zivilgesellschaftliches Engagement, aber auch für öffentliche Verwaltung, Versorgung und Verantwortung. Dörfer und Kleinstädte benötigen eine verlässlich finanzierte öffentliche Infrastruktur als Grundlage für eine aktive Bürgerschaft und sozialen Zusammenhalt.

Vorträge

- Prof. Dr. Jens Kersten (Ludwig-Maximilians-Universität München): Gemeinschaftsaufgabe Daseinsvorsorge – eine neue Ressource für den ländlichen Raum
- Prof. Dr. Berthold Vogel (SOFI): Dorfentwicklung, lokale Demokratie und Daseinsvorsorge
- Franziska Schwarz (Bürgermeisterin Bad Gandersheim): Demografie und Fiskalpolitik
- Reinhard Kühn (Diözesan-Caritasverband Hildesheim): Infrastruktur und Vielfalt der Region

Vitalität und Vielfalt der Regionen erhalten

„Verfassungsrechtlich sind nicht nur die Länder, sondern auch der Bund für die Gewährleistung der regionalen Daseinsvorsorge verantwortlich. Deshalb sollten die Verbesserung der regionalen Daseinsvorsorge als neue Gemeinschaftsaufgabe (GRD) in das Grundgesetz eingeführt werden (Artikel 91a GG).“ (Kersten)



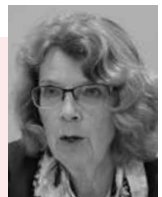
„Die GRD ist ein begrüßenswerter Vorschlag, um Vielfalt und Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in den unähnlichen ländlichen Räumen zu gewährleisten. Daher sollte er seitens der niedersächsischen Landesregierung in die politische Diskussion um die Neugestaltung des Länderfinanzausgleichs eingespeist werden.“ (Kühn)

„Als Folge dieses Bekenntnisses muss eine entsprechende Finanzierung der Kommunen im ländlichen Raum durch Land und Bund sichergestellt sein; die Besonderheiten und Stärken der von Bevölkerungsrückgang betroffenen Kommunen müssen dabei Anerkennung und Berücksichtigung finden, z. B. der Status als Heilbad/Kurort und als Kulturstandort wie Bad Gandersheim.“ (Schwarz)

„Die Vitalität lokaler Demokratie hängt an der Leistungsfähigkeit öffentlicher Güter und an den Leuten, die diese tragen – in Verwaltung, kommunalen Diensten, bürgerschaftlichem Engagement.“ (Vogel)

Infrastrukturen der Daseinsvorsorge sichern

„Die regionale Daseinsvorsorge ist für die Garantie gleichwertiger Lebensverhältnisse in der Bundesrepublik von zentraler Bedeutung.“ (Kersten)



„Gleichwertige Lebensverhältnisse sind kein Luxusprodukt aus besseren Zeiten, sondern die Basis des gesellschaftlichen Zusammenhalts.“ (Vogel)



„Für ländliche, strukturschwache Räume gilt: Auch – und gerade – in Zeiten sinkender Bevölkerungszahlen und schrumpfender Haushalte ist das Vorhalten einer guten Infrastruktur vonnöten; sie bedeutet quasi ein Bekenntnis zum Leben im ländlichen Raum.“ (Schwarz)

„Dörfer und Kleinstädte gewinnen an Bedeutung für gesellschaftlichen und territorialen Zusammenhalt. Sie müssen in ihrem Potenzial gestärkt und Beteiligungsmöglichkeiten müssen unterstützt werden.“ (Kühn)



Verantwortung für gleichwertige Lebensverhältnisse übernehmen

„Es gibt eine gemeinsame Verantwortung von Kommunen und Freier Wohlfahrtspflege zur Ausgestaltung der sozialen Daseinsvorsorge. Dies sollte bei der Struktur der GRD berücksichtigt werden.“ (Kühn)

„Dabei sollte die Finanzierung der regionalen Daseinsvorsorge Bund und Ländern jeweils zur Hälfte obliegen.“ (Kersten)

„Kleinstadt und ländlicher Raum zählen. Die Gestaltung einer demokratischen Gesellschaft findet dort Stützpunkte und Experimentierfelder.“ (Vogel)

„Unterstützung und Förderprogramme helfen den Kommunen im ländlichen Raum, nicht nur die nötige Infrastruktur aufrecht zu erhalten und zu verbessern, sondern auch ihre vorhandenen Potenziale, einschließlich des anerkannt hohen ehrenamtlichen Engagements, zu stärken: Das Leben im ländlichen Raum wird damit (wieder) attraktiver.“ (Schwarz)

V.l.n.r.: Reinhard Kühn, Franziska Schwarz, Reinhard Schmaltz (Moderator), Berthold Vogel, Jens Kersten

Am Rande der Gesellschaft

Methodische Zugänge zu sozialen Randgruppen

Marliese Weißmann

Das Leben am Rande der Gesellschaft ist durch verschiedene Lebenssituationen und Teilhaberrestriktionen geprägt. In der Ad-hoc-Gruppe „Im Schatten der Gesellschaft – methodische Zugänge qualitativer Forschung zu Randgruppen“ wurde diskutiert, mit welchen Forschungsstrategien und -methoden Sozialwissenschaftler/innen an Menschen in diesen multiplen Problemlagen am Rande der Gesellschaft und ihre Lebenswelten herankommen können. Welche Aspekte nehmen verschiedene qualitative Methoden in den Blick und was können mögliche Verknüpfungen (Triangulationen) von methodischen Zugängen leisten? Der folgende Beitrag konzentriert sich auf die Frage, welche Potenziale biografisch-narrative Einzelinterviews im Vergleich zu Gruppendiskussionen bergen. Die Autorin diskutiert dies am Beispiel einer eigenen empirischen Studie, in der sie Handlungsstrategien von Arbeitslosen, soziale Zugehörigkeit herzustellen, untersuchte (Weißmann 2016).

Die Erhebungsmethoden des biografisch-narrativen Interviews und der Gruppendiskussion kommen in der Forschung zu Empfänger/innen von Arbeitslosengeld II (ALG II) regelmäßig zum Einsatz. Zwar handelt es sich jeweils um mündliche Interviewformen, jedoch unterscheidet sich das Interviewsetting erheblich. Im biografisch-narrativen Interview befinden sich die Interviewten jeweils allein vor dem oder den Interviewenden. In der Gruppendiskussion sitzen sie hingegen unter „Ihresgleichen“ (Erving Goffman) dem Wissenschaftler oder der Wissenschaftlerin gegenüber. Das heißt, sie befinden sich in einer Gruppe von Personen, die das gleiche Stigma der Arbeitslosigkeit tragen bzw. denen andere negativ konnotierte Attribute (wie Krankheit) gemeinsam sind – die sogenannten „Vermittlungshemmnisse“ nach der Sprache der Arbeitsverwaltung. Sie befinden sich unter „Milieukenner/innen“, die – je nach Enge der sozialen Beziehungen – mehr oder weniger auch seine/ihre Lebensumstände kennen.

Diese verschiedenen Settings eröffnen für die ALG-II-Beziehenden unterschiedliche Handlungs- und Artikulationsmöglichkeiten und für die Forscher/innen Potenzial für verschiedene Fragestellungen

und Auswertungsperspektiven. Mit dem biografisch-narrativen Interview kann mit Blick auf das Thema sozialer Zugehörigkeit(en) untersucht werden, wie die ALG-II-Beziehenden Zugehörigkeit im Gesamtzusammenhang ihrer Lebensgeschichte thematisieren und deuten. Auf welche Weise artikulieren sich Ein- und Ausschlussprozesse im biografischen Verlauf und wie suchen bzw. finden die Akteure Wege, sich (neue) Zugehörigkeiten zu schaffen oder wieder zu beleben? Wann werden welche Konstruktionen von Zugehörigkeit relevant und in welche biografischen Kontexte sind sie eingebettet?

In Gruppendiskussionen, in denen die Teilnehmenden möglichst selbstläufig wie in einem „natürlichen“ Gespräch miteinander sprechen, sind kollektive Orientierungen eine mögliche Auswertungsperspektive. Welche Zugehörigkeitsorientierungen zeigen sich in der Gruppe? Wie wird (Nicht-)Zugehörigkeit interaktiv verhandelt bzw. arbeitsteilig bearbeitet? Und mit Bezug auf welche sozialen Felder? Interessant ist auch zu rekonstruieren, welche Zugehörigkeitsdeutungen sich in der Interaktion durchsetzen, also anerkannt werden, und welche hingegen keinen Widerhall finden.

In den Analysen des Datenmaterials der Studie zeigte sich, dass in den Gruppendiskussionen oft Erwerbslosigkeit und Armut themenübergreifend zentral waren. Soziale Ausschlusserfahrungen waren das Verbindende. Damit einher gingen zahlreiche Grenzziehungen zu sozialen Gruppen, zumeist nach unten, etwa „Alkis, die überall Hilfe kriegen“, oder aus „ostdeutscher Perspektive“ mit Blick auf westdeutsche Hartz-IV-Empfänger/innen, die mehr Unterstützung bekämen. Im biografisch-narrativen Interview wurde dagegen stärker der Raum genutzt, sich nicht „nur“ als Arbeitslose/r zu präsentieren, sondern auch weitere soziale Zugehörigkeiten zu artikulieren, z. B. stärker die Familie bzw. die Rolle als Vater oder Mutter in den Vordergrund zu rücken.

Literatur

- Weißmann, Marliese (2016): Dazugehören. Handlungsstrategien von Arbeitslosen. Konstanz, München (UVK Verlagsgesellschaft).



Probleme des Feldzugangs (Gropiusstadt, Berlin)

Sansculotte at the German language Wikipedia. Gropiusstadt closeup. Grayscale version der Originaldatei, CC BY-SA 3.0

Vortrag „Allein und/oder gemeinsam? Ein Vergleich von biografisch-narrativem Interview und Gruppendiskussionen am Beispiel von ALG-II-EmpfängerInnen“ in der Ad-Hoc-Gruppe „Im Schatten der Gesellschaft – Methodische Zugänge qualitativer Forschung zu Randgruppen“ am 28.09.2016.

■ Mixed-Methods-Forschung

Erfahrungen und Perspektiven in der Arbeitsforschung

Andrea Hense, Martin Kuhlmann

In der Arbeits- und Industriosozologie sowie in der Arbeitsmarktforschung kommt es in den letzten Jahren häufiger zu einer Kombination qualitativer und quantitativer Daten. Wie sehen die bisherigen Erfahrungen mit methodenintegrativer Forschung aus? Welche Perspektiven der Überwindung methodologischer Grenzziehungen zeichnen sich ab?

Pragmatische Methodenkombination in der Arbeits- und Industriosozologie

Die empirische Forschung der sich seit den 1950er-Jahren zunächst als Industriosozologie konstituierenden deutschen Arbeits- und Industriosozologie (AIS) war zunächst durch ein eher pragmatisches Methodenverständnis geprägt. Treibende Kraft der Forscher/innen waren von Beginn an gesellschaftlich-politisch relevante Fragen etwa zu industriegesellschaftlichen Entwicklungstrends und Denkweisen. Die Forschungsdesigns kombinierten nicht selten qualitative und quantitative Herangehensweisen: Expert/innengespräche, Beobachtungen, Interviews und Befragungen. Verschiedentlich wurde auch auf von den Betrieben bereitgestellte Daten zurückgegriffen; üblich war zudem eine quantifizierende Auswertung von Fallstudien. Obwohl es der AIS in weiten Teilen um die Identifizierung und Analyse gesellschaftlicher Trends im Bereich Erwerbsarbeit ging und immer noch geht und obwohl strukturell-institutionellen Einflussgrößen eine erhebliche Bedeutung zugeschrieben wird, zeichnet sich die AIS im Kern durch ein eher qualitatives, verstehendes Wissenschaftsverständnis aus. Nachdem sich die Grenzziehungen zwischen qualitativer und quantitativer Forschung insbesondere in den Bewusstseinsstudien der 1970er-Jahre eher verstärkten, kam es in Folge der arbeitspolitischen Wende der 1980er-Jahre zu einer Reihe von Studien, in denen qualitative Herangehensweisen, die vor allem auf die Identifizierung, typisierende Beschreibung sowie Analyse von Reorganisationsprozessen und Arbeitsformen gerichtet



Achim Schleming, Barkeeper Shaking, Graustufenversion der Originaldatei, CC BY-SA 4.0

Mixed-Methods: In der Arbeitsforschung noch nicht ganz etabliert ...

waren, nun sehr viel systematischer mit quantifizierenden Erhebungsmethoden kombiniert wurden. Auf der Grundlage von Mixed-Methods-Analysen konnten hierdurch fundierter als zuvor Fragen nach der Verbreitung neuer Managementkonzepte, Wirkungsanalysen im Kontext von Begleitforschungs- und Evaluationsprojekten sowie Wandel, Kontinuitäten und Differenzierungslinien im Arbeits- und Betriebsverständnis in den Blick genommen werden.

Dennoch: Zu einer Konsolidierung oder gar Kodifizierung methodenintegrativer Forschung ist es bislang nicht gekommen. Obwohl ein vorwiegend pragmatisches Verhältnis zu Methodenfragen in der AIS nach wie vor verbreitet ist, in methodenintegrativen Projekten überwiegend gute Erfahrungen gemacht wurden und die Argumente für eine systematische Kombination von qualitativen und quantifizierenden

Herangehensweisen eher stärker werden, bleiben Mixed-Methods-Studien nach wie vor die Ausnahme. Massendaten stehen nur in begrenztem Umfang zur Verfügung und quantitative Ansätze sind eher selten. Methodenreflexionen spielen in der AIS bislang generell eine untergeordnete Rolle, so dass auch eine Diskussion oder gar Aufarbeitung der bisherigen Erfahrungen mit Mixed-Methods-Forschung noch aussteht. Eine systematische Etablierung von methodenintegrativen Forschungsdesigns zeichnet sich in der AIS auch gegenwärtig nicht ab.

Ansätze einer gleichberechtigten Methodenintegration in der Arbeitsmarktforschung

Die Arbeitsmarktforschung orientiert sich an der Untersuchung von Arbeitsmarktstrukturen, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitslosigkeit und ihren

Folgen für Beschäftigte und Betriebe. Sie ist vor allem und im Unterschied zur AIS durch eine immer breitere und methodisch ausgefeiltere Nutzung von quantitativen Massendaten gekennzeichnet und profitiert von der Institutionalisierung der quantitativen Arbeitsmarktforschung seit den 1960er-Jahren, die der Forschung u.a. zahlreiche administrative und IAB-Daten zur Sekundäranalyse zur Verfügung stellt. Ansätze qualitativer Forschung finden sich im Bereich der Arbeitslosen- und Biografieforschung sowie der Transformations- und Evaluationsforschung. Typische Erhebungsmethoden sind Beschäftigten- und Betriebsurveys, die Nutzung prozessproduzierter Daten von Verwaltungen oder Betrieben sowie teilweise Expert/innen- und narrative Interviews. Die Analyse der Daten erfolgt üblicherweise mit komplexen multivariaten Verfahren. Seit den 2000er-Jahren sind eine verstärkte Bereitschaft zum Methodenmix sowie vermehrte Ansätze einer systematischeren Methodenkombination zu beobachten, welche anstreben, die Schwächen quantitativer Herangehensweisen durch qualitative Methoden auszugleichen und umgekehrt.

So dienen qualitative Studien, die im Vorfeld quantitativer Untersuchungen durchgeführt werden, z.B. der Entdeckung neuer Phänomene oder der Fragebogenentwicklung. Qualitative Analysen, welche parallel oder im Anschluss zu quantitativen Studien stattfinden, werden beispielsweise genutzt, um Prozesse aufzudecken, die Kausalzusammenhänge verständlich machen können, oder um die Sichtweisen der beteiligten Akteure näher zu beleuchten. Quantifizierende Herangehensweisen ermöglichen hingegen Aussagen über Verteilungen, statistische Signifikanz, die Stärke von Einflussfaktoren sowie Kausalzusammenhängen. Zunächst wurde qualitativen Herangehensweisen in der Arbeitsmarktforschung eine untergeordnete Bedeutung zugewiesen, doch mittlerweile ist ein wachsendes Interesse an einer gleichberechtigten Methodenintegration zu verzeichnen. Die bisherigen Erfahrungen sprechen für diese Strategie, da methodenintegrative Forschung häufig zu Ergebnissen führt, die soziale

Phänomene umfassender beleuchten. Dies wird auch dadurch unterstützt, dass Förderinstitutionen und Auftraggeber methodenplurale Forschung zunehmend erwarten bzw. begrüßen. Allerdings kommt es im Verlauf des Forschungsprozesses nicht selten zu Kommunikationsproblemen zwischen qualitativen und quantitativen Forscher/innen. Diese beziehen sich z.B. auf den Ablauf des Forschungsprozesses, Generalisierungen, die Anzahl der Untersuchungseinheiten und Fragen an die Ergebnisauswertung. Es zeigt sich ferner, dass es häufig schwierig ist, Abläufe aufeinander abzustimmen. Insgesamt bleibt die qualitative Methodik bislang unter ihren Möglichkeiten, was z.T. auch auf die fehlenden Kompetenzen und Abstimmungen in mixed Teams zurückzuführen ist. Das Potenzial von Mixed-Methods wird im Bereich der Arbeitsmarktforschung daher noch zu wenig ausgeschöpft und methodologische Reflexion methodenintegrativer Ansätze beginnen gerade erst.

Systematische Methodenintegration als Perspektive für die Arbeitsforschung

Auch wenn Arbeits- und Industriesozio- logie und Arbeitsmarktforschung in methodischer Hinsicht teilweise Gegenpole bild(et)en, scheinen sich innerhalb und zwischen diesen Teildisziplinen der Arbeitsforschung Grenzziehungen und Berührungspunkte abzubauen. Eine engere Zusammenarbeit ist unseres Erachtens angesichts der gegenwärtigen Veränderungen in der Arbeitswelt nicht nur inhaltlich geboten. In beiden Teildisziplinen ist außerdem das Verständnis dafür gewachsen, dass eine Methodenkombination sinnvoll ist, um z.B. Akteursstrategien angesichts vielfältiger Kontextbedingungen zu

analysieren sowie soziale Prozesse und Wirkungszusammenhänge im Kontext biografischer Aneignungsprozesse und sich ausdifferenzierender Orientierungen zu untersuchen. Für eine Arbeitsforschung, die Konzepte und Methoden aus AIS und Arbeitsmarktforschung kombiniert, bieten sich somit gute Voraussetzungen für Fortschritte in Richtung einer systematischen Methodenintegration.

