

STUDY

Nummer 307, Dezember 2015

Arbeitnehmernahe Forschung

Die Entwicklung und Finanzierung
von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten
und der durchführenden Forschungseinrichtungen
zwischen 1970 und 2003

Mit einem Glossar von Tatiana Morar

Stefan Stuth

Stuth • Arbeitnehmernahe Forschung

Dieser Band erscheint als 307. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Die Reihe Study führt mit fortlaufender Zählung die Buchreihe »edition Hans-Böckler-Stiftung« in elektronischer Form fort.

Stefan Stuth

Arbeitnehmersnahe Forschung

**Die Entwicklung und Finanzierung von arbeitnehmersnahen
Forschungsprojekten und der durchführenden
Forschungseinrichtungen zwischen 1970 und 2003**

Mit einem Glossar von Tatiana Morar

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

Über den Autor der Studie

Stefan Stuth studierte Sozialwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Präsidialbereich des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Er forscht aktuell zu arbeitsmarktsoziologischen Themen wie atypischen Beschäftigungsverhältnissen und prekären Erwerbs- und Lebenslagen. Im August 2015 hat er seine Dissertation mit dem Titel »Closing in on Closure: Occupational Closure and Temporary Employment in Germany« abgeschlossen.

Über die Autorin des Glossars

Tatiana Morar ist Masterstudentin der Klinischen Psychologie und Gesundheitspsychologie und studentische Hilfskraft am Präsidialbereich des WZB. Sie arbeitete in einem Forschungsprojekt zum Einfluss biopsychosozialer und epigenetischer Faktoren auf die Entstehung und Persistenz sozialer Ungleichheit.

© 2015 by Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

www.boeckler.de

Lektorat: Jürgen Hahnemann • sprach-bild.de

Satz: transcript, Bielefeld

ISBN: 978-3-86593-208-2

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhalt

Danksagung | 7

1 Einleitung | 9

2 Arbeitnehmersnahe Forschung aus der Sicht der Experten | 13

2.1 Was ist arbeitnehmersnahe Forschung? | 15

2.2 Die thematische Entwicklung der arbeitnehmersnahen Forschung | 18

2.3 Wie hat sich die Finanzierung
von arbeitnehmersnaher Forschung entwickelt? | 28

2.4 Allianzen und Kooperationen | 34

3 Die quantitative Analyse von arbeitnehmersnaher Forschung | 39

3.1 Die Entwicklung von arbeitnehmersnaher Forschung
zwischen 1970 und 2003 | 42

3.2 Die Entwicklung der Organisationen,
die arbeitnehmersnahe Forschungsprojekte durchführen | 47

3.3 Die Entwicklung der Förderer
von arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten | 54

3.4 Die Entwicklung der Kernthemen der arbeitnehmersnahen Forschung | 60

4 Schluss | 69

Anhang | 75

Literatur | 75

Glossar | 77

Schlagwortliste | 99

Abbildungsverzeichnis | 126

Tabellenverzeichnis | 127

Danksagung

Diese Publikation dokumentiert die Ergebnisse der von der Hans Böckler-Stiftung geförderten Projekte »Arbeitnehmersnahe Forschung – Modul 1: Wissenschaftliche Institutionen und Forschungsverbände« und »Arbeitnehmersnahe Forschung – Modul 2: Die Entwicklung der Förderung und Finanzierung arbeitnehmersnaher Forschungsprojekte«. An dieser Stelle möchte ich mich ausdrücklich bei den (anonymen) Expertinnen und Experten bedanken, ohne deren detaillierte Schilderungen der Entwicklung und des Standes der arbeitnehmersnahen Forschung in Deutschland diese Publikation nicht zustande gekommen wäre. Mein großer Dank gilt zudem PD Dr. Markus Promberger, der bei der Identifizierung der Expertinnen und Experten von maßgeblicher Bedeutung war, und Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D., die mir von der Konzeption des Antrags bis hin zur Fertigstellung der Publikation mit wertvollen Ratschlägen zur Seite stand. Ein besonderer Dank geht an Ralf Künster, ohne dessen Expertise die Transformation der Forschungsprojektdaten der IAB-Datenbank »proARBEIT« in ein statistisch auswertbares Datenformat (STATA) kaum möglich gewesen wäre. Mein Dank geht weiterhin an die studentischen Hilfskräfte Lena Reichgardt, Tatiana Morar, Ece Yildirim-Zimmer und Dennis Eckhardt sowie an die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Präsidialbereichs des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB).

1 Einleitung

Die Erwerbstätigkeit stellt das zentrale Abhängigkeitsverhältnis in der modernen Gesellschaft dar. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern¹ sind daher von großer Relevanz für ihre individuellen Entfaltung- und Handlungsmöglichkeiten sowohl in der Arbeitszeit als auch in der Freizeit. Abhängige Erwerbsarbeit beeinflusst den Konsum und Lebensstil, das Freizeitverhalten, die Bildungschancen und den gesellschaftlichen Status von Arbeitnehmern (Bosch 1980). Entsprechend richtete sich das zentrale Forschungsinteresse der sozialwissenschaftlichen Forschung auf die Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Trotz des zentralen Stellenwerts der Erforschung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern für die moderne Arbeitsgesellschaft existiert heute so gut wie keine Überblicksforschung darüber, wie sehr die Probleme von Arbeitnehmern im Zeitverlauf im Fokus von Forschern¹, Forschungsorganisationen oder Forschungsförderern stehen und standen.

Allein in den 1970er-Jahren bis gegen Mitte der 1980er-Jahre entstanden eine Reihe von wissenschaftspolitischen Forschungsarbeiten, die die Berücksichtigung von Arbeitnehmern in der Forschung analysieren (z. B. Altmann/Düll 1978; Boni et al. 1979; Bosch et al. 1980; Katterle/Kaddatz/Elsner 1981; Mertes 1983). Zwei miteinander verbundene historische Entwicklungen resultierten in diesen Überblicksarbeiten:

- In den 1970er-Jahren führten insbesondere die schwierigen und häufig auch gesundheits- und lebensgefährdenden Arbeitsbedingungen, aber auch betrieblichen Restrukturierungs- und/oder Rationalisierungsprozesse aufgrund

1 | Der vorliegende Text befasst sich sowohl mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch mit Forscherinnen und Forschern; der besseren Lesbarkeit halber wird hier nur die maskuline Form verwendet. Auch im Folgenden sind bei allen genannten Personengruppen Frauen selbstverständlich mitgemeint.

von wirtschaftlichen Krisen und neuen Technologien, zu einer zunehmenden politischen sowie gesellschaftlichen Beachtung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern (Bosch et al. 1977).