Dass dies ein überaus voraussetzungs- voller Prozess sein dürfte, machen die bisherigen Erfahrungen deutlich. Benötigt wird daher eine stärker institutionalisierte Vermittlung von Mixed-Methods-Kompetenzen, neue Konventionen für Veröffentlichungen und Forschungsförderungen sowie methodologische Reflexionen und Methoden- forschung in Mixed-Methods-Projekten. Im SOFI haben sich die Voraussetzungen für methodenintegrative Forschung seit einigen Jahren verbessert. Auch zukünftig wird es weitere Initiativen in dieser Richtung geben.

Vortrag „Methodologische Grenzziehungen in der Arbeitsforschung: Erfahrungen und Perspektiven methodenintegrativer Ansätze“ in der Ad-Hoc-Gruppe: Methodenintegrative Forschung: Theoretische, methodologische und epistemologische Grenzziehungen und praktische Integrationsprobleme am 30.09.2016.



Hoakyan, Hutech, bartender, Graustufenversion der Originaldatei, Ausschnitt, CC BY-SA 3.0

... aber im Ergebnis vielversprechend!

■ Bedrohung durch Prekarität

Subjektive Wahrnehmung und sozialstrukturelle Ursachen

Andrea Hense

Wie aktuelle Entwicklungen zeigen, prägt die empfundene Bedrohung durch Prekarität das Handeln der Menschen. Doch warum nehmen Menschen sich als mehr oder weniger prekär wahr?

Der Begriff ‚Prekarität‘ bezieht sich auf den Wandel der sozialstaatlich regulierten Lohnarbeit und die gefährdete Teilhabe am Erwerbsleben und Wohlstand einer Gesellschaft. Die subjektive Wahrnehmung von Prekarität ist durch die Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen und die Sorge um drohende Arbeitsplatz- oder Einkommensverluste charakterisiert. Das analytische Potenzial des Prekaritätskonzepts liegt in dieser vorausblickenden Ausrichtung: Indem es Beschäftigungs- und Einkommensverlustrisiken thematisiert, unterscheidet es sich von der nachträglichen Messung der Beschäftigungs- und Einkommensstabilität. Es erfasst also Zukunftsängste, die sich auch dann auf das Handeln der betroffenen Individuen auswirken, wenn drohende Verluste abgewendet werden konnten bzw. sich letztlich nicht einstellen. Die Sorge befristet Beschäftigter, ob sie auch zukünftig an Erwerbsarbeit teilhaben können, ist hierfür ein Beispiel. Selbst wenn es durch Folgeverträge gelingt, dauerhaft erwerbstätig zu bleiben, wirken sich die Prekaritätsängste negativ auf die Gesundheit und die Beziehungen am Arbeitsplatz aus.

Internationale Forschungsergebnisse zeigen, dass die subjektive Wahrnehmung von Beschäftigungs- und Einkommensprekarität in vielen westlichen Industrieländern seit den 1990er-Jahren zunimmt. Zudem belegen zahlreiche Studien die negativen Auswirkungen von selbst wahrgenommener Erwerbsprekarität auf Gesundheit, Arbeitnehmerbindung oder partnerschaftliche Beziehungen. Allerdings fehlt bislang ein soziales Erklärungsmodell, welches erläutert, warum sich Personen als mehr oder weniger prekär wahrnehmen. Ziel des Vortrags war es daher, ein soziales



Ohne Titel, ronymichaud, CC0, Pixabay

Bedrohung durch Prekarität?

Erklärungsmodell subjektiver Ungleichheitswahrnehmungen vorzustellen und am Beispiel der subjektiven Prekaritätswahrnehmung mit den Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) empirisch zu testen. Forschungsleitend war die Frage, wie sozialstrukturelle Bedingungen die subjektive Wahrnehmung eines potenziellen Job- oder Einkommensverlusts beeinflussen. Das theoretische Erklärungsmodell kombiniert Lindbergs Theorie sozialer Produktionsfunktionen mit Bourdieus Feld- und Habitus-Theorie, um hierüber zu einer sozialen Erklärung der Wahrnehmung zu gelangen. Das resultierende PFH-Modell setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen: Produktions-(P), Feld- (F) und Habitus-Theorie (H).

Der produktionstheoretische Teil erklärt die Wahrnehmung von Erwerbsprekarität mit den individuell verfügbaren Ressourcen zur Erlangung oder Substitution von Erwerbsarbeit (z. B. Bildung, andere Einkommensquellen). Es wird folglich gefragt, welche Ressourcen zur Erlangung von Erwerbsarbeit benötigt werden

oder Erwerbsarbeit, beispielsweise bei der Erzielung von Einkommen, ersetzen können. Da diese Ressourcen zwischen Individuen ungleich verteilt sind, ist davon auszugehen, dass sie Unterschiede in der Prekaritätswahrnehmung von Bevölkerungsgruppen erklären können. So wird erstens angenommen, dass die Prekaritätswahrnehmung steigt, wenn die individuell verfügbaren Ressourcen zur Erlangung bzw. zum Erhalt von Erwerbsarbeit geringer sind, so dass sie die Wahrscheinlichkeit von Erwerbsverlusten erhöhen. Empirisch bestätigt sich dies, da gezeigt werden kann, dass Prekaritätsängste bei Geringqualifizierten, Personen in einer niedrigeren beruflichen Stellung (z. B. angelernte Arbeiter/innen, Verkäufer/innen, Sachbearbeiter/innen) und befristet Beschäftigten deutlich höher sind. Im Gegenzug sind sie bei Höherqualifizierten, Personen in einer höheren beruflichen Stellung (z. B. Meister/innen, Direktor/innen), Beamten/innen und unbefristet Beschäftigten niedriger. Zweitens wird davon ausgegangen, dass die Prekaritätswahrnehmung steigt, wenn im Haushalt oder der

Herkunftsfamilie weniger Ressourcen vorhanden sind, mit denen der Verlust der eigenen Erwerbsarbeit kompensiert werden könnte. Denn dadurch steigt die Bedeutung potenzieller Verluste für den bislang erreichten Lebensstandard. Auch diese theoretische Annahme bestätigt sich empirisch, da die Prekaritätswahrnehmung für diejenigen höher ist, die ein geringeres Haushaltseinkommen haben und die in Haushalten mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung anderer Haushaltsmitglieder leben. Die Annahme wird ferner dadurch gestützt, dass die Wahrnehmung von Prekarität bei Personen, die aus Arbeiterfamilien stammen, deutlich höher ist als bei Personen, deren Eltern Angestellte oder Beamt/innen sind.

Die individuell verfügbaren Ressourcen liefern jedoch nur einen Erklärungsansatz. Denn Ressourcen sind nicht immer gleich viel wert, sondern erhalten ihren Wert bzw. ihre Handlungsmacht erst in ihren verschiedenen Einsatzfeldern. So ist beispielsweise ein langfristiger Trend zur Entwertung von Bildungsabschlüssen zu beobachten, und bei einer hohen Arbeitslosigkeit spielen die erzielten Bildungsabschlüsse eine größere Rolle als bei einer starken Nachfrage nach Arbeitskräften. D.h. Ressourcen erhalten erst im ‚Feld‘ ihre soziale Anerkennung als Mittel zur Erlangung oder Ersetzung von Erwerbsarbeit. Darüber hinaus hängen ihre Verwertungsmöglichkeiten auch von den Ressourcen der anderen Akteure im Feld ab. Dies bedeutet, dass neben individuellen Ressourcen auch Kontextbedingungen zu berücksichtigen sind. Daher wird das Erklärungsmodell um einen feldtheoretischen Teil ergänzt, der variable sozialstaatliche und arbeitsmarktbezogene Bedingungen ins Modell aufnimmt. Es wird deshalb drittens prognostiziert, dass eine sinkende Nachfrage am regionalen Arbeitsmarkt das wahrgenommene Jobverlustrisiko und damit die Prekaritätswahrnehmung erhöht. Auch diese Annahme bestätigt sich empirisch, da sich die beobachtete Wahrnehmung von Prekarität erhöht, wenn die Arbeitslosigkeit steigt. Viertens wird angenommen, dass die zunehmende Re-Kommodifizierung der Erwerbsarbeit, also Arbeits- und Sozialgesetze, die eine Absicherung

vor Marktrisiken zurücknehmen (z.B. Hartz IV), die Bedeutung von Erwerbsverlusten und damit die Prekaritätswahrnehmung erhöhen. Empirisch zeigt sich, dass die Prekaritätswahrnehmung in Westdeutschland seit 1984 und in Ostdeutschland seit 1989 steigt. Dies korrespondiert mit einer fortschreitenden Flexibilisierung des Arbeitsmarkts und der Hinwendung zu einem aktivierenden Sozialstaat. Der ‚Kommodifizierungsschock‘ ist in Ostdeutschland nach der Wiedervereinigung besonders deutlich zu beobachten. Hinzu kommt, dass die Hartz-Gesetze und die aktivierende Arbeitsmarktpolitik als besonders prekaritätssteigernd erlebt werden.

Der habitustheoretische Teil erklärt die Wahrnehmung von Erwerbsprekarität schließlich mit früheren Erfahrungen bei der Erlangung bzw. Substitution von Erwerbsarbeit. Dies ist notwendig, da Menschen im Laufe ihres Lebens lernen und bisherige Erfahrungen nutzen, um ihre zukünftigen Arbeitsmarktchancen und Prekaritätsrisiken einzuschätzen. Diese prägende Wirkung früherer Ereignisse bleibt unberücksichtigt, wenn nur auf die aktuelle Situation geschaut wird. Die menschliche Kognition ist – z.T. auch unbewusst – jedoch stets vom vorherigen Lebenslauf beeinflusst. Daher wird fünftens angenommen, dass Erwerbstätige eine höhere Prekarität wahrnehmen, wenn sie in der Vergangenheit bereits fremdbestimmte Erwerbsarbeitsverluste erlebt haben. Dies bestätigt sich sowohl für Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben als auch für ehemalige DDR-Bürger/innen,

die durch die Wiedervereinigung eine Entwertung ihrer bisherigen Erwerbsbiografie erlebt haben. Sechstens wird davon ausgegangen, dass die Prekaritätswahrnehmung steigt, wenn bisherige Substitutionserfahrungen von Knappheit gekennzeichnet waren. Dies ist ebenfalls der Fall, denn die mit den SOEP-Daten beobachtete Wahrnehmung von Prekarität steigt umso mehr, je länger die betreffenden Personen in ihrem Erwerbsverlauf arbeitslos waren.

Insgesamt ist festzuhalten, dass Individuen ihre Teilhabechancen auf der Basis ihrer Ressourcen, der variablen Verwertungs- und Substitutionsmöglichkeiten dieser Ressourcen und ihrer bisherigen Inklusions- und Exklusionserfahrungen einschätzen. Sozialpolitische Interventionsmöglichkeiten, die an einer Reduktion der subjektiven Prekaritätswahrnehmung interessiert sind, sollten sich folglich auf aktive Arbeitsmarktpolitik, höhere Sozialleistungen, eine Unterstützung von Haushalten, die bessere Absicherung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen sowie eine Förderung der Bildungsteilnahme beziehen.

Vortrag „Subjektive Wahrnehmung von potenzieller Ausgrenzung und ihre sozialstrukturellen Ursachen“ in der Ad-Hoc-Gruppe ‚Rising tides do not lift all boats‘: Die Persistenz von Schließungsprozessen bei der Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt am 27.09.2016.



Von der Prekarität in die Armut?

Flächensammler, Sascha Kohlmann, CC BY-SA 2.0, Graustufenversion der Originaldatei, Bildinhalte reuschiert

Schließungsprozesse gegenüber Jugendlichen mit geringer Schulbildung

Die Rolle von Bildungszertifikaten für Ausbildungs- und Erwerbsverläufe im historischen Vergleich

Meike Baas, Veronika Philipps

Nach der These des Kredentialismus sind Bildungszertifikate eine Quelle für soziale Schließung (Collins 1979, Parkin 1979). Aus dieser Perspektive erleichtern es Bildungszertifikate den Eltern aus höheren Schichten, ihren Status an ihre Kinder weiterzugeben. In dem Vortrag, der hier auszugsweise dargestellt ist, wird den folgenden Fragen nachgegangen: Wie sehen typische Ausbildungs- und Erwerbsverläufe mit höchstens Hauptschulabschluss und mit mittlerem Abschluss aus? Wie hat sich die Rolle des Schulabschlusses dafür verändert, einen günstigen Verlauf aufzuweisen? Gibt es somit Hinweise auf veränderte Prozesse sozialer Schließung? Die Datenbasis für die Untersuchungen ist das Nationale Bildungspanel (NEPS).

Ausbildungs- und Erwerbsverlaufstypen

Die Erwerbsverläufe Jugendlicher wurden ab Verlassen der Schule über 10 Jahre bzw. 120 Monate beobachtet. Mittels statistischer Verfahren (Sequenzmuster- und Clusteranalyse) wurden sie in acht Verlaufstypen gruppiert.¹ Der erste Verlaufstyp „erfolgreiche Arbeitsmarktintegration“ ist durch Stabilität gekennzeichnet: Der Anteil derjenigen, die eine unbefristete Vollzeitbeschäftigung haben, erreicht zum Ende der Beobachtung 88%. Im Durchschnitt verbringen die Personen die meiste Zeit, nämlich fast 7 Jahre, in unbefristeter Vollzeitbeschäftigung und durchschnittlich 28 Monate in Ausbildung, die auch abgeschlossen wurde.

Der zweite Verlaufstyp ist dem ersten ähnlich, allerdings dauern die Ausbildungsphasen durchschnittlich zehn Monate länger und es treten Phasen mit kurzfristigen Tätigkeiten und Phasen der Arbeitslosigkeit auf. Nach 10 Jahren geht mit etwa zwei Dritteln die Mehrheit einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nach. Insofern stellt dieser Verlaufstyp eine „verzögerte Arbeitsmarktintegration“ dar. In diesem Typus sind Jugendliche, die höchstens einen Hauptschulabschluss erlangt haben, leicht überrepräsentiert.

Im dritten Typus „Ausbildung, Schule, Studium“ sind die Verläufe vorwiegend durch Zeiten im Studium, sowie Zeiten in Ausbildung, in unbefristeter

Vollzeitbeschäftigung und mit Schulbesuch geprägt. Nach 10 Jahren gehen 39% einer unbefristeten Vollzeitbeschäftigung nach und 40% studieren. Fast alle Jugendlichen weisen einen mittleren Schulabschluss auf. Zudem sind Männer hier stärker vertreten als Frauen.

Im Typus „Verläufe mit befristeter Beschäftigung“ dominieren neben abgeschlossenen Ausbildungen Zeiten in befristeten Beschäftigungen, in denen durchschnittlich fast 5 Jahre verbracht werden. Auch 10 Jahre nach dem Verlassen der Schule sind 63% befristet, aber auch 20% unbefristet Vollzeit beschäftigt. Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss sind hier mit zwei Drittel im Vergleich zu jenen mit niedrigeren Schulabschlüssen überrepräsentiert.

Der Typus „fragmentierte Verläufe“ ist dadurch gekennzeichnet, dass viele verschiedene Zustände auftreten: Im Durchschnitt fallen 28 Monate auf Zeiten in Zeit-, Saison- und freie Mitarbeit und 20 Monate auf abgeschlossene Ausbildungen. Ebenso sind längere Zeiten mit lückenhaften Statusangaben, Weiterbildungen und Krankheitsphasen enthalten. Insbesondere Jugendliche mit höchstens Hauptschulabschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Männer sind hier überdurchschnittlich häufig zu finden.

Personen im Typus „Exklusion“ weisen in den ersten Jahren nach dem

Schulverlassen einen hohen Anteil von Zeiten in Ausbildung, die nicht abgeschlossen wurde, auf. Relativ lange, nämlich durchschnittlich 4 Jahre, sind Personen in diesem Typus arbeitslos. Ebenso entfallen überdurchschnittlich viele Zeiten auf kurzfristige Tätigkeiten, Berufsvorbereitung und Zeit-, Saison-, freie Mitarbeit. Fast drei Viertel der Jugendlichen in diesem Typus haben höchstens einen Hauptschulabschluss erlangt. Mehr als jeder vierte Jugendliche hat hier einen Migrationshintergrund.²

Historische Entwicklung der Verlaufstypen

Jugendliche in Westdeutschland, die 1974 bis 1984 die Schule mit höchstens Hauptschulabschluss verlassen haben, weisen noch zu einem hohen Anteil von rund 82% integrative Verläufe („erfolgreiche Arbeitsmarktintegration“, „verzögerte Arbeitsmarktintegration“ und „Ausbildung, Schule, Studium“) auf (Diagramm). Dieser Anteil verringert sich bis zur jüngsten Kohorte (Schulabgang 1994–2003) auf 49%. Bei den Jugendlichen, die mit mittlerem Schulabschluss die Schule verlassen haben, liegt der Anteil der Personen mit integrativem Verlauf in der ältesten Kohorte (Schulabgang 1974–1984) bei rund 83%. Jugendliche mit höchstens Hauptschulabschluss und Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss haben zu Beginn der Beobachtung also noch ähnliche Chancen auf einen integrativen Ausbildungs- und Erwerbsverlauf. Bei den Jugendlichen mit mittlerem Abschluss sinkt dieser Anteil

über die Kohorten ebenfalls, von der jüngsten Kohorte realisieren aber immerhin noch 67% einen integrativen Verlauf. Hier können Jugendliche mit mittlerem Abschluss im Vergleich zu Jugendlichen mit Hauptschulabschluss somit um rund 18%-Punkte häufiger einen integrativen Verlauf realisieren. Dies kann als eine Polarisierung der Teilhabechancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen Schulabschlüssen seit den 1970er-Jahren verstanden werden.