- Um die belastende und gesundheitsgefährdende Arbeitssituation von Arbeitnehmern zu verbessern und wissenschaftlich zu erforschen, wurde 1974 das »Forschungsprogramm zur **Humanisierung des Arbeitslebens**« (HdA) aufgelegt. Das Forschungsprogramm förderte damit eine Forschung die nicht exklusiv an neuen Technologien und effizienteren Arbeitsprozessen interessiert war, sondern daran, welchen Einfluss neue Technologien, Produkte und Dienstleistungen auf die Arbeitnehmer hatten. Die Situation von Arbeitnehmern bzw. abhängig beschäftigten Erwerbstätigen wurde mit dem HdA-Programm ein fester Bestandteil des Forschungsmainstreams.

Ende der 1980er-Jahre versiegte die kritische wissenschaftspolitische Auseinandersetzung mit offenen Fragen und Problemen einer arbeitnehmerorientierten Forschung (Ausnahme: Friedeburg 1997). Ob und inwiefern die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern in der wissenschaftlichen Forschung verankert sind, wurde seitdem nicht mehr systematisch analysiert (Ausnahme: Laske/Schweres 2014). Heute kann daher keine Aussage darüber getroffen werden, ob Arbeitsmarktforschung, die sich auf den Arbeitnehmer konzentriert, fest im sozialwissenschaftlichen Forschungskanon verankert ist, ob sie rückläufig ist oder ob die Forschung mehr oder minder kontinuierlich zunimmt. Aktuell existiert nur eine Arbeit, die die Verankerung von Arbeitnehmern in der Forschung thematisiert (Laske/Schweres 2014), die sich jedoch auf die Wirtschaftswissenschaften konzentriert und allein auf qualitativen Analysemethoden (Experteninterviews) beruht, weshalb keine quantitative Prüfung der Expertenmeinungen möglich ist.

Die Klärung der Frage, wie sich die Forschung über Arbeitnehmer entwickelt hat, ist hochgradig relevant: Der stetige wirtschaftsstrukturelle Wandel führt zu einer Expansion von wenig regulierten (neuen) Beschäftigungsfeldern. Hinzu kommen kontinuierliche technologische und organisatorische Entwicklungen, die dazu führen, dass auch gut beforschte Beschäftigungsfelder einem ständigen Wandel unterliegen, der etabliertes Wissen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ebenso kontinuierlich entwertet. Ungleichheiten am Arbeitsmarkt entstehen daher ständig neu und müssen entsprechend kontinuierlich erfasst und analysiert werden. Die Erforschung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern und der sozialen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt

unterliegt daher Konjunkturen. Sollte sich jedoch ein kontinuierlicher Abwärtstrend in der arbeitnehmernahen Forschung und ihrer Finanzierung oder in spezifischen Themenfeldern der arbeitnehmernahen Forschung etabliert haben, muss dieser Trend identifiziert werden, um in künftigen Forschungsprojekten den Ursachen nachgehen und wissenschaftspolitische Lösungsansätze formulieren zu können.

Basierend auf zwei von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekten² präsentiert die vorliegende Arbeit eine Übersicht, wie sich Forschung und ihre Förderung im zeitlichen Verlauf entwickelt hat, die sich auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern konzentriert. Diese Forschung wird im Folgenden *arbeitnehmernahen Forschung* genannt. Um diesen Trend nachzeichnen zu können, wird in einem ersten Schritt das etablierte Instrument der Experteninterviews³ genutzt. Darauf aufbauend wird in einem zweiten Schritt mit der Datenbank »proARBEIT« des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2003) eine einzigartige Datenbank ausgewertet, um die quantitative Entwicklung von Forschungsprojekten mit arbeitnehmernahen Themen in Deutschland über einen Zeitraum von 34 Jahren nachzuzeichnen. Dieser einmalige Methodenmix ermöglicht erstmalig eine differenzierte quantitative Trendanalyse von Forschungsprojekten, Forschungsinstitutionen und Forschungsförderern. Diese Forschungsstrategie erlaubt die Beantwortung einer Reihe von Fragen:

- Welche Themen umfasst der Begriff »arbeitnehmernahen Forschung«?
- Wie hat sich arbeitnehmernahen Forschung im Zeitverlauf entwickelt?
- Wie verhält es sich mit der quantitativen Entwicklung der Organisationen, die arbeitnehmernahen Forschung betreiben?
- Welche Organisationen haben sich über die Zeit gehalten, welche sind verschwunden und welche (wieder) hinzugekommen?
- Sind neue Allianzen zwischen forschenden Organisationen und Unternehmen entstanden?

2 | Die zwei Forschungsprojekte waren: »Arbeitnehmernahen Forschung – Modul 1: Wissenschaftliche Institutionen und Forschungsverbünde« und »Arbeitnehmernahen Forschung – Modul 2: Die Entwicklung der Förderung und Finanzierung arbeitnehmernaher Forschungsprojekte«.

3 | Unter den Befragten waren sowohl Expertinnen als auch Experten. Der besseren Lesbarkeit halber wird hier nur die maskuline Form verwendet.

- Wie hat sich die Drittmittelfinanzierung von arbeitnehmernahe Forschung entwickelt?
- Welche Geldgeber fördern arbeitnehmernahe Forschungsprojekte?
- Hat eine Konzentration der Forschungsförderung auf wenige Geldgeber bzw. Institutionen stattgefunden oder hat sich die Fördererlandschaft diversifiziert?
- Wie hat sich das Finanzierungsvolumen für arbeitnehmernahe Forschung entwickelt?

Die Publikation gliedert sich in zwei Teile:

- Im ersten qualitativen Teil ([Kapitel 2](#)) wird eine Synopse der Experteninterviews präsentiert. Die Experten präsentieren unterschiedliche Bedeutungen und Facetten des Begriffs der »arbeitnehmernahen Forschung«. Sie zeichnen die thematische Entwicklung von arbeitnehmernahe Forschung im Zeitverlauf nach, skizzieren die Förderung bzw. Finanzierung von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten und ergründen die Entwicklung von Forschungsallianzen.
- Die Schilderung der thematischen Entwicklung von arbeitnehmernahe Forschung wurde für den zweiten Teil dieser Publikation ([Kapitel 3](#)) genutzt, um eine [Schlagwortliste](#) zu generieren, mit deren Hilfe arbeitnehmernahe Forschungsprojekte in der IAB-Datenbank »proARBEIT« identifiziert werden konnten. Die Informationen über die Forschungsprojekte wurden anschließend in ein Format überführt, das es erlaubt, sie mit einer Statistikanalyse-Software quantitativ auszuwerten. Der zweite quantitative Teil des Buches präsentiert deskriptive sowie explorative Analysen der arbeitnehmernahen Forschungsprojekte, Forschungsorganisationen und Forschungsförderer im Zeitverlauf.

2 Arbeitnehmersnahe Forschung aus der Sicht der Experten

Das folgende Kapitel hat zum Ziel, die Ergebnisse der Expertenbefragung hinsichtlich der begrifflichen Eingrenzung von arbeitnehmersnaher Forschung, die zeitliche Entwicklung von arbeitnehmersnahen Forschungsthemen und die Entwicklung der Finanzierung von arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten sowie von Forschungsallianzen zu präsentieren. Natürlich können Experteninterviews kein vollständiges Bild der thematischen Breite des Themengebiets bieten, auch können sie keine objektive und eindeutige Antwort liefern, ob arbeitnehmersnahe Forschung und ihre Förderung zu- oder abgenommen haben. Experteninterviews erlauben dennoch eine Annäherung an das Thema und die mit der arbeitnehmersnahen Forschung verbundenen positiv und negativ wahrgenommenen Entwicklungen. Die Experten verfügen über detailliertes Wissen zu den formalisierten und informellen Regeln und Mechanismen, denen die arbeitnehmersnahe Forschung im Wissenschaftsbetrieb unterliegt (Meuser/Nagel 2005). Dieses Betriebswissen versetzt sie in die Lage, (kritische) Trends und Tendenzen zu benennen und Entwicklungspotenziale und -notwendigkeiten zu identifizieren.

Die Auswahl der Experten erfolgte nach zwei Kriterien: Sie sollten zum einen in einem spezifischen Teilbereich der arbeitnehmersnahen Forschung namhaft etabliert sein und zum anderen möglichst in zusätzlichen Funktionen innerhalb des Wissenschaftssystems tätig (gewesen) sein (z. B. in Vereinen, Gremien oder Sektionen). Die zusätzlichen Funktionen sollten sicherstellen, dass die Experten aller Voraussicht nach gut vernetzt sind und damit eine relativ umfassende Wahrnehmung der Dynamiken der arbeitnehmersnahen Forschung haben.

Ein Experte vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) lieferte anhand dieser Kriterien eine Liste von zehn Personen aus den Bereichen der Soziologie, Politikwissenschaft, Ökonomie, Geschichte und Sozial- und Gesellschaftswissenschaften. Von den zehn eingeladenen Experten erklärten sich

neun bereit, an dem Interview teilzunehmen. Drei der Interviews konnten nicht innerhalb des vorgesehenen Projektzeitraums realisiert werden. Damit standen sechs Experten für die anonymisierten mündlichen Interviews zur Verfügung, welche jeweils zwischen 60 und 80 Minuten dauerten. Die Experten waren allesamt (emeritierte) Professoren an sozialwissenschaftlichen Lehrstühlen deutscher Universitäten. Der Interviewleitfaden orientierte sich an vier inhaltlichen Punkten:

- Definition und kritische Diskussion des Begriffs der »arbeitnehmernahen Forschung«,
- Entwicklung von arbeitnehmernahen Forschungsthemen,
- deren Finanzierung und
- Allianzen zwischen beteiligten Institutionen.

Während die ersten drei Punkte in fast allen Interviews unaufgefordert zur Sprache kamen, musste nach Kooperationen zwischen Forschungsorganisationen sowie zwischen Forschungsorganisationen und Unternehmen in einigen Fällen gezielt gefragt werden. Eine Diskussion über den Inhalt und die Sinnhaftigkeit des Begriffs »arbeitnehmernahe Forschung« ergab sich in der Regel bereits aus der kurzen Vorstellung des Forschungsvorhabens und der Nennung des Förderers. Diese Namenswahl basierte auf der Forschungsliteratur der späten 1970er- bis 1980er-Jahre, die sich um die Etablierung des Arbeitnehmers als Gegenstand der Forschung und um die negative Abgrenzung zur unternehmerorientierten Wissenschaft bzw. Technologieforschung bemühte.¹ Basierend auf dieser Literatur existieren drei Eingrenzungen des Begriffs der »arbeitnehmernahen Forschung«:

- Erstens wurde sie verstanden als die Analyse von Prozessen und Tatbeständen, die die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeitnehmern einschneidend verändern (z. B. Rationalisierungsprozesse im Zuge von technologischen Innovationen).
- Zweitens wurde sie als ein methodischer Ansatz konzipiert, der den Forschungsprozess rund um den Arbeitnehmer organisiert.
- Drittens wurde sie auch im Sinne ihrer inhaltlichen Nähe zu gewerkschaftlichen Positionen gedeutet.

1 | Zum Beispiel Bosch 1980, Bosch 1981, Bosch et al. (1977), Katterle/Kaddatz/Elsner 1981, Leminsky 1979, May/Ohm/Wenk 1980 oder Mertens 1983.

Die erste hier genannte Eingrenzung des Begriffs wurde anschließend als Ausgangspunkt definiert, von dem aus die Entwicklung der thematischen Vielfalt von arbeitnehmersnaher Forschung und ihrer Förderung diskutiert wurde. Insgesamt war die Diskussion chronologisch angelegt: Die Experten wurden gebeten, sich an ihren Biografien zu orientieren, um die Entwicklung von arbeitnehmersnaher Forschung systematisch im Zeitverlauf nachzuzeichnen.

Die folgenden vier Abschnitte basieren auf den Inhaltsanalysen der Experteninterviews und folgen in der Struktur den vier Kernthemen des Interviewleitfadens. Die Inhalte, die in den folgenden Abschnitten berichtet werden, basieren auf einer Synopse der Analysen. Da viele angesprochene Themen und Problemstellungen periodenspezifisch sind, befindet sich im Anhang ein Glossar mit kurzen Erläuterungen zu einzelnen Fachbegriffen. Werden solche Fachbegriffe im Text genannt, sind sie durch einen Hyperlink mit dem entsprechenden Abschnitt im Glossar verbunden.

2.1 Was ist arbeitnehmersnahe Forschung?

Aus der Sicht der Experten ist »arbeitnehmersnahe Forschung« ein vielschichtiger Begriff, der grundlegende Methoden der Analyse und Forschung mit normativen Zielen verbindet. Die meisten Experten sind sich darin einig, dass »arbeitnehmersnahe Forschung« und »Arbeits- und Industriesoziologie« zu Beginn der Forschung zu arbeitnehmersnahen Problemfeldern nahezu synonym waren. Nichtsdestotrotz ist es schwierig, die arbeitnehmersnahe Forschung von anderen Forschungssträngen abzugrenzen: Ist eine Forschungsarbeit, die den Zusammenhang von Produktivität und [Mitbestimmung](#) thematisiert, arbeitnehmersnah oder nicht?

Die Experteninterviews erlauben die Unterscheidung zwischen fünf Begriffsdeutungen, von denen vier eher idealtypischer Art sind und sich so klar getrennt nicht in den Aussagen wiederfinden bzw. in den Interviews vermischen. Die Begriffsdeutung »arbeitnehmersnahe Forschung als politisches Instrument« dagegen dient allen Experten als negative Abgrenzung.