„Verläufe mit befristeter Beschäftigung“ gewinnen im Zeitverlauf in beiden Schulabschlussgruppen an Bedeutung. Bei den Jugendlichen mit höchstens Hauptschulabschluss erhöht sich der Anteil von rund 4% auf 15%. Ähnlich verläuft die Entwicklung bei den Jugendlichen mit mittlerem Abschluss, deren Anteil an befristeten Beschäftigungsverläufen von rund 6% auf 18% steigt. Dass befristete Beschäftigungsverläufe zunehmen, bedeutet eine zunehmende Unsicherheit.

Deutliche Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen zeigen sich beim Verlaufstypus der „Exklusion“. In der ältesten Kohorte der Jugendlichen mit höchstens Hauptschulabschluss haben 3% einen solchen Verlauf. Bis zur jüngsten Kohorte steigt der Anteil der betroffenen Jugendlichen dieser Bildungsgruppe auf 20% an, so dass jeder fünfte Jugendliche einen „Exklusions-Verlauf“

aufweist. Hingegen spielt dieser Verlaufstypus bei den Jugendlichen mit mittlerem Abschluss trotz Zunahme auch in der jüngsten Kohorte mit 4% kaum eine Rolle. Für Jugendliche ohne bzw. mit niedrigen Bildungsabschlüssen bedeutet das, dass sie sowohl im Vergleich zu Jugendlichen mit mittleren Schulabschlüssen als auch im Vergleich zu älteren Schulabgangskohorten heute deutlich häufiger vom Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind.

Insgesamt zeigt sich für beide Bildungsgruppen ohne Studienberechtigung ein Rückgang günstiger Ausbildungs- und Erwerbsverläufe, während unsichere Verläufe wie „Exklusion“ und „Verläufe mit befristeter Beschäftigung“ zunehmen. Für Jugendliche mit höchstens Hauptschulabschluss findet sich ein besonders deutlicher Anstieg bei „Exklusionsverläufen“. Für die Vermeidung eines „Exklusionsverlaufs“ ist es zunehmend wichtig, einen mittleren Schulabschluss zu erwerben. Dies deutet auf verstärkte soziale Schließungsprozesse in Ausbildungs- und Erwerbsverläufen hin.

Anmerkungen

- 1 Für eine ausführliche Darstellung der Methode und aller Verlaufstypen vgl. Baas/Philipps (2016).
- 2 Zudem wurden zwei weitere Typen identifiziert, die „Teilzeit-Beschäftigungsverläufe“ und „Verläufe mit

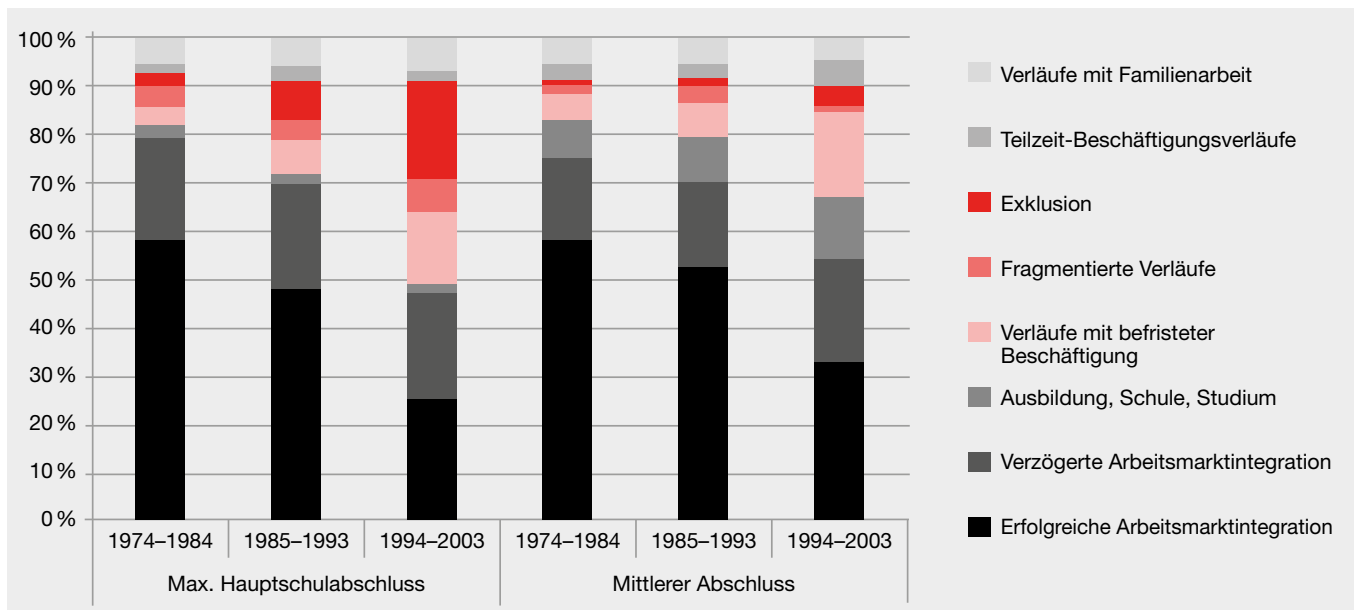
Familienarbeit“, auf die hier aus Platzgründen nicht näher eingegangen werden kann.

Literatur

- Baas, Meike; Philipps, Veronika (2016; im Erscheinen): Über Ausbildung in Arbeit? Verläufe gering gebildeter Jugendlicher. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Collins, Randall (1979): The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification, New York: Academic Press.
- Parkin, Frank (1979): Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique. New York: Columbia University Press.

Vortrag „Schließungsprozesse gegenüber gering Qualifizierten: die Rolle von Bildungszertifikaten für Ausbildungs- und Erwerbsverläufe im historischen Vergleich“ in der Ad-hoc-Gruppe „Rising tides do not lift all boats“: Die Persistenz von Schließungsprozessen bei der Verteilung gesellschaftlicher Wohlfahrt am 27.09.2016.

Verlaufstypen im Zeitverlauf nach Schulabschluss und Kohorte, Westdeutschland



Quelle: NEFS Stärkstkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEFS:SC6:5.1.0, gewichtete Daten, eigene Berechnungen

Ausbildungsverläufe von Hauptschüler/innen

Welche Chancen eröffnet das Übergangssystem?

Maria Richter (SOFI), Bettina Kohlrausch (Universität Paderborn)

Der Übergang in eine voll qualifizierende Ausbildung gestaltet sich besonders für Hauptschüler/innen zunehmend schwierig (Kleinert/Jacob 2012). Maßnahmen im sogenannten Übergangssystem sind zu einem festen Bestandteil der Übergangsbioografie vieler dieser Jugendlichen geworden (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Inwiefern auf diesem Wege die nachhaltige Integration in eine vollqualifizierende Ausbildung gelingt, ist bisher jedoch wenig bekannt.

Analysen auf Grundlage der BiBB Übergangsstudie 2006, die auf den direkten Übergang aus einer berufsvorbereitenden Maßnahme in eine vollqualifizierende Ausbildung abstellen, zeigen, dass zwischen 45% und 52% der Teilnehmer/innen solcher Maßnahmen diesen Übergang innerhalb von drei Monaten schaffen. Innerhalb eines Jahres steigt diese Quote auf 54% bis 65% an. Allerdings zeigt sich auch, dass selbst nach drei Jahren immer noch zwischen 20% und 30% ohne eine Ausbildung sind (Beicht 2009). Und über die Dauerhaftigkeit der zunächst erfolgreichen Übergänge in eine vollqualifizierende Ausbildung ist nichts bekannt.

In diesem Beitrag werden die Übergangsverläufe von Jugendlichen in Niedersachsen deshalb in einer Langfristsicht betrachtet. Dafür wird auf das „Übergangspanel“ des SOFI zurückgegriffen, mit dem die Bildungsverläufe von Jugendlichen bis zu 68 Monate nach Abgang von der Hauptschule untersucht werden können. Es beruht auf Längsschnittdaten, die im Rahmen der niedersächsischen Evaluationsprojekte AQB1, AQB2 und VBoP sowie des vom BMBF geförderten Projektes „Wie und warum Benachteiligtenförderung gelingt“ erhoben wurden (Kohlrausch/Richter et al. 2015, Solga/Kohlrausch et al. 2010, Solga/Baas et al. 2011). Sie bieten umfangreiche Informationen zu den Bildungsverläufen von 1763 Jugendlichen nach Abgang von der Hauptschule. Im Durchschnitt wurden die Jugendlichen 36 Monate beobachtet,¹ so dass auch mögliche Ausbildungsabbrüche im Blick sind.

Zur Identifizierung typischer Übergangsmuster wurden die (Aus-)Bildungs- und Erwerbsbiografien der Jugendlichen in ihrem zeitlichen Ablauf und ihrer Struktur

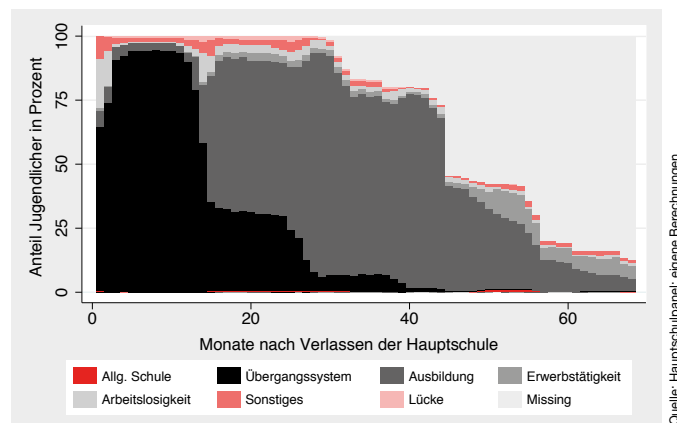
mit Hilfe der Sequenzmusteranalyse betrachtet und anschließend geclustert, auf der Grundlage monatsgenauer Angaben der Jugendlichen zu ihren (Aus-)Bildungs- und Erwerbstätigkeitszeiten. Insgesamt sieben Zustände wurden unterschieden: Besuch einer (weiterführenden) allgemeinbildenden Schule, Besuch einer Maßnahme im Übergangssystem (Berufsvorbereitung, Praktikum oder Maßnahme des Arbeitsamtes), berufliche Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Sonstiges (z. B. Wehr- oder Zivildienst, Freiwilliges Soziales Jahr, Auslandsaufenthalt) oder Informationslücke, d. h. Monate, für die keine entsprechenden Angaben vorlagen.

Fast 60% der Jugendlichen weisen mindestens eine Episode im Übergangssystem auf. Allerdings zeigt die Analyse, dass diese „nur“ für zwei Fünftel des Gesamtsamples eine bedeutende Phase des Übergangsverlaufs darstellen. Für diese Jugendlichen lassen sich drei unterschiedliche Verlaufstypen (Cluster) ausmachen, was verdeutlicht, dass das Übergangssystem in den jeweiligen (Aus)Bildungsbiografien ganz unterschiedliche Funktionen einnimmt:

Das Cluster „Brücke Übergangssystem“ umfasst Verläufe, in denen sich an eine Phase im Übergangssystem (Ø 16,6 Monate) zumeist ein stabiler Ausbildungsverlauf anschließt, der für einige Jugendlichen sogar in Erwerbstätigkeit mündet.

Für diese 276 Jugendlichen, die insgesamt 15,7% des Gesamtsamples ausmachen, scheint das Übergangssystem daher als Brücke in das Ausbildungssystem zu fungieren. So absolvierten gut drei Viertel „lediglich“ eine Bildungsmaßnahme, bevor ihnen der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung gelang. Bei 66% gelingt dieser Wechsel unmittelbar. Für nachträglich erreichte stabile Ausbildungsverläufe spricht, dass die Jugendlichen im Durchschnitt 26,1 Monate in Ausbildung verbrachten und 83% keinen Ausbildungswechsel zu verzeichnen hatten.

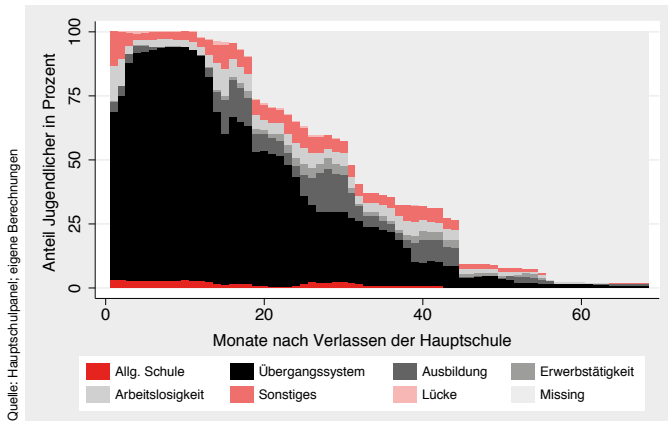
Das Übergangssystem als Brücke



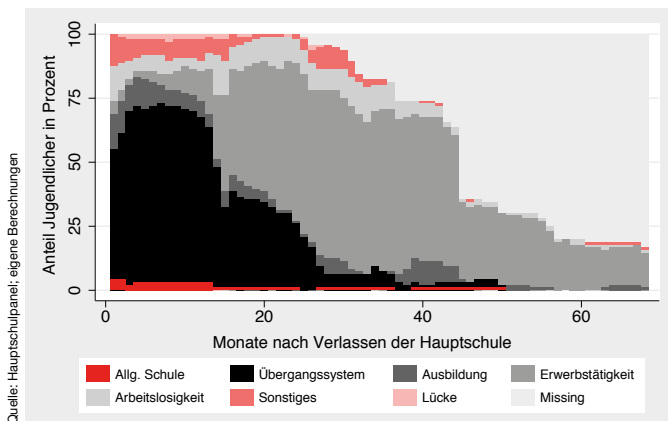
Von diesem tendenziell erfolgreichen Übergangsverlauf lassen sich zwei eher erfolglose Verlaufstypen unterscheiden. Verläufe des Clusters „Warteschleife Übergangssystem“ (18,2% am Gesamtsample, 321 Jugendliche) weisen sehr lange Verweildauern im Übergangssystem (Maßnahmenkarrieren) auf, ohne dass sich dadurch die Ausbildungsperspektive verbessert. Von den durchschnittlich beobachteten 31,4 Monaten entfallen 21,7 Monate auf Bildungsmaßnahmen, deutlich mehr als bei Jugendlichen, die dem

„Brücke-Cluster“ zugeordnet wurden. Die Hälfte der Jugendlichen besuchte zwei Maßnahmen oder mehr, ein Viertel wechselte sogar mindestens einmal direkt von einer Maßnahme in die nächste. Zudem schafften nur knapp 28% dieser Jugendlichen den Wechsel in eine berufliche Ausbildung.

Das Übergangssystem als Warteschleife



Das Übergangssystem als Sackgasse



Auch die 96 Jugendlichen des Clusters „Sackgasse Übergangssystem“ wechseln nach der Hauptschule mehrheitlich zunächst in eine Maßnahme des Übergangssystems. Sie verbringen dort jedoch mit Ø 13,4 Monaten eine vergleichsweise kurze Zeit. Allerdings gelingt nur 8,3% dieser Jugendlichen im Anschluss der Einstieg in eine berufliche Ausbildung. Deutlich häufiger wechselten sie dagegen aus dem Übergangssystem in Erwerbstätigkeit (42,7%), wo sie im Durchschnitt 23,4 der beobachteten Monate 46,6 Monate verbrachten. Es spricht somit sehr viel dafür, dass diese Jugendlichen in den Arbeitsmarkt als Ungelernte eingemündet sind mit der Konsequenz, dass ihr weiterer

Erwerbsverlauf von großen Unsicherheiten und Brüchen geprägt sein wird.

Diese ersten Befunde deskriptiver Auswertungen zeigen, dass das Übergangssystem in den Ausbildungsbiografien der Jugendlichen ganz unterschiedliche Funktionen einnimmt. Positiv wirkt es, wenn es eine Brücke zum Ausbildungssystem darstellt. Dagegen scheint es eine eher negative Funktion zu erhalten, wenn es Jugendliche entweder demotiviert (Sackgasse ÜS) oder durch sehr lange Aufenthalte stigmatisiert (Warteschleife ÜS). Es gelingt dem Übergangssystem in einer Langfristperspektive offenbar nicht, allen Jugendlichen den nachhaltigen Übergang in eine Ausbildung zu ermöglichen. In weiteren multivariaten Analysen wird untersucht, welche individuellen und institutionellen Merkmale die Zugehörigkeit zu einem der Übergangssystemcluster bestimmt.

Anmerkung

- 1 Die Jugendlichen weisen aus dreierlei Gründen unterschiedliche Beobachtungszeiten auf: Erstens handelt es sich bei dem Untersuchungssampelp um zwei Schülerstichproben aus unterschiedlichen Jahrgängen, was zu unterschiedlich langen Beobachtungszeiträumen führt. Zweitens haben die Jugendlichen die Schule zu unterschiedlichen Zeitpunkten verlassen. Drittens resultieren Unterschiede im Beobachtungszeitraum daraus, dass Jugendliche zu unterschiedlichen Zeitpunkten aufgrund von Nichterreichbarkeit aus der Panelerhebung herausgefallen sind.

Literatur

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Wiesbaden: W. Bertelsmann Verlag.*
- *Beicht, Ursula (2009): Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule, BiBB Report 11/09.*
- *Kleinert, Corina; Jacob, Marita (2012): Strukturwandel des Übergangs in eine berufliche Ausbildung; in: Becker, Rolf; Solga, Heike (Hrsg.), Soziologische Bildungsforschung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 2011-233.*
- *Kohlrausch, Bettina; Richter, Maria; Baas, Meike; Hollenbach, Caren; Schmidt, Tanja (2015): Wie und warum Benachteiligtenförderung gelingt. Eine Längsschnittuntersuchung zur Beobachtung der nachhaltigen Integration gering qualifizierter Jugendlicher in eine berufliche Ausbildung, Schlussbericht, Göttingen.*
- *Solga, Heike; Kohlrausch, Bettina; Kretschmann, Claudia; Fromm, Sabine (2010): Evaluation des Projekts „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern“. IAB-Forschungsbericht, 05/2010. Nürnberg.*
- *Solga, Heike; Bass, Meike; Kohlrausch, Bettina (2011): „Übergangschancen benachteiligter Hauptschülerinnen und Hauptschüler. Evaluation der Projekte „Abschlussquote erhöhen – Berufsfähigkeit steigern 2“ und „Vertiefte Berufsorientierung und Praxisbegleitung“. IAB-Forschungsbericht, 06/2011. Nürnberg.*

Vortrag „Das Übergangssystem – Öffnung oder Schließung der (Aus-)Bildungsverläufe von Hauptschüler/innen?“ in der Sektion „Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse. Schließung(en), Exklusion(en), Grenzregime, theoretische Überlegungen und empirische Befunde“ am 29.09.2016.

■ Kollaborative Innovationen in der Softwarebranche

Zum Spannungsverhältnis von Öffnung und Schließung in Open Source Projekten mit Unternehmensbeteiligung

Heidemarie Hanekop, Patrick Feuerstein

In der Softwarebranche hat sich seit den 1990er-Jahren in Projekten der Open Source Softwareentwicklung (OSS) eine besondere Form gemeinschaftlicher Softwareproduktion etabliert, die zunehmend auch von Unternehmen strategisch eingesetzt bzw. adaptiert wird. Der Beitrag diskutiert Mechanismen der Schließung, die einerseits notwendig sind, um solche fragilen, offenen Organisationsformen zu stabilisieren, andererseits aber das Risiko bergen, den Impuls offener, gemeinschaftlicher Wissensproduktion zu hemmen. Dieses Spannungsverhältnis muss von den Akteuren im Entwicklungsprozess permanent ausbalanciert werden.

Open Source Communities ermöglichen durch die offene und kollektive Form der Wissensproduktion den Austausch zwischen heterogenen und formal unabhängigen Akteuren. Wissensbestände, die traditionell proprietär und auf viele unterschiedliche Akteure verteilt waren, können auf diese Weise zusammengebracht und geteilt werden, um Ressourcen zu bündeln und die Innovationskraft zu steigern. Unternehmen sichern sich auf diese Weise den Zugang zum Wissen und zu Beiträgen externer Entwickler und nutzen so durch Communities organisierte OSS-Projekte für die Organisation verteilter, offener Innovationsprozesse.

Allerdings ist diese Öffnung mit erhöhten Unsicherheiten verbunden. So sind OSS-Communities zunächst recht fragile soziale Gruppen, die in vielerlei Hinsicht kollektive Handlungsprobleme aufwerfen. Um als kollektive Akteure handlungsfähig zu sein, bilden sie interne Mechanismen der Schließung heraus. Zusätzlich kommen durch die strategische Beteiligung von Unternehmen ökonomische Interessen ins Spiel, die zur Schließung des offenen kollektiven Innovationsprozesses im Interesse einzelner Unternehmen führen können.

Ausgehend von diesem doppelten Spannungsverhältnis, geht der vorliegende Beitrag unterschiedlichen Mechanismen der Schließung in OSS-Projekten nach. Anhand der Fallstudie eines OSS-Projektes mit strategischer Beteiligung von mehreren Unternehmen wurde untersucht, welcher verschiedenen

Strategien sich die Community und die beteiligten Unternehmen bedienen, um den Innovationsprozess zu stabilisieren und zu steuern.

Volatilität, kollektive Handlungsfähigkeit und Schließungsmechanismen in der OSS-Community

Charakteristisch für die Koordination des Entwicklungsprozesses ist, dass unabhängige Entwickler/innen im Rahmen der kollektiven Ziele und der gemeinschaftlichen Identität der OSS-Community selbst entscheiden, welche Beiträge in Form von Softwarecodes sie einbringen. Die OSS-Community kann weder Arbeitsaufträge verteilen, noch gibt es formelle Verpflichtungen oder Sanktionsmöglichkeiten, mit dem weitreichenden Effekt, dass eine verbindliche Planung schwierig ist.

Um trotz des hohen Grades an Selbstbestimmung die kollektive Handlungsfähigkeit der Community zu gewährleisten, bedient sich die OSS-Community spezifischer Institutionen für die Beteiligung der Mitglieder und bildet eine meritokratische soziale Struktur unter den Mitgliedern heraus, die auf sozialer Anerkennung für Beiträge zur Entwicklung beruht. Eine weitere typische Institution für die Koordination des kollektiven Entwicklungsprozesses ist die Autorenschaft, durch die jeder Beitrag dauerhaft seinem Autor/seiner Autorin zugeschrieben wird. Mitglied wird, wer Beiträge geleistet hat. Wer viele und wichtige Beiträge leistet, hat auch

mehr Einfluss. Gleichzeitig konstituiert die Autorenschaft wirksame Selbstverantwortlichkeiten und Regeln für die Zusammenarbeit.

Auch die Entscheidungsprozesse in der Community sind institutionalisiert. Die Aufnahme von Beiträgen erfolgt kollektiv auf der Basis einer Begutachtung durch zwei Mitglieder. Prinzipiell gilt in Entscheidungen das Konsensprinzip, allerdings haben in der Praxis verdiente Mitglieder mehr Einfluss als andere (Meritokratie). Diese Formen der kollektiven Selbstorganisation sind entscheidend für die kollektive Handlungsfähigkeit; gleichzeitig bergen sie Risiken, die den Impuls für eine offene, kollektive Wissensproduktion untergraben können, z. B. indem sie den Zugang neuer Mitglieder erschweren, zur Abschottung des inneren Kreises oder zu überzogenen Anforderungen an neue Entwickler führen. Starke meritokratische Strukturen dienen nicht nur der Entscheidungsfähigkeit, sondern können diese im Fall von Meinungsverschiedenheiten auch behindern und sogar zu Entscheidungsblockaden führen.

Unsicherheit und Schließungsmechanismen durch die strategische Beteiligung von Unternehmen

Die zentrale Form der Beteiligung von Unternehmen, die strategisch mit eigenen Wertschöpfungsinteressen involviert sind, ist die Beschäftigung von Entwickler/innen aus der OSS-Community als Mitarbeiter/innen im Unternehmen.

Diese Doppelrolle kommt zustande, wenn Mitglieder der Community als Mitarbeiter/innen für das Unternehmen angeworben werden oder wenn Mitarbeiter/innen aus dem Unternehmen von diesem mit Aufgaben für die Community beauftragt und dann aufgrund ihrer Beiträge als Mitglieder in der Community aufgenommen werden.

Allerdings hat diese über die Entwickler/innen vermittelte, indirekte Art der Beteiligung entscheidende Implikationen für alle Beteiligten.

und die Festlegung von bestimmten Entwicklungsaufgaben der Entwickler/innen während der Arbeitszeit im Unternehmen.

Doppelrolle der Entwickler/innen: Balanceakt zwischen unterschiedlichen Handlungsorientierungen

Für die Entwickler/innen ergibt sich aus dieser Form der Unternehmensbeteiligung eine Doppelrolle, aus der unterschiedliche und nicht selten kon-

Unternehmen kommen und vorrangig deren Interessen entsprechen; persönliche Schließung der Community, wenn die Mitgliederstruktur wesentlich durch die Personalpolitik der Unternehmen beeinflusst ist und den Entwickler/innen im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit nur wenig Zeit für selbstbestimmte Entwicklungsaufgaben im Interesse der Community bleibt.

Die Besonderheit dieser Konstellation besteht darin, dass der Balanceakt ganz wesentlich von den Entwickler/



© mindscanner, Fotolia.com

Für die Unternehmen ist der zentrale Effekt, dass ihr Einwirken auf die Community auf die persönlichen Einflussmöglichkeiten jener Mitarbeiter/innen beschränkt ist, die gleichzeitig Mitglieder der Community sind. Sie sind hier nicht an Weisungen „ihrer“ Unternehmen gebunden, sondern agieren eigenständig. Allerdings können Unternehmen mittelbar durchaus Einfluss auf die Entwicklung der OS-Software in der Community nehmen, indem sie ihre Mitarbeiter/innen mit Entwicklungsaufgaben beauftragen, die diese dann als Beitrag in der Community einreichen. Die Entscheidung über die Aufnahme dieser Beiträge in die OS-Software wird aber im Rahmen der Community kollektiv nach deren Regeln getroffen. Die Instrumente, durch die Unternehmen Einfluss ausüben, sind zum einen ihre Personalpolitik, z.B. die Beschäftigung von Entwickler/innen aus der Community, zum anderen die Steuerung des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiter/innen

kurrierende Handlungsorientierungen erwachsen: Einerseits sind sie den kollektiven Zielen und sozialen Erwartungen in der Community, andererseits aber auch den Aufgaben, Weisungen und mehr oder weniger auch den Interessen des Unternehmens verpflichtet. Und schließlich spielen auch ihre berufliche Karriere, ihre persönlichen Interessen und sozialen Beziehungen in beiden Kontexten eine Rolle.

Die Beteiligung von Unternehmen durch die Bereitstellung von Personalressourcen und bezahlter Arbeitszeit von Entwickler/innen für die community-gesteuerte Open Source Entwicklung trägt zum einen zur Stabilisierung des Entwicklungsprozesses bei. Zum anderen birgt sie unterschiedliche Schließungsrisiken, die Impulse für offene, kollektive Wissensproduktion untergraben können: inhaltliche Schließung des Entwicklungspfades, wenn wesentliche Beiträge aus den

innen selbst in ihrer Doppelrolle übernommen wird. Doch auch die Unternehmensführung leistet ihren Beitrag zur Balance, indem sie den Mitarbeiter/innen Spielräume für selbstorganisierte Aktivitäten für und in der Community einräumt. Die Herausforderung für die OSS-Projekte, aber auch für eine kritische Bestandsaufnahme aus soziologischer Perspektive liegt aus unserer Sicht darin, dieses (notwendige) Spannungsverhältnis offen zu legen und die Möglichkeiten des Ausbalancierens aufzuzeigen.

Vortrag „Öffnung und Schließung von Innovationsprozessen in OSS Projekten mit Unternehmensbeteiligung“ auf der Sektionsveranstaltung Wissenschafts- und Technikforschung: Ambivalenzen der Kommunikation und Kollektivität im Internet II am 28.9.2016.

Wandel des deutschen Modells

Wie viel „Finanzmarktkapitalismus“ gibt es in Deutschland? Indikatoren der Kontroll-Finanzialisierung von 1990 bis heute

Michael Faust

Wem die Unternehmen gehören, wie und von wem die Unternehmensleitung beaufsichtigt wird und wie verschiedene Anspruchsgruppen auf die Unternehmenspolitik Einfluss nehmen können, stellt ein zentrales Element einer sozioökonomischen Formation dar. Der Beitrag analysiert, ob sich Deutschland vom „organisierten Kapitalismus“ zum „Finanzmarktkapitalismus“ gewandelt hat.

Seit den 1990er-Jahren stellt die Finanzialisierung von Unternehmen (auch Kontroll-Finanzialisierung genannt) bzw. die Herausbildung eines „Finanzmarktkapitalismus“, in dem börsennotierte Unternehmen in institutionellem Streubesitz dominieren, eine Tendenz des sozioökonomischen Wandels dar. Dieser Wandel wird als Abkehr vom „organisierten Kapitalismus“ der Nachkriegsformation interpretiert. Ihm werden weitreichende Folgen für Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt (Innovations- und Wachstumsschwäche) sowie für die über Erwerbsarbeit vermittelten Teilhabechancen (verschlechterte Erwerbsbeteiligung, Prekarisierung von Arbeit) zugeschrieben. Ob bzw. inwieweit diese Effekte eingetreten sind und inwieweit sie auf Finanzialisierung zurückzuführen sind, ist in der Forschungsliteratur nach wie vor strittig. Bevor man sich aber den Wirkungen der Finanzialisierung zuwendet, muss geprüft werden, ob und inwieweit es in Deutschland überhaupt zu einer Finanzialisierung der Unternehmen gekommen ist, die in einigen Beiträgen zur Debatte schlichtweg als gegeben unterstellt wird. Der vorliegende Beitrag prüft daher anhand zentraler Indikatoren der Kontroll-Finanzialisierung für den Zeitraum von 1990 bis zum aktuellen Rand, inwieweit sich die Finanzmarktkapitalismus-Konstellation in Deutschland überhaupt durchgesetzt hat. Hierbei ist es hilfreich, zwischen verschiedenen Dimensionen der Kontroll-Finanzialisierung zu unterscheiden. Strukturell lässt sich Finanzialisierung vor allem an der Durchsetzung von Finanzinvestoren als Eigentümer und/oder Aufseher von Unternehmen festmachen, institutionell an der Stärkung der Rechte von Minderheitsaktionären gegenüber

anderen Stakeholdern und kognitiv-kulturell an der Durchsetzung neuer Leitideen und Konzepte der Unternehmensführung (etwa der Shareholder Value-Doktrin). Die empirische Beweisführung konzentriert sich auf den Nachweis der Verbreitung bestimmter institutioneller Formen (Aktiengesellschaft, Börsennotierung) und der Netzwerkstrukturen des Eigentums an Unternehmen, die als zentrale Finanzialisierungsindikatoren gelten können. Hierbei zeigt die Entwicklung der Börsennotierung von Unternehmen ebenso wie die im internationalen Vergleich schwach ausgeprägte Börsenkapitalisierung eine begrenzte und nicht fortschreitende Kontroll-Finanzialisierung an (Diagramm 1). Der fulminante Anstieg der Börsennotierung zu Ende der 1990er-Jahre geht dabei vor allem auf den „Neuen Markt“ und den „New Economy“-Hype zurück. Viele der in den 1990er-Jahren neu hinzugekommenen börsennotierten Unternehmen weisen zudem Familien und Gründer als Ankerinvestoren auf, die die neuen Möglichkeiten der Eigenkapitalaufnahme an der Börse nutzten, ohne

sich Kontrollabsichten anderer durch feindliche Übernahmen oder Hedgefondsaktivismus unterwerfen zu müssen.

Die Börsenkapitalisierung in Prozent des BIP, ein Finanzialisierungsindikator, der gut für internationale Vergleiche geeignet ist, steigt im betrachteten Zeitraum zwar auch in Deutschland etwas an und unterliegt ansonsten dem Auf und Ab der Weltbörsen. Im internationalen Vergleich weist Deutschland aber eine ausgesprochen schwache Börsenkapitalisierung auf (Diagramm 2), wobei die strukturellen Unterschiede zu den angelsächsischen Ländern bestehen bleiben und sich sogar etwas vergrößern.

Die sprichwörtliche Auflösung der Deutschland AG, visualisiert über die Kapitalverflechtungen innerhalb des Kreises der 100 größten Unternehmen Deutschlands, stand lange im Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit. Sie stellt ein wichtiges Desorganisationsphänomen dar, ist aber aus verschiedenen Gründen ein unzureichender und

Diagramm 1: Anzahl börsennotierter inländischer Unternehmen

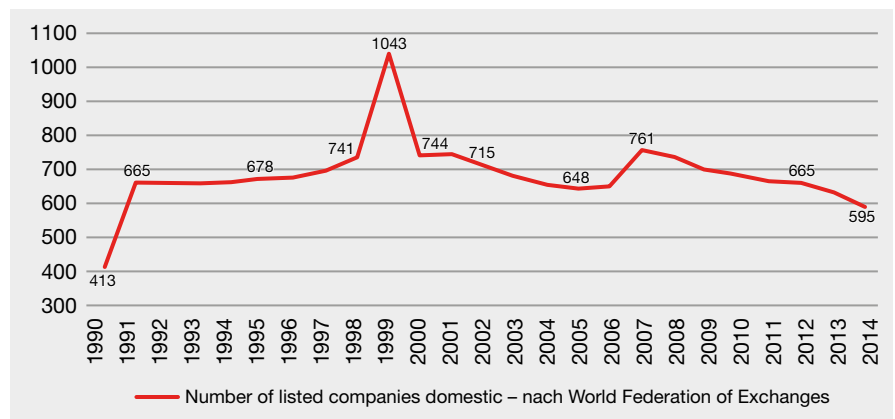
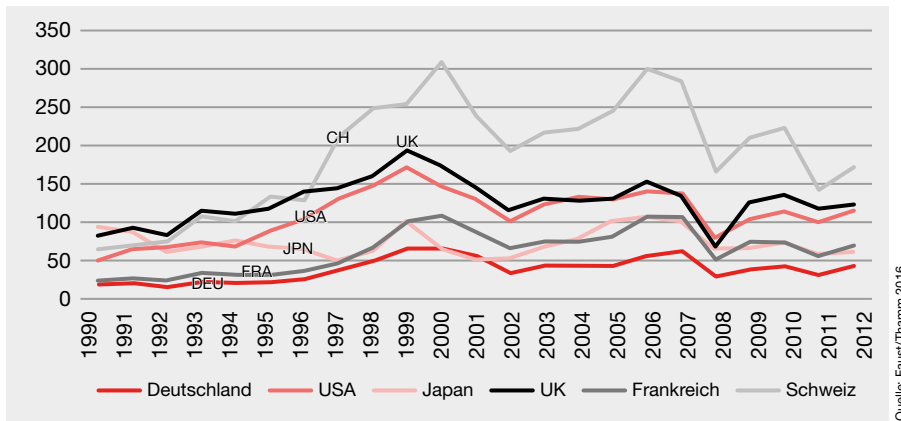


Diagramm 2: Börsenkapitalisierung in % des BIP im Ländervergleich



Quelle: Faust/Thamm, 2016

irreführender Indikator für die Finanzialisierung der Unternehmenslandschaft. Denn nur ein Teil der 100 größten Unternehmen ist überhaupt börsennotiert, der Anteil der börsennotierten Unternehmen unter ihnen nimmt im betrachteten Zeitraum nicht zu und unter den börsennotierten sind längst nicht alle in institutionellem Streubesitz. Ein aussagekräftigerer Finanzialisierungsindikator ist vielmehr die unternehmensbezogene Zusammensetzung der Aktionäre der börsennotierten Unternehmen, namentlich der Anteil derjenigen, die einen Ankerinvestor und damit „geduldiges Kapital“ aufweisen. Hierdurch wird die „disziplinierende“ Wirkung einer Drohung mit feindlicher Übernahme und/oder schädlicher Hedgefondsaktivitäten verhindert. Die Analyse der

Eigentumsstrukturen börsennotierter Unternehmen zeigt, dass die Konzentration des Eigentums im Zeitablauf zwar abnimmt, aber auch in 2014 noch 58 Prozent der börsennotierten Unternehmen durch „geduldiges Kapital“ in Form eines Ankerinvestoren mit Sperrminorität gekennzeichnet sind, wobei Familien und Gründer eine wichtige Rolle spielen (s. Tabelle). In den letzten Jahren stabilisiert sich der Anteil der Unternehmen mit Ankerinvestoren zudem leicht oberhalb des niedrigsten Wertes von Mitte der 2000er-Jahre. Wenn man zusätzlich berücksichtigt, dass die Hauptversammlungspräsenz oftmals sehr niedrig ausfällt und auf dieser Basis De-facto-Sperrminoritäten berechnet, sind die Konstellationen mit „geduldigem Kapital“ noch häufiger anzutreffen.