Den Elfenbeinturm einreißen – Arbeitsweltthemen in die Forschung integrieren

Ein grundlegendes Ziel in der Entstehungsphase der arbeitnehmersnahen Forschung war es, Forschern Themen der Arbeitswelt nahezubringen. So lapidar die-

ses Ziel heute klingt, mutete es in den 1970er-Jahren geradezu revolutionär an und wurde äußerst kontrovers diskutiert. Die arbeitnehmernahen Forschungsaktivitäten im Zuge der **Humanisierung der Arbeit** (HdA) und der von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekte haben arbeitnehmernahe Themen in der Forschung etabliert, sodass diese in die Mainstreamforschung diffundierten. Die damit verbundenen Themen und Problematiken sind heute in einem Ausmaß im sozialwissenschaftlichen Forschungskanon verankert, dass die Grenzen von sozialwissenschaftlicher Forschung im Allgemeinen und arbeitnehmernaher Forschung im Speziellen verwischen. In der Folge ist die heutige Forschungslandschaft mit den Kernproblemen der arbeitnehmernahen Forschung eng verflochten, ohne dass die Forscher ihre Arbeit jedoch explizit als arbeitnehmernah identifizieren. Daher ist es heutzutage nicht einfach, arbeitnehmernahe und nicht arbeitnehmernahe Forschung eindeutig voneinander abzugrenzen.

Eine Forschungsmethode

Arbeitnehmernahe Forschung bedeutet, offen, empathisch und ohne Ständedünkel und Ressentiments an die Probleme von Beschäftigten heranzugehen. Sie verfolgt kein bestimmtes Ziel bzw. vorgefasstes Ergebnis und ergreift nicht Partei. Es geht darum zu verstehen, wo der Schuh drückt, ohne gleich auf akademisches Vorwissen zurückzugreifen und schon von vornherein zu wissen, wo der Schuh zu eng ist. Entsprechend muss arbeitnehmernahe Forschung zumindest in einem ersten Schritt qualitativ erfolgen, weil nur durch die direkte Auseinandersetzung mit den Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen neue soziale Probleme identifiziert werden können. Quantitative Massendatensätze können das neu generierte Problem anschließend standardisiert erfassen und in seiner Tiefe vermessen. Arbeitnehmernahe Forschung hat entsprechend kein vordefiniertes Themenfeld und konzentriert sich auch (und insbesondere) auf Problemfelder, die jenseits der Zentren der gewerkschaftlich organisierten Stammebelegschaften liegen.

Ein politisches Instrument – Gefälligkeits- und Pseudoforschung

Im negativen Sinne kann arbeitnehmernahe Forschung auch als einseitig Partei ergreifende Forschung beschrieben werden, die wissenschaftliche Standards, Wertneutralität und Ergebnisoffenheit über Bord wirft, um arbeitnehmernahe politische Positionen zu untermauern bzw. zu vertreten. Arbeitnehmernahe Forschung in diesem Sinne ist eine reine Legitimationsforschung, welche ver-

sucht, Forschungsergebnisse zu »simulieren« (bzw. herzustellen), die zur Durchsetzung politischer oder ideologischer Ziele dienen.

Ein normativer Mikro-Ansatz

Arbeitnehmersnahe Forschung ist zu einem bestimmten Grad normativ, da sie versucht, die Gesellschaft im Sinne einer Humanisierung der Arbeit zu verändern. Entsprechend dient sie nicht primär der Effizienzsteigerung, sondern beschäftigt sich mit den Problemen, mit denen sich Arbeitnehmer in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert sehen. Die arbeitnehmersnahe Forschung besteht aus zwei Teilen: Während sich der eine mit den unmittelbaren Arbeitsbedingungen beschäftigt, hat der andere die Beschäftigungsbedingungen zum Gegenstand. Zur arbeitnehmersnahen Forschung gehört auch der Versuch, die Arbeitsveränderungen in einen Zusammenhang mit Arbeitswahrnehmung, Bewusstsein und Arbeiterbewusstsein sowie den Lebensbedingungen zu bringen.

Ein explorativer Makro-Ansatz – die Evolution der Organisation von Arbeit und ihr Einfluss auf die Gesellschaft

Die Analyse der Organisation von Arbeitsplätzen und die gesellschaftliche Dimension der Organisation von Arbeit gehören zu einer der Hauptaufgaben der arbeitnehmersnahen Forschung. Die Handlungsbedingungen von Unternehmen sind jedoch widersprüchlich und über die Zeit instabil, sodass einmal gewonnene Erkenntnisse eine relativ kurze Halbwertszeit haben und arbeitnehmersnahe Forschung immer wieder neu ansetzen muss. Die Forschungsergebnisse der 1980er-Jahre gelten nicht in gleicher Weise für die Organisation von Arbeit in den 1990er-Jahren, die wahrscheinlich wiederum komplett losgelöst von den Arbeitsbedingungen der 2000er-Jahre ist. Zugleich sieht sich die arbeitnehmersnahe Forschung der Gefahr ausgesetzt, dass sie aus der reinen Prozessoptimierungs- bzw. technokratischen Perspektive betrieben wird und dabei das eigentliche Grundanliegen von arbeitnehmersnaher Forschung aus den Augen verloren wird: den Einfluss von Organisationen auf die Gestaltung von Arbeitsprozessen für die einzelnen Arbeitnehmer und die entsprechenden Folgen für die Gesellschaft als Ganze immer wieder neu zu analysieren. Entsprechend ist auch die Arbeitsgeschichte ein wichtiger Teil der arbeitnehmersnahen Forschung, da mit ihr die Konjunkturen in den Auseinandersetzungen von Ökonomie und Gesellschaft verstanden werden können.

Zusammenfassung

Arbeitnehmernahe Forschung identifiziert bzw. »generiert« neue Probleme. Mit der Identifizierung hilft sie, diese Themen publik zu machen und sie in den Forschungsmainstream zu integrieren (**Public Sociology**). Sobald ein identifiziertes Problem das gesellschaftliche Interesse weckt, werden zusätzliche Fördermittel für dessen Erforschung bereitgestellt, um die »neuen« Missstände und Probleme zu analysieren und damit eventuell Mittel und Wege zu finden, sie abzumildern oder zu beseitigen. Die Forschung setzt auf (mindestens) zwei Ebenen an: Auf der Mikroebene geht es um die konkreten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, während auf der Makroebene die gesamtgesellschaftlichen Folgen analysiert werden.

2.2 Die thematische Entwicklung der arbeitnehmernahen Forschung

In den 1970er-Jahren war die arbeitnehmernahe Forschung relativ eng auf die Arbeitswissenschaft und die Arbeits- und Industriosozilogie zugeschnitten. Im Laufe der Zeit verästelte sich die anfangs übersichtliche Forschungslandschaft immer stärker. Dies hat zur Folge, dass es nahezu unmöglich ist, die thematische Entwicklung chronologisch zu gliedern. Je näher die Beschreibung der Gegenwart kommt, desto differenzierter und unübersichtlicher stellt sich die Entwicklung von arbeitnehmernahen Forschungsthemen dar. Das kann mit der obigen Problemdiagnose-Funktion von arbeitnehmernaher Forschung zusammenhängen, die theoretisch dazu beiträgt, dass neu identifizierte Probleme in den Forschungsmainstream übergehen. In der Folge ist heute nahezu jede Forschung, die Arbeitnehmer berücksichtigt, in gewisser Weise arbeitnehmernah.