In der Gesamtschau der verschiedenen Dimensionen der Finanzialisierung (s.o.) kann man für Deutschland in den 1990er-Jahren einen Finanzialisierungsschub konstatieren, der aber eine begrenzte Reichweite hat und in seinen Wirkungen durch Gegenbewegungen und widersprüchliche Elemente modifiziert wird. So werden zwar in institutioneller Hinsicht die Rechte der Minderheitsaktionäre gestärkt, es bleibt aber bei einer pluralistischen Unternehmensverfassung mit Arbeitnehmermitbestimmung. Die Veränderung von über Erwerbsarbeit vermittelten Teilhabechancen – man denke an den wachsenden Niedriglohnssektor – erschließt sich somit nur über eine multikausale Erklärung, zu der die Finanzialisierung von Unternehmen etwas beiträgt, aber womöglich weniger erklären kann, als in den 2000er-Jahren von vielen Beobachtern vermutet wurde. Denn die Finanzialisierung ist weniger verbreitet als erwartet und die Prekariisierung von Arbeit ist kein vornehmliches Phänomen des finanzierten Sektors.

Anmerkung

- 1 Die zur Erhebung (Faust/Thamm 2016) herangezogenen Vergleichsuntersuchungen variieren im Hinblick auf Samplegröße, Stichprobenauswahl und Messmethoden. Dennoch stützen sie die getroffene Tendenzangabe.

Literatur

- Faust, Michael; Thamm, Lukas (2016): Wie viel „Finanzmarktkapitalismus“ gibt es in Deutschland? In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen. Dritter Bericht. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. (<https://www.wbv.de/landingpages/soeb-3.html>)

Börsennotierte Unternehmen in Deutschland mit Ankerinvestoren – Entwicklung von 1990 bis 2014 – verschiedene Studien¹

Studie	Unternehmen	Jahr	mit De-jure-Sperrminorität (%)	mit De-facto-Sperrminorität (%)
Franks/Mayer 2001		1990	85,4	
Jenkinson/Ljungqvist 2001		1991	87,4	
Edwards/Nibler 2000		1992	71,4	
Becht/Boehmer 1997		1996	82,3	
Ampenberger 2010		1995	88	
		2000	77	
		2006	67	
Kammerath 1999		1999	81,1	
Van der Elst 2000		1999	75,1	
Rapp/Wolff 2010		2005 – 2007	ca. 54	
Fichtner 2009		2008	56,3	69,4
Fichtner 2015		2011	57,5	
Faust/Thamm 2015		2014	58,1	71,2

Quelle: Eigene Darstellung

Vortrag „Wie viel ‚Finanzmarktkapitalismus‘ gibt es in Deutschland? Indikatoren der Kontroll-Finanzialisierung von 1990 bis heute“ in der Sektion Wirtschaftssoziologie: Aktuelle Wirtschaftssoziologische Forschung, Teil 1 am 27.09.2016.

Das Problem der Anerkennung

Die Bewältigung von Nicht-Anerkennung bei ALG-II-Empfänger/innen

Marliese Weißmann

Kritische Perspektiven auf Nicht-Anerkennung und ihre Bewältigung standen im Fokus der Sektionsveranstaltung „Bewältigung von Nicht-Anerkennung – Modi der Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit“ (Sektion Soziale Probleme und Soziale Kontrolle). Der folgende Beitrag beruht auf empirischen Analysen zu den subjektiven Folgen und der Bewältigung von sozialen Ausgrenzungserfahrungen. Untersucht werden die Anstrengungen von Arbeitslosengeld-II-Empfänger/innen, sich trotz der Erfahrung sozialer Nicht-Anerkennung innerhalb der Gesellschaft zu verorten und Zugehörigkeit herzustellen.

ALG-II-Empfänger/innen sind in ein sozialstaatliches Hilfesystem eingebunden, das stark von Pflichten und Fremdbestimmung geprägt ist. Mit der aktivierungspolitischen Ausrichtung des Sozialstaats kam es zu stärkeren Verpflichtungen des Arbeitslosen, sich die Hilfeleistung durch Gegenleistungen „zu verdienen“ und der Gesellschaft wie auch sich selbst gegenüber „verantwortlich“ zu sein. Damit ist auch die moralische Berechtigung der Unterstützungsleistung



Gang zum Arbeitsamt reicht nicht ... (Skulptur vor dem Jobcenter Goslar)

ins Zentrum gerückt und der Legitimationsdruck auf Seiten der Hilfeempfänger/innen gestiegen. Dieser Druck wird verstärkt durch öffentlich-mediale, oftmals moralisierende Diskurse und stigmatisierende gesellschaftliche Zuschreibungen, die auch vom Freundes- und Bekanntenkreis an ALG-II-Empfänger/innen herangetragen werden können. Arbeitslose sehen sich mit Zuschreibungen konfrontiert, die ihnen Passivität bzw. mangelnden Willen zu arbeiten und etwas „für die Gesellschaft“ zu leisten vorwerfen.

Wie behaupten sich nun ALG-II-Empfänger/innen in einer solchen Lebenslage mit eingeschränkten materiellen Ressourcen und stigmatisierenden Zuschreibungen Zugehörigkeit? Welche Deutungen und Praktiken setzen sie den Exklusions- und Nicht-Anerkennungserfahrungen entgegen?

Die Autorin hat im Rahmen ihrer Dissertation typische subjektive Wege der Zugehörigkeitsherstellung – bzw. Modi der Inklusion – rekonstruiert. Die Typologie beruht auf Auswertungen biografisch-narrativer Interviews, die im Rahmen des DFG-Projekts „Weltsichten in prekären Lebenslagen“ an der Universität Leipzig am Institut für Kulturwissenschaften erhoben und in Anlehnung an die Objektive Hermeneutik und die Grounded Theory durchgeführt wurden. Die Ergebnisse verdeutlichen ein weites und kontrastreiches Spektrum an subjektiven Inklusionsleistungen. Während manche Erwerbslose versuchen, unter Beweis zu stellen, dass sie in vieler Hinsicht – etwa in ihrem äußeren Erscheinungsbild – nicht anders als andere, also „normal“ sind, betonen andere ihre Besonderheit, z.B. durch ihre sozialen Kontakte zu öffentlich bekannten Musikstars oder Politikern.

Die Inklusionsanstrengungen können ebenso in Kämpfen gegen das „System“ münden, wenn die Akteure in extreme Ein- und Ausschlussdynamiken geraten. Die Akteure fühlen sich als Teil eines Opferkollektivs und sehen ihre besondere Rolle darin, das „System“ zu bekämpfen, das sie als Ursache für ihre soziale Lage und die Ausgrenzungserfahrungen deuten. Diese Inklusionsleistungen machen sichtbar, dass die Zugehörigkeitsanstrengungen der Akteure sich in einer

identitätstheoretischen Perspektive zwischen den Polen der Normalität und Besonderheit bewegen – es geht einerseits darum, so zu sein wie alle anderen und andererseits etwas Besonderes zu sein. Insgesamt zeigt der Beitrag auf, dass die Akteure zwar aktiv um Zugehörigkeit kämpfen, das zentrale Problem jedoch die gesellschaftliche Anerkennung ihrer Zugehörigkeitsdeutungen und -praktiken ist: Die Zugehörigkeit bleibt fragil.

Vortrag „Anschluss im Ausschluss: Modi der Zugehörigkeitsherstellung von Erwerbslosen“ in der Sektion Soziale Probleme und Soziale Kontrolle: Bewältigung von Nichtanerkennung – Modi von Ausgrenzung, Anerkennung und Zugehörigkeit am 28.09.2016.

Dritter soeb-Bericht

Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen

Mit einer Fachtagung am 17. Oktober 2016 in Berlin schloss der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (soeb) die am SOFI koordinierte dreijährige Arbeit an seinem Dritten Bericht ab. Unter dem Titel „Exklusive Teilhabe – ungenutzte Chancen“ liefert der Dritte Bericht zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland Beiträge zu den Bedingungen für Erwerbsteilhabe in Betrieben und Haushalten, Analysen zur Schichtung von Einkommen und Vermögen und zur sozialen Differenzierung der Lebensverläufe, der Altersübergänge und der Konsummuster, sowie Projektionen und Szenarien bis ins Jahr 2030.



Menno Smid

In seinem Einführungsbeitrag zur Tagung stellte Dr. Peter Bartelheimer eine zentrale Botschaft des Berichts heraus: Seit Mitte der 2000er-Jahre wachsen sozioökonomische Spielräume für eine Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, die Menschen mit vielfältigen Biografien und Lebensweisen gleichere Teilhabechancen ermöglicht. Diese werden jedoch gegenwärtig nicht genutzt. Materielle Ungleichheit nimmt zu, Erwerbsteilhabe wird heterogener und die Ausgleichswirkung sozialer Sicherungen schwächer. Hierüber diskutierten in einer Gesprächsrunde Prof. Dr. Günther Bachmann (Rat für Nachhaltige Entwicklung), Menno Smid (Geschäftsführer infas), Eva Welskop-Defaa (ver.di-Bundesvorstand) und Prof. Dr. Christof Wolf (Präsident von GESIS).

In drei parallelen Fachdialogen diskutierten Autor/innen des Berichts anschließend mit Expert/innen über Ergebnisse und methodische Erträge einzelner Berichtsbeiträge, über die Rolle der Sozialberichterstattung bei der Entwicklung von



Regina Frey

Indikatoren für die UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und über Projektionen und Szenarien zu Zuwanderung und Digitalisierung.

Dass Sozialberichterstattung auch Orte im Wissenschaftssystem brauche, um eine verlässliche Informationsgrundlage für die Gesellschaft schaffen zu können, bildete den Ausgangspunkt der abschließenden Plenumsdiskussion. Dr. Peter Bartelheimer vertrat das Kompetenznetzwerk sozioökonomische Berichterstattung. Dr. Irene Becker prä-



Peter Bartelheimer und Tanja Schmidt

berichtete über den soeben erschienen vierten Schweizer Sozialbericht. Katharina Erbeltinger (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) stellte Schwerpunkte der Arbeit am Fünften Armuts- und Reichtumsberichts dar, Dr. Regina Frey die Leitfragen des Zweiten Gleichstellungsberichts des Bundes.



V.l. n. r.: Claudia Schwegmann, Marc-Oliver Pahl, Ortrud Leßmann und Günther Bachmann

sentierte das für den Bericht entwickelte Schichtungsmodell für Einkommen und Vermögen. Prof. Lothar Eichhorn (Landesamt für Statistik Niedersachsen) brachte die Perspektive der amtlichen Sozialberichterstattung ein. Franziska Ehrler (FORS – Schweizer Kompetenzzentrum Sozialwissenschaften)

Präsentationen und Materialien der Fachtagung werden auf der Website des Netzwerks Sozioökonomische Berichterstattung (www.soeb.de) dokumentiert.

Der Bericht erscheint im neuen Format „online first“ im W. Bertelsmann Verlag. Seit Oktober 2016 werden die einzelnen Berichtskapitel kostenfrei bei wbv Open Access bereitgestellt (<https://www.wbv.de/soeb>). Die gedruckte Ausgabe erscheint Anfang des Jahres 2017.



Christof Wolf



Katharina Erbeltinger

eLabour

IT-basierte Sekundäranalysen

Im Projektverbund eLabour haben sich vier soziologische Forschungseinrichtungen (SOFI Göttingen, ISF München, IfS Jena, sfs Dortmund) mit drei IT-Partnern (L3S Hannover, SUB und GWDG Göttingen) zusammengeschlossen, um ein Interdisziplinäres Zentrum für IT-basierte qualitative arbeitssoziologische Forschung aufzubauen. Das neue Zentrum wird seit Oktober 2015 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Förderschwerpunktes Digital Humanities gefördert.

Der Projektverbund eLabour hat sich am 5. und 6. September 2016 zu seinem dritten interdisziplinären Workshop getroffen. Ziel war es, erste Erfahrungen mit der Sekundäranalyse des umfangreichen Primärmaterials der beteiligten arbeitssoziologischen Institute und das konkretisierte Konzept für die Forschungsinfrastruktur und die neuen IT-basierten Werkzeuge für die Auswertung qualitativer Forschungsdaten zu diskutieren. Die arbeitssoziologischen Teilprojekte beschäftigen sich mit unterschiedlichen Aspekten der Neukonturierung von Arbeit nach dem Fordismus und greifen dabei auf eine Fülle qualitativer Forschungsdaten aus den beteiligten Instituten – SOFI Göttingen, ISF München, sfs Dortmund und IfS Jena – zurück. Mit dieser Art der qualitativen Sekundäranalyse, die Veränderungen von Arbeit im Zeitverlauf untersuchen soll, sind methodische Herausforderungen verbunden, die nur durch die Entwicklung einer geeigneten Forschungsinfrastruktur und neuer IT-basierter Methoden bewältigt werden können. Diese werden gemeinsam mit drei Partnern aus Informationswissenschaft und Informatik – der GWDG Göttingen, der SUB Göttingen und dem L3S Hannover – entwickelt. Der Verbund wird vom BMBF als eines von acht Zentren im Rahmen des Programms Digital Humanities gefördert.

An dem Workshop nahmen über 30 Mitglieder aus allen Partneereinrichtungen und zwei Beiratsmitglieder teil. Intensiv wurden das Design der Sekundäranalysen, das Konzept der Forschungsinfrastruktur und die Rolle der neuen Such- und Analyse-Werkzeuge diskutiert. Der eLabour-Verbund verfolgt einen interdisziplinären Ansatz, der den Aufbau der Forschungsinfrastruktur

und die Entwicklung neuer IT-Werkzeuge mit arbeitssoziologischer Forschung verbindet. Dieses Vorgehen erwies sich als sehr produktiv, da auf diese Weise inhaltliche und methodische Anforderungen der arbeitssoziologischen Sekundäranalysen und die neuen Technologien der IT- und Informationswissenschaften aufeinander treffen, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln.

In der ersten Session haben die arbeitssoziologischen Projekte ihre unterschiedlichen Zugänge und Erfahrungen mit der Sekundäranalyse qualitativer



Primärstudien vorgestellt. Da jedes der vier Projekte ein eigenes sekundäranalytisches Design verfolgt, wurde die Vielfalt der sekundäranalytischen Möglichkeiten ebenso deutlich, wie die daraus resultierenden je spezifischen Herausforderungen und Probleme.

Die zweite Session war einer intensiven interdisziplinären Diskussion über die dabei identifizierten methodischen Fragen gewidmet, deren Beantwortung unabdingbar ist, um geeignete soziologische Methoden und IT-Werkzeuge entwickeln zu können.

In der dritten Session wurden die in den vergangenen Monaten in Arbeitsgruppen entwickelten Konzepte für den Aufbau von Forschungsinfrastruktur und IT-Werkzeugen vorgestellt. Die Diskussion der konzeptuellen Vorschläge konnte an den Erfahrungen der Soziolog/innen anknüpfen. Besonders lebhaft wurde zum einen die Anonymisierung

des qualitativen Forschungsmaterials mit IT-Unterstützung erörtert; zum anderen stand die Frage im Mittelpunkt, wie der zeithistorische Kontext der Primärstudien mit IT-Unterstützung besser erschlossen werden kann. Diese Themen wurden am folgenden Tag weiter vertieft und anhand von grafischen Designentwürfen und prototypischen Entwicklungen Lösungsmöglichkeiten vorgestellt. Angeregt durch die Diskussion über methodische Herausforderungen der Sekundäranalyse konnten die Überlegungen zur Entwicklung der IT-Werkzeuge zur Suche und Auswertung qualitativen Materials weiter konkretisiert werden. Außerdem ging es am zweiten Tag um konkrete Festlegungen für die nächsten Arbeitsschritte beim Aufbau der Forschungsinfrastruktur, besonders im Hinblick auf die Strukturierung des Pri-

märmaterials, das Datenmodell und semiautomatisch generierte Metadaten. Hiermit hatte sich eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe bereits im letzten halben Jahr intensiv auseinandergesetzt, da in der interdisziplinären Kommunikation einige Probleme und strittige Punkte ausgeräumt werden mussten. In den nächsten Monaten wird das Konzept mit den Forschungsdaten aus den soziologischen Instituten testweise umgesetzt und gemeinsam überprüft, gleichzeitig beginnen die konkreten Entwicklungsarbeiten an der Forschungsinfrastruktur und den IT-Werkzeugen.

Im Februar 2017 wird sich der Verbund erstmals einer breiteren Fachöffentlichkeit vorstellen. Zu der ersten Werkstattkonferenz der Verbundes eLabour am 8. und 9. Februar 2017 laden wir alle Interessierten herzlich nach Göttingen ein! Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite eLabour.de, Kontakt: heidi.hanekop@sofi.uni-goettingen.de

■ **Neue Prekaritätsstudie: Statusakrobatik**

Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf

Natalie Grimm: Statusakrobatik. Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf. Konstanz, München, UVK Verlagsgesellschaft 2016, 418 S., 54 € (E-Book-Preis: 48,99 €), ISBN 978-3-86764-709-0



Statusfragen erleben derzeit eine Renaissance durch die Pluralisierung von Beschäftigungsformen und den Anstieg atypischer Beschäftigung. Biografisch erreichte soziale Statuspositionen werden zudem seit der Einführung des SGB II wohlfahrtstaatlich nur noch sehr begrenzt abgesichert. Immer mehr Personen können ihren sozialen Status über Erwerbsarbeit nicht (mehr) auf

Anerkennungsmechanismen und Wertesystemen kommt. Neben dieser inhaltlichen Fokussierung liefert die Studie einen neuen methodischen Input für die soziologische Prekaritäts- und Statusforschung, in dem Statusfragen erstmals qualitativ und rekonstruktiv über die Subjektperspektive sowie längsschnittlich anhand einer qualitativen Panelstudie über vier Befragungswellen untersucht werden.

Sichtbar werden dabei Personen unterschiedlichster sozialer Herkunft, die sich als Statusakrobat/innen im Zeitverlauf den veränderten Arbeitsmarktbedingungen anpassen, diese aber auch durch ihre jeweils spezifischen biografisch geprägten Handlungsmuster verändern und prägen. Alle Interviewten leisten in Reaktion auf die erlebten Statusturbulenzen spezifische Formen von Statusarbeit, ohne dass ihnen die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen perspektivisch eine Auflösung ihrer Statusinkonsistenz ermöglichen. Sie investieren viel mit dem Ziel der Statusoptimierung, passen sich an zur Statusstabilisierung, externalisieren und protestieren im Kampf um Anerkennung und Statusrückeroberung. Oder sie orientieren sich beruflich neu und kämpfen um Respektabilität mit dem Ziel, einen sozialen Status in der Erwerbsarbeitsgesellschaft zu erwerben. Denn trotz starker subjektiver Verunsicherungen bleibt Erwerbsarbeit für die befragten instabil beschäftigten Personen die zentrale Instanz, die ihnen ihren Platz in der Gesellschaft zuweist.

Dauer absichern und bewegen sich am Arbeitsmarkt in einer Zwischenzone, die durch eine Unübersichtlichkeit von Statusformen und Erwerbspositionen gekennzeichnet ist. Deutlich wird ein, durch Prekarisierungsprozesse ausgelöstes, rasches Hin- und Herpendeln zwischen unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionen, das in der Regel mit Erwerbsloskeitsphasen verbunden ist. Zudem finden verschiedene Personen keine existenzsichernde Beschäftigung und verdienen so wenig, dass sie zusätzlich staatliche Grundsicherung beantragen müssen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können. Andere finden trotz guter Ausbildungs- oder Hochschulabschlüsse keinen Arbeitsplatz, der ihren Qualifikationen entspricht und sind unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt, sodass Statusinkonsistenzen im Verlauf einzelner Biografien und über alle Lebensphasen hinweg zunehmen.

Die Statusakrobat/innen sind hochmotiviert, flexibel und drängen nach jeder Erwerbsunterbrechung darauf, wieder in den „Kampf“ um Statusverbesserung und Statuserhalt zu ziehen. Ein Leben in der Grundsicherung wird von ihnen als soziale Degradierung erlebt. Die Aktivierungspolitik wirkt insofern indirekt, da die Befragten mit der Zeit immer größere Zugeständnisse beispielsweise an Mobilitätszumutungen und gleichzeitig immer mehr Abstriche an etwaigen Arbeitsinhalten machen, um den (erneuten) Bezug von ALG II und den Kontakt mit der Arbeitsverwaltung zu vermeiden. Zudem kommt es vermehrt zu Statuskämpfen um Anrechte und vor allem um Anerkennung. Diese Statuskämpfe werden insbesondere in einem starken Abgrenzungsbedürfnis gegenüber gesellschaftlichen Gruppen sichtbar, die vermeintlich nicht so viel leisten wie man selbst und deshalb dieser Ansicht nach weniger Unterstützung und staatliche Hilfeleistungen „verdient“ haben. Eine solche Entsolidarisierung, die bei einem Teil der Befragten bemerkbar wird, scheint eine wesentliche Folge der neuen Arbeitsmarktpolitik zu sein. Sie mag vielleicht die Wettbewerbsfähigkeit einzelner Personen stärken, die Qualität des gesellschaftlichen Zusammenlebens und Zusammenarbeitens bekräftigt sie nicht.

Natalie Grimm untersucht die Auswirkungen dieser Statusturbulenzen und neuen sozialen Unsicherheiten und stellt dabei die Subjektperspektive in den Mittelpunkt ihrer qualitativen Langzeituntersuchung. Auf Basis biografisch-narrativer Interviews werden unterschiedliche Erlebens- und Verarbeitungsformen vermehrter Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf aufgezeigt. Die Ergebnisse ausführlicher Einzelfallrekonstruktionen münden in eine Typologie des Statusinkonsistenzempfindens. Statusinkonsistenzen werden demnach als Bedrohung, Herausforderung, Bürde oder normale Passage im Erwerbsverlauf gedeutet. Die Typologie fokussiert damit sowohl auf die Rekonstruktion der Binnensicht der Individuen, als auch auf die Frage, ob und inwiefern es möglicherweise zu einem Einstellungswandel bezüglich stimmiger Statuskombinationen,

■ Vorzeitige Vertragslösungen

Exit statt Voice in der dualen Berufsausbildung

Harald Wolf

Die Zahlen und das Problem

Fast ein Viertel aller Auszubildungsverträge in der dualen Berufsausbildung wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Das bedeutet nicht nur Verschwendung von Motivation und Lebenszeit bei den Auszubildenden und von Ausbildungsressourcen bei den Betrieben. Der erfolgreiche Ausbildungsabschluss wird unsicherer, und nicht zuletzt verfestigen sich die sozialen Ungleichheiten, die Bildungschancen und Bildungsverläufe generell auszeichnen.

Wie die aktuelle Bildungsberichterstattung einmal mehr belegt, hängen Bildungschancen und Bildungserfolge von Kindern und Jugendlichen in Deutschland maßgeblich von der sozialen Lage ab (insbesondere vom Bildungsstand und der Einkommens- und Erwerbssituation der Eltern; vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016). Demensprechend differiert auch die Vertragslösungsquote in der beruflichen Ausbildung stark nach sozialer Herkunft und Schulabschlüssen: Auszubildende aus Elternhäusern mit wenig Bildungskapital brechen fast dreimal so häufig ihre duale Ausbildung ab wie Kinder aus Akademikerhaushalten. Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben eine mehr als doppelt so hohe Lösungsquote als Studienberechtigte. Ähnlich hoch ist die Vertragslösungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Tabelle 1).

Vertragslösungen müssen jedoch differenziert betrachtet werden. Eher unproblematische bzw. sogar sinnvolle Neuorientierungen der Auszubildenden sind von einem völligen Ausbildungsabbruch zu unterscheiden. Gut ein Drittel der Vertragslöser geht sofort oder nach einer Übergangszeit in ein anderes Ausbildungsverhältnis im dualen System ein, andere setzen eine schulische Ausbildung fort oder beginnen ein Studium oder direkt eine Erwerbsarbeit. Rund ein Viertel verbleibt jedoch

nach der Vertragslösung außerhalb des Bildungs- und Erwerbssystems (vgl. Beicht/Walden 2013).

Zudem variiert die Lösungsquote erheblich nach Branchen, Berufen und Betriebsgrößen (Tabelle 2). Im Handwerk ist die Lösungsquote (mit 30,9%) überproportional hoch, am höchsten jedoch in einzelnen Ausbildungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Köche, Hotelfachfrauen/-männer mit Quoten um 40%) und den weiteren primären Dienstleistungsberufen (z. B.

Kosmetiker/in, Friseur/in, Gebäudereiniger/in) sowie am Bau (Dachdecker/in: 39,6%). Dagegen werden Ausbildungen in den Finanzdienstleitungen, in technischen Produktionsberufen der Industrie sowie besonders im öffentlichen Dienst nur selten vorzeitig beendet. Multivariate Analysen zeigen, dass in Kleinbetrieben ein höheres Risiko für vorzeitige Vertragslösungen vorliegt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Allein bildungsstatistische Analysen sagen aber (auch aufgrund von Erhebungslücken) wenig bis nichts über die

Tabelle 1: Vertragslösungsquote nach Personenmerkmalen in Prozent (2014)

Personenmerkmal	Insgesamt
Geschlecht	
Männlich	24,3
Weiblich	25,0
Staatsangehörigkeit	
deutsch	24,1
Nicht-deutsch	32,3
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	
ohne Schulabschluss	37,8
Hauptschulabschluss	35,8
Realschulabschluss	21,8
Studienberechtigung	13,7
Insgesamt	24,6

Tabelle 2: Ausbildungsberufe mit besonders hohen und niedrigen Vertragslösungsquoten (2014)

Verwaltungsfachangestellte/r	3,4
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	5,9
Chemikant/in	6,1
Kumulierte Vertragslösungsquote Öffentlicher Dienst	6,1
Bankkaufmann/-kauffrau	6,4
Mechatroniker/in	8,4
Kumulierte durchschnittliche Vertragslösungsquote	24
Kumulierte Vertragslösungsquote Handwerk	30,9
Dachdecker/in	39,6
Hotelfachfrau/Hotelfachmann	40,1

Quelle: BIBB 2016

sozialen Prozesse, die Konflikte und konkreten Gründe für eine Vertragslösung aus. Vorliegende qualitative Studien beruhen bisher entweder auf Befragungen von Auszubildenden oder von Betrieben. Sie stellen die jeweiligen Handlungsmotivationen und –perspektiven dar, kommen dabei aber meist auch zu polarisierenden Ergebnissen, in denen die Befragten Unzulänglichkeiten der jeweils anderen Seite in den Vordergrund rücken (vgl. Uhly 2015).

Die SOFI-Studie „Exit statt Voice. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung“⁴¹, die von der Vodafone-Stiftung gefördert wurde, sollte ergänzende Aufschlüsse liefern und ging dafür einen anderen Weg: Befragt wurden außerbetriebliche Ausbildungsexpert/innen, die Auszubildende bzw. Betriebe während der Ausbildungszeit begleiten und beraten (siehe Kasten). Diese Ausbildungsbegleiter/innen sind mit einer Vielzahl von Vertragslösungen in unterschiedlichen Branchen und Betrieben vertraut und haben einen reichen Erfahrungsschatz. Auf Basis dieser Expertise gibt die Studie einen tieferen Einblick in die

typischen sozialen Prozesse, die in Vertragslösungen münden.

Keine Voice – also Exit

Aus der Sicht der Expert/innen spielen viele miteinander verschränkte und sich gegenseitig verschärfende Problemlagen eine Rolle. Den Hintergrund bilden gewiss immer die eingangs angedeuteten sozialstrukturellen Spaltungs- und Benachteiligungslinien. Als ausschlaggebend für Konfliktschärfe und Konflikteskalation wird aber immer wieder die „mangelnde Kommunikation“ angeführt – eine Art Mantra und Generalnenner der Expert/innenstatements. Was verbindet sich damit?

Gerade in Klein- und Kleinstbetrieben, die rund 44% der Ausbildungsplätze



Andreas Prang, Ausbildung Fernmeldetechnik, Public Domain

Kurz vor Voice? Ausbilder und Auszubildender in der Fernmeldetechnik

stellen, häufen sich Risikofaktoren vorzeitiger Vertragslösungen. Diese Betriebe sind oft nach wie vor durch stark hierarchische und personalisierte Arbeitsbeziehungen gekennzeichnet. Ein erhebliches Machtgefälle zwischen Betriebsleitung bzw. Ausbilder und Auszubildendem prägt die Ausbildungssituation. In den Worten eines Befragten:

„Die sind nicht an die Situation ’rangeführt, dass sie in einer Organisation drin sind, die eine klare Hierarchie hat, und als Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr bin ich der Arsch. Heute immer noch genauso wie vor hundert Jahren. Nicht überall, das war es auch vor hundert Jahren nicht, aber nur zur Überspitzung und Verdeutlichung: Ich bin in dieser Hierarchie.“

Das erschwert die Interessensartikulation der Auszubildenden vielerorts enorm. Hinzu kommen insbesondere in Kleinbetrieben hochgradig personalisierte Arbeitsbeziehungen, die eine sachliche Kommunikation über Spannungen und Konflikte häufig verhindern. Im Konfliktfall treffen Ausbilder/in und Auszubildende dann oft „ungepuffert“, also ohne vermittelnde Personen bzw. Instanzen, aufeinander. Betriebsräte und Jugendvertretungen existieren kaum.

Viele Klein- und Kleinstbetriebe stehen unter hohem wirtschaftlichen Druck und sehen wenige finanzielle und personelle Freiräume, um mehr in die Gestaltung der Ausbildung zu investieren. In dieser

Die befragten Expert/innen: Ausbildungsbegleiter/innen

Insgesamt wurden 23 Expert/innen aus unterschiedlichen Projekten und Organisationen im ganzen Bundesgebiet für die Studie befragt. Als externe Berater/innen ist die zentrale Aufgabe von Ausbildungsbegleiter/innen (oder sog. Ausbildungsmentor/innen, -coaches oder -mediator/innen), gefährdete Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und dadurch vorzeitige Vertragslösungen zu vermeiden. Das breite Aufgabenspektrum reicht von Berufsvorbereitungs- über Ausbildungsbegleitungsmaßnahmen bis hin zum externen Ausbildungsmanagement und umfasst präventive wie intervenierende Maßnahmen. Eingebettet in eine Vernetzung mit sämtlichen am Ausbildungsverhältnis beteiligten Akteuren, liegt der Schwerpunkt ihrer Arbeit in der Beratung und dem Coaching, häufig im Kontext von Konfliktinterventionen.

Organisationsform, Trägerschaft und Finanzierung der Ausbildungsbegleitung variieren stark. Es finden sich unterschiedliche Formen der Einbindung in privat, kirchlich oder öffentlich finanzierte Bildungsträger bzw. –anbieter auf lokaler oder regionaler Ebene. Die überwiegende Mehrheit der Maßnahmen findet allerdings im Rahmen befristeter Projekte statt, was ihre Planungsperspektive und Nachhaltigkeit einschränkt.

Der berufliche Hintergrund der befragten Ausbildungsbegleiter/innen ist hauptsächlich erziehungswissenschaftlich geprägt (Sozialpädagog/innen, Berufspädagog/innen). Einige haben zudem eigene Berufserfahrungen als Ausbilder/innen und verfügen über eine langjährige Verankerung im Tätigkeitsfeld der dualen Berufsausbildung.

Konstellation wird eine Vertragslösung vor allem wahrscheinlicher, wenn der Betrieb für den Auszubildenden kaum als Lernort erfahren wird, sondern vom ersten Tag an vor allem als Arbeitsort. Diese Unzufriedenheit verstärkt sich, wenn Auszubildende den Eindruck haben, über ihre Arbeitsverhältnisse und insbesondere unregelmäßige und zusätzliche Arbeitszeiten nicht wenigstens mitsprechen zu können.

Gleichzeitig ist die Ausbildungszeit für die Jugendlichen eine Phase der Rollenfindung. In Auseinandersetzung mit Eltern, Betrieb und Gleichaltrigen entwickeln sie sich von Jugendlichen zu Erwachsenen und aus Schüler/innen zu Arbeitnehmer/innen. Die unterschiedlichen neuen Verhaltensanforderungen stellen für nicht wenige eine große Belastung dar. Das Risiko einer Vertragslösung steigt, wenn Auszubildende sich mit den strikteren betrieblichen Regularien und bürokratischen Abläufen schwer tun. Eine oft unterschätzte Herausforderung stellt auch die Aneignung neuer Lernkompetenzen dar, nämlich der Wechsel vom schulischen Lernen auf Tests hin zum beruflichen und nachhaltigen Lernen zur selbstständigen Aufgabenbewältigung:

„Das ist ein so krasser Bruch, auf den die Jugendlichen nicht vorbereitet sind. [...] Das normale Verhalten eines Schülers ist: Ich lerne für die Arbeit, und danach ist die nächste Arbeit und dann habe ich das vergessen. [...] Und Berufsausbildung geht ja da drum, dass ich lerne und dass das Wissen abrufbereit ist, wenn ich es brauche. Und kein Mensch kann mir sagen, wann ich es brauche.“

Das Ausbildungsverhältnis geht ebenfalls häufig in die Brüche, wenn sich dem Alter entsprechende, persönliche Herausforderungen, wie die Loslösung

vom Elternhaus, erste Beziehungen, selbstständige Verantwortung für eine Wohnung und die eigenen Finanzen, aber auch handfeste Probleme – bis hin zu Verschuldung, Sucht oder Delinquenz – so weit in den Vordergrund schieben, dass eine produktive Mitarbeit im Betrieb nicht mehr möglich erscheint.

Gerade in Situationen, in denen die eher unflexiblen Strukturen von Klein- und Kleinstbetrieben mit der „unruhigen“ Phase der Sozialisation in das Erwachsenwerden und zum Arbeitnehmer zusammentreffen, kommt (bzw. käme) der innerbetrieblichen Kommunikation offensichtlich eine Schlüsselrolle zu. Erfolgreiche Ausbildungsverhältnisse setzen – so die Erfahrung der Expert/innen – Ausbildungs- und Arbeitsbeziehungen voraus, die von einem Mindestmaß an gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sind. Dazu gehört eine beiderseitige offene Meinungs- und Interessensartikulation. Ausbildungsbegeleiter/innen beobachten immer wieder, dass Ausbildungsverhältnisse scheitern, wenn in einem Betrieb keine „Gesprächskultur“ gepflegt wird:

„Durchgängig ist das Muster, dass die [Auszubildenden] zu uns kommen mit Schwierigkeiten und ganz, ganz häufig eigentlich noch nie mit ihrem Chef gesprochen haben, dass ihnen da irgendwas stinkt. Andererseits von betrieblicher Seite höre ich auch raus, dass es sowas wie Anleitungsgespräche in ganz vielen Betrieben nicht gibt. [...] Und da passiert alles so zwischen Tür und Angel und ist dann aber auch offensichtlich keine Gesprächskultur da, mal zu sagen, ‚hey, klemmt der Schuh irgendwo?‘“

In diesen Fällen stehen für die Auszubildenden keine klaren Ansprechpartner/innen zur Verfügung und zwischen Ausbilder/in und Azubi werden keine regelmäßigen Anleitungs- und Feedbackgespräche geführt. Dem Auszubildenden wird damit keine Offenheit für Problem- und Interessensartikulation vermittelt, und oftmals wird dieser Mangel an Möglichkeiten zu „Voice“ direkt als Machtlosigkeit wahrgenommen und „Exit“ erscheint als einzige „Lösung“.