Die in diesem Abschnitt präsentierten Themen sind nicht vollständig, denn zum einen sind die hier präsentierten Forschungsthemen von der Expertenauswahl abhängig. Zum anderen war es nicht sinnvoll, alle 614 genannten Themen- und Problemfelder in die Synopse aufzunehmen, da dies die Lesbarkeit des Textes stark einschränken würde.² Stattdessen wurden nur die Themen aufgenommen, die sich in die zehn thematischen Felder einordnen lassen, deren Differenzierung die Analyse der Experteninterviews nahelegte.

2 | Im Anhang befindet sich die vollständige Liste der Expertenschlagwörter.

Der Beginn der arbeitnehmersnahen Forschung mit dem Forschungsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens«

In Deutschland begann die arbeitnehmersnahe Forschung in den 1970er-Jahren aufgrund hoher Unfallziffern in der deutschen Industrie mit dem **Programm der Humanisierung des Arbeitslebens (HdA)**. Dabei wurden Betriebsfallstudien, Expertengespräche mit Betriebsräten und Unternehmensleitungen, Interviews mit dem Personal sowie Arbeitsplatzbeobachtungen durchgeführt. Parallel dazu existierte ein zweiter Strang von arbeitnehmersnaher Forschung, der aufgrund einer deutlichen politischen Färbung (ideologischer und personeller Zusammenhang zur **DKP**) eher einer politisch-legitimierenden Forschung ähnelte. Politische Forderungen und Ziele wurden mithilfe von wissenschaftlicher Expertise einfacher durchgesetzt. Diese Art von Gefälligkeitsforschung griff auch gewerkschaftliche Fragestellungen auf.

Die Forschung im Rahmen des HdA-Programms war zum einen dominiert durch arbeits- und industriesoziologische Forschung und zum anderen durch die Arbeitswissenschaften. Letztgenannte begriffen sich selbst als eine naturwissenschaftliche Disziplin, die den Zusammenhang von Gesundheit und Arbeitsplatz (z. B. physische Arbeitsbelastungen oder Arbeit mit Gefahrstoffen) analysierte. Die Arbeitsbedingungen jenseits der rein gesundheitlichen Problemstellungen wurden wiederum durch die Arbeits- und Industriesoziologie aufgegriffen, welche die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen systematisch zu verbessern strebte. Da technischer Fortschritt nicht gleichbedeutend mit gesellschaftlichem Fortschritt war und ist, versuchte man mit einer systematischen Arbeitspolitik beispielsweise einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen eines großen Teils der Beschäftigten entgegenzuwirken, welche durch technische **Automatisierungen** bedeutsam wurde. Das Themenspektrum der arbeitnehmersnahen Forschung der ersten Generation war bereits breit aufgestellt und umfasste die **Gruppenarbeit**, repetitive Teilarbeit, Rationalisierung, Zerlegung/Erweiterung von Arbeitsprozessen und -aufgaben, Automatisierung, **Mitbestimmung**, (De-)Qualifizierung, Arbeitsorganisation und Verschiedenes mehr.

Auch wenn die Industriearbeit die frühe arbeitnehmersnahe Forschung dominierte, waren auch große Verwaltungen Gegenstand der Forschung. Hier stand die Frage im Vordergrund, ob es zu einer **Taylorisierung** der Angestelltenarbeit kommt und wie die Organisation der Arbeitsabläufe im Sinne der Humanisierung der Arbeit verändert werden kann.

Automatisierungsdebatte, Rationalisierung und Lean Production

In den arbeitnehmernahen Forschungen der 1980er-Jahre waren die Massenproduktion, die wachsende Bedeutung der Mikroelektronik in den Produktionsprozessen und die These der Entwertung von Arbeitskraft thematisch vordergründig. Diese Themen haben in der darauffolgenden Zeit auch zur **Labour-Process-** und **Automatisierungsdebatte** geführt. In diesem Rahmen waren besonders die Auswirkungen der Automatisierung u. a. auf das Klassenverständnis, mögliche Konfliktpotenziale, Qualifizierungs- und Dequalifizierungspotenziale (Polarisierung) sowie die Rationalisierung, Arbeitsplatzvernichtung, wachsende Arbeitslosigkeit, aber auch die Generierung neuer Arbeitsplätze von Interesse.

Schon vor der breiten Einführung der Automation in Deutschland wurde diese beforscht, um sich mit deren möglichen Folgen auseinandersetzen zu können. Diese erste Forschung war relativ ergebnisoffen und deutete ein anderes Verständnis von Technologie am Arbeitsplatz an, welches den entscheidenden Einfluss auf eine Arbeitssituation nicht in der Technologie selbst, sondern in deren arbeits- und betriebsorganisatorischen Einsatz sah. Diese Sichtweise hat die Debatte um Arbeitspolitik, **Lean Production**, den breiten Einsatz von Mikroprozessoren, **Computer-integrated Manufacturing (CIM)**, **Gruppenarbeit** und Rationalisierung bis in die 1990er-Jahre geprägt.

Mitbestimmung

In den 1980er-Jahren befasste sich die arbeitnehmernahe Forschung, befördert durch das 1976 verabschiedete **Mitbestimmungsgesetz** und die damit einhergehende Unzufriedenheit seitens der Gewerkschaften, mit der Mitbestimmung und institutionalisierten Partizipationsformen. Entsprechend spielten Betriebsräte sowohl als Gegenstand als auch als Türöffner für die arbeitnehmernahe Forschung eine wichtige Rolle: Als Forschungsgegenstand wurden sie vor dem Hintergrund der Globalisierung im Hinblick auf das Aufbrechen der Wertschöpfungsstruktur, sich verändernder Arbeitsbeziehungen sowie der betriebsrätlichen (Macht-)Position thematisiert. Als Türöffner machten Betriebsräte die Betriebe aus eigenem Interesse häufig leichter für die arbeitnehmernahe Forschung zugänglich.

In den 1980er-Jahren waren reichlich finanzielle Mittel für arbeitnehmernahe Forschungsprojekte vorhanden, aus welchen viele **Kooperationsstellen**, die teilweise heute noch aktiv sind, gefördert werden konnten. Diese Kooperations-

stellen fungierten u. a. im universitären Raum als Anlaufstelle für Gewerkschaften und als Vermittler von Arbeitnehmerproblemen in die Wissenschaft. Dabei waren und sind Gewerkschaften an sich ein konstant beforschtes Themenfeld der arbeitnehmersnahen Forschung, wie an der gewerkschaftlichen Revitalisierungsforschung ersichtlich wird. Diese widmete sich u. a. der These, dass sich die Gewerkschaften aufgrund abnehmender Bedeutung der Industriearbeit bei gleichzeitig zunehmender Bedeutung der Angestelltentätigkeit und aufgrund der problematischen Unterrepräsentation von Jugendlichen und Frauen in den Gewerkschaften grundlegend erneuern müssen.

Qualifizierung und Beruflichkeit

Ende der 1980er- und zu Beginn der 1990er-Jahre griffen neue Projekte zu Managementkonzepten und Arbeitsbeziehungen die **Produktionskonzepte-These** von Schumann und Kern auf. Diese These besagt, dass die Arbeitszerlegung und zunehmende Arbeitsteilung mit neuen Technologien (Computer-aided Design, Computer-aided Planning, **Computer-integrated Manufacturing**) ihr Ende findet, da diese getrennte Arbeits- und Produktionsschritte reintegrieren und ihr erfolgreicher Einsatz eine generelle Requalifizierung der Arbeitskräfte geradezu voraussetzen sollte. Diese Themenfelder der Qualifizierung und Professionalisierung sind eng verbunden mit dem deutschen Phänomen des beruflich strukturierten (Aus-)Bildungssystems und Arbeitsmarktes. Die so verstandene Beruflichkeit stellt für das deutsche Produktionsmodell einen essenziellen Sachverhalt dar: Ein Beruf erleichtert die funktionale Integration und ist ein wesentlicher Aspekt der sozialen Kohäsion. Die Erosion der Beruflichkeit ist dabei Gegenstand immer wiederkehrender Debatten, obwohl ein Ersatzmodell noch nicht formuliert und die Erosion jenseits aller Beschwörungen quantitativ nicht nachgewiesen wurde. Hinter der Debatte um die Erosion der Beruflichkeit von Arbeit verbirgt sich sozialer sowie wirtschaftlicher Sprengstoff, da der beruflich qualifizierte Facharbeiter nicht nur das Rückgrat des deutschen industriellen Produktionssystems ist. Die Beruflichkeit verleiht dem qualifizierten Facharbeiter zudem eine relative hohe Verhandlungsmacht gegenüber dem Arbeitgeber im Vergleich zu betriebsspezifisch qualifizierten Arbeitern.

Ein weiteres Thema im Feld der Qualifizierung und Beruflichkeit ist die Diskussion um Akademisierung versus duale Facharbeiterausbildung und um die stetige Aufwertung, Verbreiterung und Theoretisierung von (dualen Ausbildungs-)Berufsbildern. Grundsätzlich gab es seit den 1990er-Jahren in der arbeit-

nehmernahe Forschung aber die Tendenz, sich weniger mit dem Thema Beruf zu befassen.³ An die Stelle der Beruflichkeit von Arbeitskraft trat die Forschung zu Themen wie Sekundärqualifikationen, modularisierte Ausbildungen, Netzwerkzugang, »learning on the job« und berufliche Weiterbildung. Nahe verwandt mit dem Berufsthema, aber besser aufgestellt war die Forschung zum Übergang aus der (beruflichen) Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Die Forschung reichte dabei von breiten internationalen Vergleichen der Rolle von Bildungssystemen für den (erfolgreichen) Übergang in den Arbeitsmarkt bis hin zu Modell- und Pilotprojekten, die sich mit der Frage befassten, wie die letzten Jahre an Hauptschulen so gestaltet werden können, dass den Hauptschülern der Übergang in den Arbeitsmarkt besser gelingt.

Darüber hinaus etablierte sich quantitative Forschung als eine Verbindung zwischen Berufsbiografien, Bildungsforschung und Lebensverläufen. Hier vermischen sich klassentheoretische mit sozialisationstheoretischen Elementen in Forschungsprojekten über die politische Prägekraft des Elternhauses, des Berufs und des Betriebs sowie über die Wurzeln von Jugendprotesten und Bewegungen, über Arbeitsmarkt- und gesellschaftliche Integration. Ferner wurden die langfristige Entwicklung bzw. der Erhalt von **Humankapital** sowie der beruflichen Qualifikationsstruktur von Arbeitnehmern thematisiert, wie auch die Sicherstellung der (künftigen) Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft.

Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Mit dem **Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985** traten befristete Beschäftigungsverhältnisse in den Fokus der Forschung. Diese Beschäftigungsform war von besonderem Interesse, da sie den Kündigungsschutz aufweichte. Weitere Beschäftigungsformen, die vom **Normalarbeitsverhältnis** abwichen und verstärkt wegen ihrer potenziell negativen Wirkungen auf die Arbeitnehmer in das Forscherinteresse rückten, waren **Leiharbeit**, **Scheinselbstständigkeit**, **Teilzeitbeschäftigung** und **Minijobs**. Die Diskussion um **atypische Beschäftigungsverhältnisse** leitete auch einen Wechsel der Forschungsansätze ein, sodass viele Themen aus der damaligen qualitativ ausgerichteten Arbeits- und Industriesoziologie in die quantitativ ausgerichtete Beschäftigungs- und Arbeitsmarktforschung eingeflossen sind. Die Arbeitsmarktforschung konzentrierte sich verstärkt auf die The-

3 | Die Forschung zu beruflichen und insbesondere dualen Ausbildungen wurde insbesondere durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aufrechterhalten.

men der Arbeitslosigkeit, ökonomischen Inaktivität und die sich neu formenden (atypischen) Beschäftigungsverhältnisse. Zugleich ließ die Arbeitsmarktforschung die klassischen arbeits- und industriesoziologischen Schwerpunkte der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Rationalisierungsprozesse hinter sich.

Eng verwandt mit dem Thema der atypischen Beschäftigung sind auch die Probleme des **Niedriglohns**, der **Randbelegschaften** und der **prekären Beschäftigung**. Die Themen reichten hier von der konkreten Fragestellung danach, wie prekäre Beschäftigung erzeugt wird, bis zur Definition von normaler Beschäftigung. Zu dieser Zeit war allerdings kaum Material zum Thema prekäre Arbeit vorhanden. Zwar gab es die Arbeitsforschung bzw. arbeitnehmersnahe Forschung, jedoch war deren Fokus in Zusammenhang mit der Soziologie auf die großen Industriebetriebe, großen Verwaltungen und hoch qualifizierten Angestellten gerichtet und nicht auf den prekären Bereich der kleinen Betriebe und der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Migrantinnen. Da klassische industriesoziologische Analysen nicht nur stark industriebezogen, sondern auch stark facharbeiterbezogen waren, ist im Zuge der Forschung zur prekären Beschäftigung auch die **industrielle Einfacharbeit** wieder stärker in den Fokus gerückt. Die Prekaritätsforschung zeigt zudem die Relevanz von qualitativer »Barfuß-Empirie«: Quantitative Massendatensätze sind durch ihre standardisierte Natur kaum dazu geeignet, neue Phänomene zu erfassen, die relativ kleine Bevölkerungsgruppen betreffen. Mittels qualitativer Forschungsmethoden kann man jedoch neue Problemfelder identifizieren und neu entstehende gesellschaftliche Probleme verorten, indem man mit – aus quantitativer Sicht – relativ schwachen Daten arbeitet. Viele Arbeiten zu prekärer Beschäftigung begannen entsprechend weniger vor diesem Hintergrund, sondern kamen aus anderen Richtungen wie der Frauenforschung oder der historischen Sozialforschung.