Berufliches Lernen – für Jugendliche keine leichte Aufgabe

© runzellkorn, Fotolia.com

Expert/innenausblick: Was tun?

In ihren Handlungsempfehlungen sprechen sich die Expert/innen vor allem für umfassende Maßnahmen der Stärkung von „Voice“ aus, um Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und das Risiko von Vertragslösungen zu verringern. Auszubildende wie Ausbilder/innen wären frühzeitig zur besseren Problem- und Interessensartikulation und zum Umgang mit Konflikten zu befähigen. Die Empfehlungen sind aber umfassender und lassen sich unter drei Stichworten bündeln.

- Berufsorientierung praktischer gestalten – Erwartungen realistisch ausrichten

Die individuelle Berufsorientierung sollte neben dem „Matching“ eines konkreten Ausbildungsberufs mit den Interessen und Fähigkeiten eines Jugendlichen vor allem auch dessen Erwartungshaltung realistisch ausrichten. Im Zuge der schulischen Berufsorientierung sollten daher vor allem auch Informationen zur Verfügung gestellt werden, die auf real existierende Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitszeiten, Betriebsstrukturen) in unterschiedlichen Berufen und Branchen eingehen. Um eine informierte und wohlbegründete Entscheidung zu treffen, sind außerdem mehr sowie längerfristige betriebliche Praktika während der Schulzeit notwendig. Nur so können Schüler/innen praktische Arbeitserfahrung sammeln sowie Betriebs- und Berufsrealitäten erleben und diese mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten abgleichen.

- Externes Ausbildungsmanagement stärken – Beratung bündeln und verstetigen

Eine investitionsorientierte Ausbildungsstrategie des Ausbildungsbetriebs (im Sinne einer Investition in „Humankapital“, die sich erst langfristig auszahlt) bildet die Grundlage für ein erfolgreiches Ausbildungsverhältnis. Damit gerade auch kleinere Betriebe mit geringen finanziellen wie personellen Ressourcen in der Stärkung des Investitionscharakters von Ausbildungsverhältnissen unterstützt werden können,

ist es notwendig, extern bereitgestellte ausbildungsbezogene Dienstleistungen zu bündeln und zu verstetigen. „Externes Ausbildungsmanagement“ ist in vielen Fällen das einzig verfügbare Äquivalent für Konfliktmanagement und „Voice“, das in anderen (Groß-) Betrieben Personalwesen und betriebliche Interessenvertretung übernehmen. Maßnahmen in diesem Bereich unterliegen aber derzeit einer Vielfalt von Zuständigkeiten, Initiativen und Projekten, die Auszubildende wie Betriebe oftmals als unübersichtlich empfinden. Hier wird angeregt, solche Dienstleistungen regional in zentralen Informations- und Beratungsstellen stärker zu bündeln.

Außerdem beruht die Mehrzahl der Aktivitäten zur Ausbildungsbegleitung auf befristeten, projektförmigen Initiativen. Das steht im Widerspruch zur Bedeutung und Dauerhaftigkeit ihrer Aufgabenstellungen. Zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen bedarf es der Dauereinrichtung und -finanzierung solcher ausbildungsbezogenen Beratungs- und Begleitungsmaßnahmen.

- Internes Ausbildungsmanagement stärken – Ausbilder/innen gezielt weiterbilden

Um auch innerbetrieblich das Ausbildungsmanagement und die Qualität der Ausbildung zu stärken, wird eine Versachlichung und Professionalisierung der Ausbilder/innenrolle benötigt. Ein wichtiger Hebel gerade innerhalb klein- und kleinstbetrieblicher Rahmenbedingungen ist daher die bessere Qualifizierung sowie verpflichtende, regelmäßige Weiterbildung des Ausbildungspersonals, z. B. im Umgang mit Konflikten oder zu Kommunikationsfertigkeiten.

Dies erscheint umso wichtiger in Anbetracht der sich wandelnden Nachfrage nach Ausbildungsstellen. Vor dem Hintergrund des steigenden Trends zur akademischen Ausbildung und des demografischen Wandels sind viele Betriebe dabei, sich auf eine andere Bewerberstruktur einzustellen (z. B. DIHK 2015). Gerade Kommunikationsfähigkeit und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten wird dabei ein hoher Stellenwert zukommen.

Anmerkungen

- 1 Der vollständige Bericht findet sich unter: http://www.sofi-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/Wolf_2016_Exit_statt_Voice.pdf. Der vorliegende Artikel basiert auf der Zusammenfassung „Reden ist Gold. Warum so viele Ausbildungsverträge zwischen Jugendlichen und Betrieben vorzeitig gelöst werden – und was man dagegen tun kann“, die in Zusammenarbeit mit Johanna Börsch-Supan von der Vodafone-Stiftung entstand (https://www.vodafone-stiftung.de/uploads/tx_newsjson/Vodafone_Stiftung_Reden_ist_Gold_02.pdf).

Literatur

- *Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration.* Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- *Beicht, Ursula; Walden, Günter (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf.* BIBB Report 21.
- *BIBB Bundesinstitut für berufliche Bildung (Hg.) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 (Vorversion).* Bonn: BIBB.
- *DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hg.) (2015): Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* Berlin: DIHK.
- *Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf der Basis der Berufsbildungsstatistik.* In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67, S. 105–135.
- *Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik.* BIBB, Wissenschaftliche Diskussions-papiere 157.

■ Sonderauswertung

Beteiligungsansprüche und Interessen jüngerer Erwerbstätiger

Knut Tullius

Welche Beteiligungsansprüche haben jüngere Beschäftigte heute an Arbeit und Betrieb? Wie artikulieren und verfolgen sie ihre erwerbsarbeitsbezogenen Interessen? Diese auch für Gewerkschaften zentralen Fragen untersucht ein neues Forschungsprojekt von SOFI und ISF München auf Basis des Forschungsmaterials aus dem Projekt „Brüchige Legitimationen – neue Handlungsorientierungen?“

Das Projekt knüpft an die von SOFI Göttingen und ISF München durchgeführte Studie zu den Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüchen von Erwerbstätigen an (Kratzer et al. 2015), über die auch in den „Mitteilungen aus dem SOFI“ mehrfach berichtet wurde (zuletzt: Mitteilungen Nr. 23, S. 7ff.). Bei diesem Anschlussprojekt handelt es sich um eine gesonderte, von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell geförderte Auswertung des vorliegenden qualitativen Interviewmaterials der Hauptstudie zu den Beteiligungsansprüchen und Interessenorientierungen speziell jüngerer Erwerbstätiger (unter 35 Jahren).

Mit dieser ‚Sonderauswertung‘ soll ein Beitrag zu der gesellschafts- und gewerkschaftspolitisch wichtigen Frage geleistet werden, ob und inwieweit sich aus den Beteiligungsansprüchen und interessenpolitischen Orientierungen gerade jüngerer Erwerbstätiger Möglichkeiten für eine Stärkung von betrieblichen Mitbestimmungs- und Teilhabechancen ergeben. Denn künftige gewerkschaftliche Politikoptionen und gesellschaftspolitische Gestaltungsmöglichkeiten dürften entscheidend auch davon abhängen, welche konkreten Beteiligungsansprüche jüngere Arbeitnehmer/innen in Bezug auf Arbeit und Betrieb (und ggf. darüber hinaus) stellen und welche kritischen, partizipatorischen und solidarischen Verhaltenspotenziale sich damit verbinden.

Wie unsere Hauptuntersuchung gezeigt hat, bemisst sich die Legitimität betrieblicher Arbeits- und Beschäftigungsordnungen heute an einer

großen Bandbreite von Anspruchsmustern. Im Gesamtspektrum der Legitimitätsansprüche spielen Ansprüche auf Beteiligung im Betrieb eine bedeutende und normativ eigenständige Rolle für Beschäftigte. Ansprüche auf direkte Beteiligung finden wir vor allem in Bezug auf den unmittelbaren Nahbereich der Arbeit, das heißt dort, wo es um die Partizipation oder Nicht-Partizipation an den (‚kleinen‘) Entscheidungen geht, die den engeren Kooperationszusammenhang, z. B. einer Arbeitsgruppe oder einer Abteilung, betreffen.

Deutlich schwächer ausgeprägt sind (direkte) Beteiligungsansprüche hingegen im Hinblick auf Entscheidungen und Verfahren, die Betrieb und Unternehmen oder überbetriebliche Belange betreffen. Die hierarchische Ungleichverteilung von Entscheidungsmöglichkeiten besitzt für die meisten befragten Erwerbstätigen in einer funktional differenzierten Organisation eine hohe Legitimität. In diesem Sinne ist auch die Legitimität des ‚Stellvertreterprinzips‘ in Bezug auf die Artikulation und Durchsetzung kollektiver Interessen durch die Institutionen betrieblicher Mitbestimmung weitgehend ungebrochen (Menz/Tullius 2015).

Jedoch haben wir in unseren Auswertungen nicht zwischen Altersgruppen unterschieden. Ob und wie sich insofern Beteiligungsansprüche und interessenpolitische Orientierungen jüngerer Erwerbstätiger darstellen und ggf. vom Gesamtbild unterscheiden, musste in unseren Auswertungen offen bleiben. Im Rahmen dieser gesonderten Auswertung sollen daher

die Beteiligungsansprüche speziell jüngerer Erwerbstätiger eingehender untersucht werden. Dabei wird auch zu prüfen sein, ob jüngere Erwerbstätige spezifische interessenpolitische Orientierungen aufweisen und auch, ob die Institutionen und Verfahren der betrieblichen Mitbestimmung bei ihnen noch als legitim gelten oder in der Kritik stehen und wie diese Kritik ggf. begründet wird.

Literatur

- Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Tullius, Knut; Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb. Baden-Baden: edition Sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft.
- Menz, Wolfgang; Tullius, Knut (2015): Stellvertreterpolitik in der Legitimitätskrise? Bedingungen und Grenzen von Aktivierung und Mobilisierung. In: Arbeits- und Industriosozologische Studien, Jahrgang 8, Heft 2, November 2015, S. 5–19.

Projektdaten

Projektstart: 1. November 2016
Ende: 31. Januar 2017
Finanzierung: Hans-Böckler-Stiftung
Leitung: Prof. Dr. Berthold Vogel (SOFI)
Durchführung: Dr. Knut Tullius (SOFI) und Dr. Sarah Nies (ISF München)

Branchenanalyse

Die Hafenwirtschaft in internationalen Lieferketten

Klaus-Peter Buss

Die deutschen See- und Binnenhäfen mit ihren geschätzt ca. 900.000 direkt und indirekt von der Hafenwirtschaft abhängigen Beschäftigten sind von zentraler volkswirtschaftlicher Bedeutung. Im Rahmen einer Branchenanalyse sollen nun vertretungspolitisch relevante Umbruchprozesse und Entwicklungstrends in der Hafenwirtschaft zusammengetragen und beschrieben werden.

Sir James, 2009-08-01 Hamburg Häfen
Maersk, Tukang, Graustufenversion der
Originaldatei, CC BY 3.0



Dänisches Containerschiff im Hamburger Containerhafen

Als Umschlagsplatz für Güter aller Art und wichtige Drehscheiben in den deutschen Import- und Exportbeziehungen verbinden die Häfen die deutschen Unternehmen mit den Weltmärkten und sichern so den Produktions- und Dienstleistungsstandort. Etwa ein Viertel des gesamten deutschen Außenhandels wird über die deutschen Seehäfen abgewickelt. Die großen Nordseehäfen stellen wichtige Tore zum Weltmarkt dar. Die Ostseehäfen haben eine wichtige Umschlagsfunktion für den baltischen Raum. Den Binnenhäfen kommt eine Schlüsselrolle in der Grundversorgung der Bevölkerung, der Versorgung der weiterverarbeitenden Betriebe mit Rohstoffen und im Import und Export von Zwischen- und Endprodukten zu. Kurz: Ohne die Leistungen der Häfen wäre Deutschlands Rolle als eine der führenden Exportnationen in der Welt nicht möglich.

Jenseits von ubiquitären Prozessen wie der fortschreitenden Automatisierung oder den Auswirkungen des demografischen Wandels ist die Entwicklung der Hafenwirtschaft vor allem durch einen Umbruch in ihrem Marktumfeld geprägt. Bereits durch die in den 1960er-Jahren einsetzende Containerisierung eines Großteils der Transportgüter begann sich die Rolle der Häfen im Zusammenspiel mit den Logistikunternehmen zu verändern. Das neue standardisierte Transportmittel trug zwar zu einer deutlichen

ab. Umgekehrt weiteten aber auch die Hafenunternehmen ihre Aktivitäten entsprechend aus. Auf Seiten der Hafenbeschäftigten ging diese Entwicklung zunächst mit einem deutlichen Beschäftigungseinbruch einher, leitete zugleich aber auch einen deutlichen und nach wie vor weiter fortschreitenden qualitativen Wandel der Hafenarbeit ein. In jüngerer Zeit gewinnt diese Entwicklung durch den Wandel der Produktionsstrategien der globalisierten industriellen Produzenten und den damit einhergehenden Wandel der Logistikkonzepte zusätzliche Dynamik.

In dem Maße, in dem die Produktion an global verteilten Standorten stattfindet, verschieben sich die Aufgaben der Logistikunternehmen von reinen Transport-, Umschlag- und Lagertätigkeiten in der Distribution zentral produzierter Güter hin zu einem kunden- und prozessorientierten Management unternehmensübergreifender nationaler und internationaler Lieferketten von der verteilten Produktion einer Ware bis zu ihrer Auslieferung an den Endkunden. Produktionsprozesse, bislang von einzelnen Logistikakteuren getrennt verfolgte Logistikaufgaben sowie Prozesse bei den Abnehmern sollen nun miteinander verzahnt und koordiniert werden, um die Einzelabschnitte der Lieferkette besser aufeinander abzustimmen und die Gesamtlieferkette zu optimieren.

Steigerung der Umschlagszahlen bei. Zugleich war damit aber ein Teil der Dienstleistungen nicht mehr an den Umschlagsort Hafen gebunden und wanderte sukzessive zu anderen (Logistik-) Akteuren

In diesem Kontext verändert sich auch die Rolle der Häfen: Einerseits stellen gerade die großen See- und Binnenhäfen als Teil des bundesdeutschen Logistiksystems heute wichtige Umschlagsorte dar. Aufgrund ihrer Drehkreuzfunktion nehmen sie eine Schlüsselposition in (inter-) nationalen Lieferketten ein, da sich lieferkettenweite Optimierungsstrategien an diesen Knotenpunkten leicht brechen und sich hier logistische Engpässe entwickeln können. Andererseits verändern sich aber auch die (Logistik-) Anforderungen an die Hafenstandorte. Die hier skizzierten Veränderungstrends verweisen darauf, dass sich sowohl das Verhältnis zwischen Logistik und Hafenwirtschaft als auch der Hafenwettbewerb selber in einem grundlegenden Umbruch zu befinden scheinen. In welchem Ausmaß dieser Wandel sich in den großen deutschen Häfen niederschlägt, welche Bedeutung die Lieferkettenstrategien der hafenexternen Akteure für die Häfen haben und wie die Akteure der Hafenwirtschaft in ihren Wettbewerbsstrategien darauf reagieren, sind offene, vertretungspolitisch wichtige Fragen. Die Branchenanalyse soll an dieser Stelle in einer Mischung aus Sekundärauswertung der internationalen Literatur und eigenen punktuellen Erhebungen das vorhandene Wissen bündeln, für Deutschland relevante Entwicklungstrends herausarbeiten und in ihrer Bedeutung für gewerkschaftliche Interessenvertretung interpretieren.

Projektdaten

Projektstart: Oktober 2016

Laufzeit: 6 Monate

Finanzierung: Hans-Böckler-Stiftung

Durchführung: Dr. Klaus-Peter Buss

■ Hüter von Recht und Ordnung

Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung

Berthold Vogel, Natalie Grimm

Unter dem Titel „Die Hüter von Recht und Ordnung?“ setzt sich ein seit Oktober 2016 laufendes Forschungsprojekt im SOFI mit dem beruflichen Selbstverständnis, der Arbeitswirklichkeit und den Handlungsmotiven von Richter/innen und Staatsanwält/innen in Niedersachsen auseinander.

Die Institutionen des Rechts sind öffentliche Güter, die die Grundlage einer rechtstaatlichen Demokratie bilden. Doch das Recht ist nicht nur Institution oder System, es lebt und wirkt durch seine Repräsentant/innen. Wichtige Akteure sind die Richterschaft und die Staatsanwält/innen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit. Diese Akteure verdienen ein besonderes Interesse, da sich die Justiz (ähnlich wie weite Teile des öffentlichen Sektors) in einem weitreichenden Generationenwandel befindet. Wenn wir Interesse an der Wandlungsfähigkeit und am Bestand des demokratischen Rechtsstaats haben, dann bedarf es der Kenntnis dieser handelnden Personen. Denn solch ein Zugang zu Justiz und Rechtswesen erneuert und verbessert unsere Kenntnisse der Entwicklung von Staat, Gesellschaft und Demokratie. Im Zentrum der Studie, die durch das Programm Pro*Niedersachsen über eine Laufzeit von 30 Monaten gefördert wird und in enger Verbindung mit der niedersächsischen Justiz stattfindet, steht somit das Professionsverständnis und Arbeitsethos von Richter/innen und Staatsanwält/innen der ordentlichen Gerichtsbarkeit in Niedersachsen (Oberlandesgerichte, Landgerichte, Amtsgerichte und Staatsanwaltschaften). Besondere Berücksichtigung finden Fragen des Generationenwandels in der Justiz und Perspektiven auf die institutionelle Kultur der Rechtsprechung. Der Titel des Projekts ‚Die Hüter von Recht und Ordnung?‘ nimmt Bezug auf eine 1969 erschienene rechtssoziologische Studie von Wolfgang Kaupen, die noch heute ein wichtiger Referenzpunkt der Justizsoziologie ist. Das Projekt greift diese justizsoziologische Perspektive auf, aktualisiert, modifiziert und erweitert sie aber in dreifacher Hinsicht:

(1) *Sozialtheoretisch:* Das Projekt zielt auf eine Reaktivierung der rechts- und justizsoziologischen Forschung. Das Recht wird sowohl in seiner Sicherheits- und Stabilitätsfunktion, aber auch in seinen Verteilungswirkungen und Beschleunigungskräften analysiert und dabei aus einer handlungs- und konflikttheoretischen Perspektive gedacht.

(2) *Justizpraktisch:* Das Projekt leistet eine empirische Bestandsaufnahme der Arbeitssituation und Berufsorientierung der Richterschaft und der Staatsanwält/innen. Ihre Leistungsfähigkeit und ihr Engagement sind für Fragen der Integration und des Zusammenhalts demokratischer Gesellschaften wesentlich verantwortlich. In diesem Kontext wird auch die Attraktivität der Justiz als Arbeitsort zum Thema.

(3) *Zeitdiagnostisch:* Dem Projekt geht es gesellschaftspolitisch um die künftige institutionelle Kultur des sozialen Rechtsstaats im generationalen Wandel. Mit welchem „Institutionenverständnis“ (Lübbe-Wolff) agieren die Justizjurist/innen und inwieweit prägen sie im Kontext der Verrechtlichung gesellschaftliche Strukturen und Lebensformen.

Mit Hilfe offener Leitfadeninterviews und themenzentrierter Gruppengespräche geht das Projekt der Frage nach, in welcher Weise, mit welcher Orientierung und mit welchen Interessen Justizjurist/innen ihren Beruf ausüben. Mit welcher Motivation und mit welchen Erfahrungen gelangen Jurist/innen ins Richteramt oder in die Staatsanwaltschaft? Welches professionelle Selbstverständnis und welche Maßstäbe bestimmen ihr Handeln? Wo gibt es Handlungskonflikte? Inwieweit bilden die Jurist/innen (je nach

generationeller Lage) ein besonderes Amts- und Dienstethos aus und in welcher institutionellen Kultur der Gerichte und Staatsanwaltschaften bewegen sie sich dabei? Diese Fragestellungen finden methodisch auch dadurch Berücksichtigung, dass mit Blick auf die Frage der Generationen insgesamt ca. 60 Interviews sowohl mit etablierten Richter/innen bzw. Staatsanwält/innen als auch mit dienstjungen Richter/innen und Staatsanwält/innen geführt werden. Der Frage nach der institutionellen Kultur der Rechtsprechung geht das Forschungsvorhaben methodisch vor allem in ca. 12 Gruppendiskussionen nach. Es handelt sich dabei um moderierte Diskussionen zwischen ‚erfahrenen‘ und ‚jungen‘ Kolleg/innen über die Ausgangsfrage des Projekts: Sind Richter/innen und Staatsanwält/innen heute die Hüter von Recht und Ordnung? Welche Rolle spielt der Generationenwandel in der Rechtsprechung? Wie werden die institutionellen Kulturen der Rechtsprechung bewertet? Wie ist nach Auffassung der ‚Etablierten‘ und der ‚Dienstjungen‘ das Erscheinungsbild der Justiz?

Projektdaten

Titel: Die Hüter von Recht und Ordnung? Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung

Projektstart: Oktober 2016

Laufzeit: 30 Monate

Finanzierung: Förderprogramm Pro*Niedersachsen (Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur)

Projektteam: Prof. Dr. Berthold Vogel (Leitung), Dr. Natalie Grimm

Veröffentlichungen von SOFI-Mitarbeiter/innen

Bücher

Dörre, Klaus; Goes, Thomas Eilt; Schmalz, Stefan; Thiel, Marcel (2016): Streikrepublik Deutschland? Die Erneuerung der Gewerkschaften im Osten. Frankfurt/Main: Campus.

Grimm, Natalie (2016): Statusakrobatik. Biografische Verarbeitungsmuster von Statusinkonsistenzen im Erwerbsverlauf. Konstanz, München: UVK Verlagsgesellschaft.

Goes, Thomas Eilt (2016): Aus der Krise zur Erneuerung? Gewerkschaften zwischen Sozialpartnerschaft und sozialer Bewegung. Köln: Papy Rossa.

Aufsätze

Baethge, Martin; Schumann, Michael (2016): Geschichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen. In: Moebius, Stephan; Ploder, Andrea (Hg.): Handbuch Geschichte der deutschsprachigen Soziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 1–20.

Baethge, Martin; Wieck, Markus (2016): Soziale Segmentation und Disparitäten: Das schwere Erbe der Vergangenheit in der Berufsausbildung. In: DIPF informiert, Nr. 24/Okt. 2016, S. 21–25.

Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2016): Vom Leitziel zur Kennzahl – Teilhabe messbar machen. FGW-Impuls Vorbeugende Sozialpolitik 02. Düsseldorf. [online verfügbar unter: http://fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Impuls_VSP-02-Web.pdf]

Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta (2016): Wenn Matching nicht reicht: Anforderungen an Fachkräfte bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, Jg. 47, Nr. 4/2016, S. 64–73.

Birke, Peter (2016): Austerity, Worker's Protests, and the Strike Wave of 2015 in Germany. In: J. P. Orlovskiy; E.S. Gerasimova (Eds): Collective labor disputes. Russia in the Global context. Moscow: The law firm "Contract", S. 208–230 [Политика экономии, протест трудящихся и волна забастовок 2015 г. в Германии].

Birke, Peter (2016): Rechte Show und linke Kopfschmerzen. Warum die

ak-Debatte zur AfD mich bislang eher ratlos macht. In: Analyse und Kritik, Nr. 620 vom 18.10.2016. [online verfügbar unter: https://www.akweb.de/ak_s/ak620/09.htm]

Birke, Peter; Mayer-Ahuja, Nicole (2016), Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten. In: Liebig, Stefan; Matiaske, Wenzel; Rosenbohm, Sophie (Hg.): Handbuch empirische Organisationsforschung. Springer Reference Wirtschaft. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 1–23.

Birke, Peter (2016): Right to the City – and beyond. The topographies of urban social movements in Hamburg. In: Mayer, Margit; Thörn, Catharina; Thörn, Håkan (Hg.): Urban Uprisings. Challenging Neoliberal Urbanism in Europe. Palgrave Studies in Political Sociology. London: Palgrave Macmillan, S. 203–232.

Dribbusch, Heiner; Birke, Peter (2016): Trade Unions in Germany: Development, Challenges, Responses. In: Artus, Ingrid u. a. (Hg.): Developments in German Industrial Relations. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing, S. 93–130.

Faust, Michael (2017): Julie Froud, Sukhdev Johal, Adam Leaver und Karel

Williams: Financialization and Strategy. In: Kraemer, Klaus; Brugger, Florian (Hg.): Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 421–429.

Flick, Sabine; Marquardsen, Kai (2016): Entgrenzung der Arbeit. In: Schobin, Janosch; Leuschner, Vincenz; Flick, Sabine; Alleweldt, Erika; Heuser, Eric Anton; Brandt, Agnes (Hg.): Freundschaft heute. Eine Einführung in die Freundschaftssoziologie. Bielefeld: Transcript, S. 131–141.

Heil, Barbara; Kuhlmann, Martin (2016): „Die da oben, wir hier unten“ – Arbeits- und Betriebsverständnis von Industriearbeitern. In: WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde“, S. 521–529.

Kädtler, Jürgen (2017): Paul Windolf: Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? In: Kraemer, Klaus; Brugger, Florian (Hg.): Schlüsselwerke der Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden: Springer VS, S. 413–419.

Kädtler, Jürgen (2016): Konfliktpartnerschaft – zwischen Auslaufmodell und

Impressum

Die Mitteilungen aus dem SOFI erscheinen zwei- bis dreimal im Jahr.

Herausgeber:

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität
Friedländer Weg 31
37085 Göttingen
Tel. (0551) 52205-0
E-Mail sofi@sofi.uni-goettingen.de
URL www.sofi.uni-goettingen.de

Redaktion:

Klaus-Peter Buss, Jürgen Kädtler, René Lehweß-Litzmann, Rüdiger Mautz, Jennifer Villarama, Berthold Vogel

Fotos:

S. 2, 3, 4 oben, 5 oben, 6, 7, 8, 9, 24: kpw-photo.com;
S. 4 unten: Niedersächsische Staatskanzlei, Fotograf: Volker Neumann;
S. 36 oben rechts: Ohne Titel, Niek Verlaan, CC0, Pixabay; Banner „3. Nacht des Wissens“, Universität Göttingen
Bei allen anderen Abbildungen befindet sich der Nachweis am Bild.

Die Mitteilungen aus dem SOFI sind auf der Website des SOFI (www.sofi.uni-goettingen.de) als PDF-Download erhältlich und können online abonniert werden. Archiv der Mitteilungen www.sofi.uni-goettingen.de/index.php?id=779.

sozialer Innovation. In: Industrielle Beziehungen 23, H. 3, S. 334–347.

Mautz, Rüdiger (2016): Sozialökologischer Wandel im Energiebereich – Bürgerenergieprojekte im Grenzbereich von formeller und informeller Arbeit. In: Barth, Thomas; Jochum, Georg; Littig, Beate (Hg.): Nachhaltige Arbeit. Soziologische Beiträge zur Neubestimmung der gesellschaftlichen Naturverhältnisse. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 289–309.

Mayer-Ahuja, Nicole (2016): Arbeit und transnationale Wertschöpfung. In: Bude, Heinz; Staab, Philipp (Hg.): Kapitalismus und Ungleichheit. Die neuen Verwerfungen. Frankfurt am Main, New York: Campus, S. 175–193.

Pfaff-Czarnecka, Joanna; Prekodravac, Milena (2016): Universitärer Parcours oder: Studieren im Spannungsfeld organisatorischer und biographischer Dynamiken. In: Lange-Vester, Andrea; Sander, Tobias (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Milieus und Habitus im Hochschulstudium. Weinheim, Basel: Juventa Beltz, S. 249–264.

Rüb, Stefan (2016): Projektstart: Auf gute Zusammenarbeit – weltweit. Die internationale Netzwerkinitiative der IG Metall. Broschüre hg.v. IG Metall Vorstand, FB Transnationale Gewerkschaftspolitik.

Schumann, Michael (2016): Arbeitsbewusstsein und Gesellschaftsbild revisited. In: WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde“, S. 555–558.

Seeber, Susan; Baethge, Martin (2016): Erträge auf dem Arbeitsmarkt: Bildung lohnt sich – aber nicht immer in gleicher Weise. In: DIPF informiert, Nr. 24/Okt. 2016, S. 36–40.

Tullius, Knut; Wolf, Harald (2016): Moderne Arbeitsmoral: Gerechtigkeits- und Rationalitätsansprüche von Erwerbstätigen heute. In: WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde“, S. 493–502.

Tullius, Knut (2016): Rezension zu: Hürtgen, Stefanie / Voswinkel, Stephan: „Nichtnormale Normalität? Anspruchs-

logiken aus der Arbeitnehmermitte.“ Berlin. Edition sigma, 2014. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 2016, Band 25, Heft 1–2, S. 95–96.

Vogel, Berthold; Pfeuffer, Andreas (2016): Amtsethos oder Job? Arbeitsbewusstsein im öffentlichen Dienst. In: WSI-Mitteilungen 7/2016, Schwerpunktheft „Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde“, S. 513–520.

Vogel, Berthold; Neu, Claudia; Kersten, Jens (2016): Bürokratie für die Demokratie? Die Max-Weber-Welt in der Flüchtlings- und Migrationskrise. In: Verwaltungsarchiv. Zeitschrift für Verwaltungslehre, Verwaltungsrecht und Verwaltungspolitik, Heft 3/2016, S. 418–445.

Weißmann, Marliese (2016): Auf der Suche nach Anschluss: Fragile Zugehörigkeitskonstruktionen bei Arbeitslosen. In: Sammet, Kornelia; Bauer, Frank; Erhard, Franz: Lebenslagen am Rande der Erwerbsgesellschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 46–66.

Studien/Forschungsberichte/ Working Papers

Bartelheimer, Peter; Doering-Manteuffel, Anselm (2016): Mit Sozialbericht-erstattung Gesellschaftsgeschichte erzählen. soeb-Working-Paper 2016–02. Download unter: [www.soeb.de]

Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Kaps, Petra; Kotlenga, Sandra; Marquardsen, Kai; Nägele, Barbara; Wagner, Alexandra; unter Mitarbeit von Janina Söhn (2016): Evaluation der bundesweiten Inanspruchnahme und Umsetzung der Leistungen für Bildung und Teilhabe. Kurzfassung mit Empfehlungen. Teilprojekt „Qualitative Implementationsanalyse“. Göttingen; Nürnberg. [online verfügbar unter: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/evaluation-des-bildungspaketes-kurzbericht.pdf>]

Bartelheimer, Peter; Henke, Jutta; Kaps, Petra; Kotlenga, Sandra; Marquardsen, Kai; Nägele, Barbara; Wagner, Alexandra; unter Mitarbeit von Janina Söhn (2016): Evaluation der bundesweiten Inanspruchnahme und Umsetzung der Leistungen für Bildung und Teilhabe

Schlussbericht, Mai 2016. Teilprojekt „Qualitative Implementationsanalyse“. Göttingen; Nürnberg. [online verfügbar unter: <http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/evaluation-des-bildungspaketes-langbericht.pdf>]

Gebel, Tobias, Hense, Andrea, Schork, Franziska, Jacobebbinghaus, Peter (2016): Personaleinsatz aktiv gestalten. Methodendokumentation der deutschlandweiten Betriebsbefragung. SFB 882 Technical Report Series 23. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities. Bielefeld.

Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold (2016): Gemeinschaftsaufgabe „Regionale Daseinsvorsorge“, wiso direkt 16/2016. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung [online unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12652.pdf>]

Lehweß-Litzmann, René (2016): Erwerbsverläufe in Kennzahlen: Ost- und Westdeutschland zwischen 2009 und 2014. soeb-Working-Paper 2016–7.

Vogel, Berthold (2016): Die Dynamik der Unverbindlichkeit. Diskussionspapier aus der Kommission Arbeit der Zukunft, Mai 2016. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Wolf, Harald (2016): Exit statt Voice: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung. Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland. Endbericht. Göttingen.

Tagungsberichte

Feuerstein, Patrick; Ortiz, André (2016): Kollaborative Innovationen – Die Organisation verteilter Wissensproduktion. In: Soziopolis. [online unter: <http://www.sozio.polis.de/vernetzen/veranstaltungsberichte/artikel/kollaborative-innovationen-die-organisation-verteilter-wissensproduktion>]

Rüb, Stefan (2016): Demografische Provokationen. Neue Anforderungen an den gesellschaftlichen Zusammenhalt. In: Soziopolis. [online unter: <http://www.sozio.polis.de/vernetzen/veranstaltungsberichte/artikel/demografische-provokationen-neue-anforderungen-an-den-gesellschaftlichen-zusammenhalt/>]

Personalia

Dr. Andrea Hense wurde am 28. September 2016 für ihre Studie „Wahrnehmung der eigenen Prekarität. Grundlagen einer Theorie zur sozialen Erklärung von Ungleichheitswahrnehmungen“ auf dem 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) in Bamberg mit dem DGS-Dissertationspreis ausgezeichnet. Unserer Kollegin gratulieren wir noch einmal sehr herzlich!

Im Oktober berief die Hans-Böckler-Stiftung, Forschungsförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes, **Prof. Dr. Berthold Vogel** in ihren wissenschaftlichen Beirat. Der Beirat, der neu zusammengestellt wurde, hat u. a. die Aufgabe, strategische Fragen der Forschungsplanung und -entwicklung der Stiftung zu behandeln.

Prof. Dr. Berthold Vogel wurde auf der Herbsttagung der Deutschen Bischofskonferenz als wissenschaftlicher Berater der Bischöflichen Kommission für gesellschaftliche und soziale Fragen gewählt. Die Ernennung zum Berater erfolgte im Oktober durch Reinhard Kardinal Marx, Erzbischof von München und Freising und Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz.

Dr. Natalie Grimm ist seit 1. Oktober 2016 als neue Mitarbeiterin am SOFI beschäftigt. Sie arbeitet im neu gestarteten SOFI-Projekt „Die Hüter von Recht und Ordnung? Generationenwandel und institutionelle Kultur in der Rechtsprechung“. Gefördert wird das Projekt vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) im Rahmen des Programms „Pro*Niedersachsen – Forschungsprojekte der Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften“.

SOFI-Forschungskolloquium Wintersemester 2016/17

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

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

Freitag, 11.11.2016

Andrea Hense (SOFI), Franziska Schork (IAB)

Mixed Methods in der Organisationsforschung

Freitag, 13.1.2017

Thomas E. Goes (SOFI)

Streikrepublik Deutschland?

Freitag, 20.1.2017

Martin Kuhlmann (SOFI)

Arbeitspolitik

Montag, 6.2.2017

Oliver Nachtwey (TU Darmstadt)

Die Absteigergesellschaft

Freitag, 10.2.2017

Julia Lischewski (Universität Göttingen)

Nicht-monetäre Erträge von Weiterbildung

3. Göttinger Nacht des Wissens am 21. Januar 2017

Am Samstag, den 21. Januar 2017, findet die „Dritte Nacht des Wissens“ in Göttingen statt. Das SOFI wird sich mit einer Podiumsdiskussion zum Thema „Streikrepublik Deutschland? Kämpfe um eine demokratische Arbeitswelt“ beteiligen:

2015 wurde mehr gestreikt als zuvor. Auch Forschungen zum Thema „Union Busting“ weisen darauf hin, dass es in den Betrieben neue Konfliktpotenziale gibt. Das SOFI wird mit Beschäftigten, Gewerkschaftern und Journalisten darüber diskutieren, ob eine „Streikrepublik Deutschland“ entsteht und wie dies mit Entwicklungen von Kapitalismus und Postdemokratie zusammenhängt. Als Diskutant/innen werden Johannes Schulten (Journalistenbüro Work in Progress), Patrick von Brandt (ver.di Göttingen), Violetta Bock (Solidaritätskreis Amazon Bad Hersfeld) und Prof. Nicole Mayer-Ahuja (SOFI/Universität Göttingen) teilnehmen.



Die Veranstaltung wird von 19.00–21.00 Uhr im Zentralen Hörsaalgebäude (ZHG) der Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 5, Hörsaal 005, stattfinden.