Prekaritätsforschung, die in den 2000er-Jahren an Fahrt aufnahm, läuft damit parallel zur Diversitätsforschung und Diskriminierungsforschung. Neuere Forschungsarbeiten kombinieren diese Debatten mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt und untersuchen die Rolle von körperlicher und psychischer Behinderung sowie Ethnizität. Ein wichtiger Teil der sozialen Ungleichheitsforschung beschäftigt sich mit dem Thema Einkommen, mit der Polarisierung von Einkommens- und Vermögenspositionen oder mit Bereichen wie Armut trotz Erwerbsarbeit und der Verbindung von Erwerbsarbeit und sozialpolitischer Absicherung.

Deutsche Wiedervereinigung

Mit der deutschen Wiedervereinigung rückte auch die Diskussion um Arbeitslosigkeit, (Arbeitsmarkt-)Integration, **regionale Strukturpolitik** und **prekäre Arbeitsverhältnisse** in den Vordergrund. So wurde z. B. im Einzelhandel in den neuen Bundesländern untersucht, wie die Transformation des wirtschaftlichen und politischen Systems auf individueller Ebene am Arbeitsplatz bewältigt wurde. Dabei wurde analysiert, wie die unterschiedliche Gestaltung der Bildungssysteme die Erwerbsverläufe und Arbeitsmarktchancen in den alten und neuen Bundesländern beeinflusst und welche Auswirkungen die institutionellen Rahmenbedingungen insbesondere auf die Frauenerwerbstätigkeit haben. Die Transformation und Integration der sozialistischen Planwirtschaft in die globalisierte Marktwirtschaft, die quasi über Nacht erfolgte, stellte die etablierten klassen- und sozialisationstheoretischen Annahmen infrage und brachte eine Reihe von Projekten auf den Weg, die sich mit Fragestellungen zum Rassismus und Rechtsradikalismus befassten, z. B. wie Arbeitnehmer Zugang zu rechts-populistischen Organisationen finden.

Hartz-Gesetze

Die Einführung der Hartz-Gesetze leitete eine Hochphase der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsforschung im Sinne von klassischen Evaluationsstudien ein. Die Themen der **atypischen** und **prekären** Beschäftigungsforschung fanden mit dem Übergang zum SGB III ebenfalls eine erneute Hochzeit. Das verlieh der (quantitativen) arbeitnehmernahen Forschung ab Mitte der 2000er-Jahre neuen Aufschwung. Mit Einführung der Hartz-Gesetze fand außerdem ein paradigmatischer Wandel seinen Abschluss, der seinen Ursprung in den 1990er-Jahren hatte: Das Forschungsinteresse war nun fast ausschließlich auf das Problem der Arbeitslosigkeit konzentriert, während die Probleme der Verwertbarkeit von beruflichen Qualifikationen sowie der Entwicklung und Pflege von **Humankapital** aus dem Forschungsmainstream verschwanden. Dieser Paradigmenwechsel ist paradox, da die Problemfelder des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels, die nicht nur theoretisch untrennbar mit der Qualifikationsentwicklung und dem Humankapitalerhalt verbunden sind, gleichzeitig in den Forschungsmainstream übergangen.

Work-Life-Balance

Ein weiteres großes Forschungsfeld ist die **Work-Life-Balance**, also die Ausgewogenheit zwischen der Arbeit z. B. im Industriebetrieb und der Freizeit. Dabei kann Work-Life-Balance modern im Sinne von Vereinbarkeit verstanden werden: Welche Arbeitsmarktinstitutionen erschweren oder erleichtern die Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Erwerbsleben? Alternativ wird dieses Problemfeld auch klassisch industriesoziologisch im Sinne des Erschöpfungsgrads bearbeitet, mit dem Arbeitnehmer nach der Arbeit in die Freizeit, Haus- und Familienarbeit starten. Diese Erschöpfung ist ein entscheidender Faktor in der Nutzung der Freizeit, die tatsächlich die Bezeichnung »freie Zeit« im Sinne einer erbaulichen Beschäftigung verdient.

Einen alternativen Blickwinkel auf die **Entgrenzung von Arbeit** und Work-Life-Balance entwickelt die Forschung des Themenbereichs der **Reproduktionskrise**. Hier wird der Frage nach dem Zusammenspiel von Arbeit und Privatbereich nachgegangen und insbesondere die Rolle sich zuspitzender Leistungsanforderungen im Erwerbsbereich für den privaten Lebensbereich analysiert. Ein idealtypischer Gegenstand, anhand dessen das Zusammenspiel von Privatleben und Erwerbsarbeit und deren Einfluss auf den Reproduktionsbereich beforscht wurde, sind z. B. Alleinselbstständige (also Selbstständige ohne Angestellte), welche sich in der Grauzone zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern befinden. Sie erlauben den exklusiven Blick darauf, was passiert, wenn der »Betrieb« aus nunmehr einer Person besteht, welche Rolle private Kontakte für die Geschäftskontakte spielen und wie Haushalt und Kindererziehung in solch einer »flexiblen« Erwerbsform organisiert werden.

Dienstleistungsforschung

Der Begriff Dienstleistungsforschung ist als Überschrift bzw. Schlagwort eigentlich zu weit gefasst, um eine inhaltliche Aussage zu machen, weil die Mehrheit aller Arbeitnehmer Dienstleistungstätigkeiten bzw. Dienstleistungsberufe ausüben. Dennoch kann der Begriff der Dienstleistung immer noch ein hilfreiches Konstrukt sein, das es erlaubt, klassische arbeits- und industriesoziologische Forschung, die sich auf Industriearbeit konzentriert, von Forschung abzugrenzen, deren Gegenstand jenseits der industriellen Arbeit liegt. Auch die Industrie- und Arbeitssoziologen hatten Dienstleistungstätigkeiten nicht ignoriert, sondern innerhalb der Betriebe teilweise die Verwaltungsapparate und die Führungsetagen

mit berücksichtigt. Streckenweise wurde auch komplett außerhalb von Industriebetrieben geforscht; z. B. wurden große Verwaltungen und die Organisation der Arbeitsabläufe innerhalb dieser Verwaltungen im Sinne der **Humanisierung der Arbeit** analysiert. Jenseits des industriellen Mainstreams existierten außerdem einzelne Projekte zur Dienstleistungsforschung, die sich z. B. mit dem Einzelhandel beschäftigten. Hier wurden u. a. die interaktive Arbeit im Sinne von **Emotionsarbeit** und Gefühlsarbeit und die Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit thematisiert. Zudem gehören auch die Wissens- und die Handhabungsarbeit zu diesem Forschungsbereich. Bei der Wissensarbeit wurden z. B. die IT-Industrie, das Bankenwesen sowie die Software-Entwicklung betrachtet. Die Handhabungsarbeit im Dienstleistungsbereich umfasst Logistik, Verkehr, Nachrichtenübermittlung und Transport. Hier wird häufig aus einer Prekariarisierungsperspektive geforscht und gefragt, wie man die Arbeit besser gestalten kann und wie hoch der **Automatisierungsgrad** sein sollte.

Die starke Konzentration der arbeitnehmernahen Forschung auf die Industriearbeit insbesondere in den 1970er- und 1980er-Jahren resultierte in einem profunden Kenntnisstand der Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen in der Industriearbeit. Hätte man Landkarten zeichnen wollen, um das produzierte Wissen aus Industriearbeitsforschung und Dienstleistungsforschung kartografisch sichtbar zu machen, so hätte man bei ersterer eine Karte mit detaillierter Landschaft und bei letzterer ein weißes Blatt mit vereinzelt Inseln erhalten, die lediglich eine Idee von den Arbeitsprozessen und -bedingungen der Dienstleistungsarbeit hätten geben können. Dies hat sich im Laufe der Jahre nur wenig verändert, auch wenn Dienstleistungsarbeit heute eine wichtigere Rolle in der arbeitnehmernahen Forschung einnimmt. Unter dem Stichwort Emotions- und Care-Arbeit werden z. B. Betriebsfallstudien in Pflegeheimen durchgeführt. Ein weiteres Forschungsfeld sind öffentliche Dienstleistungen wie die Polizei und das Gesundheitswesen. Ein relativ neues Forschungsfeld, das mit der Forschung zur Dienstleistungsarbeit nahe verwandt ist, ist die **Entgrenzung von Arbeit** und die Erforschung der Grenzen der Entgrenzung, die die neue Zielgruppe der Internetdienstleister in den Blick nimmt. Hier geht es um die Veränderungen von Arbeitsverhältnissen, **neue Selbstständigkeit** und die Umdeutung von betrieblichen Strukturen.

Die Arbeitssituation in Betrieben heute

Mit der quantitativen Wende in der arbeitnehmersnahen Forschung ging die Erforschung der betrieblichen Arbeitsbedingungen und der betrieblichen Rationalisierungsprozesse stark zurück. Dies führte dazu, dass wir im Gegensatz zu den 1970er- und 1980er-Jahren heute keine Landkarte mehr zeichnen könnten, in der die dominierenden Organisationsprinzipien von Arbeitsprozessen für die relevanten Branchen abgebildet wären. Heute wissen wir mit Ausnahme von einigen wenigen dauerbeforschten Modellbetrieben nicht mehr, wie sich die Arbeitssituation in den Betrieben darstellt und welche neuen Technologien wie breit und mit welchen Folgen für die Beschäftigten eingesetzt werden. Dieser Mangel wird in der aktuellen Debatte um die **Industrie 4.0** offensichtlich. Es fehlt zudem empirisches Material, um neue Problemfelder wie den gläsernen Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerüberwachung oder die Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten analysieren zu können. Daher existieren zur totalen Kontrolle von Arbeitnehmern (**panoptische** Arbeitswelt) oder auch zum ungeprüften Axiom des (andauernden) Interessengegensatzes zwischen Arbeit und Kapital nur vereinzelte und fragmentarische Forschungsarbeiten. Nichtsdestotrotz wurden neue Themen wie industrielle Restrukturierung, Digitalisierung, Umgang mit ökonomischen Krisen, **Corporate Governance**, EU-Erweiterung, Offshoring/ Standortverlagerungen, **transnationale Wertschöpfungsketten**, Migration, Erwerbspersonenpotenzial, Fachkräftemangel und Langzeitarbeitslosigkeit in den Kanon der arbeitnehmersnahen Forschung integriert. Weiterhin versuchen die Forscher nun auch, ihre Arbeit von den Großbetrieben auf die Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen auszuweiten. Dies ist eine bedeutende Neuerung, da die Forschung sich bis dahin vor allem auf große Unternehmen und Betriebe konzentrierte.

Zusammenfassung

Alle Experten stimmten darin überein, dass die unterschiedlichen Themen starken Konjunkturen unterliegen. Manche Themen haben eine relativ kurze Lebensdauer, während andere relativ konstant beforscht werden. Ihr Auftauchen ist häufig von exogenen Faktoren wie neuen Technologien und Organisationsformen oder der Entwicklung der globalisierten Warenmärkte abhängig. Zudem sind bestimmte Themen häufig fest mit einzelnen Wissenschaftlern und Institutionen verbunden. Wechseln die Wissenschaftler die Institution oder gar

das Beschäftigungsfeld oder wechseln Forschungsinstitutionen ihr Management, kann dies die Erforschung einzelner Themen stark beeinflussen. Weiterhin ist der Einfluss der geldgebenden Organisationen auf die Forschungsthemen nicht zu unterschätzen, wie das folgende Kapitel u. a. darlegt.

2.3 Wie hat sich die Finanzierung von arbeitnehmernaher Forschung entwickelt?

Nicht einig waren sich die Experten hinsichtlich der Bewertung der Finanzierung von arbeitnehmernaher Forschung. Einige Experten waren der Ansicht, dass sich die individuellen Förderchancen für klassische Arbeits- und industri soziologische Projekte im Laufe der Zeit verschlechtert haben, während andere es grundsätzlich schwierig fanden, die Situation objektiv zu beurteilen. Eine Expertin fasste die Entwicklung der Finanzierung folgendermaßen zusammen: Generell sei nicht eindeutig zu beurteilen, ob sich die Fördersituation im Laufe der Zeit verschlechtert oder verbessert habe; es sei lediglich feststellbar, dass Laufzeiten von Forschungsprojekten kürzer würden. Gleichzeitig hat sich die Zahl der Wissenschaftler, die qualitativ hochwertige Forschungsanträge stellen, stark erhöht. Obwohl dies die Förderchancen aus Sicht der Forscher stark verringert, da die Zahl der konkurrierenden Antragsteller gestiegen ist, muss es auf der Makroebene der Projekte noch keine Benachteiligung von arbeitnehmernaher Forschung bedeuten.

Allgemeine Einschätzung der Finanzierung

Die Finanzierung von arbeitnehmernaher Forschung wurde in den 1970er-Jahren insbesondere durch das [HdA-Programm](#), aber auch durch die Gewerkschaften getragen. Dabei hat das HdA-Programm der arbeitnehmernahen Forschung in Deutschland den notwendigen finanziellen Schub gegeben, um sich dauerhaft in der sozialwissenschaftlichen Forschungslandschaft zu etablieren. Die neu finanzierten Forschungsprojekte gaben einer neuen Generation von Forschern die Gelegenheit, die arbeitnehmernahen Forschungsthemen mit eigenen Publikationen und Forschungsarbeiten in den Forschungsmainstream zu verankern. Die HdA-Nachfolgeprogramme hatten jedoch den Fokus nicht mehr auf Arbeitnehmer und arbeits- und industriearbeitssoziologische Ansätze gerichtet. Entsprechend mussten sich die Forscher zu arbeitnehmernahen Themen

ab den 1990er-Jahren wieder auf institutionalisierte Förderer wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und die VolkswagenStiftung konzentrieren. Die Einwerbung von Fördermitteln für arbeitnehmersnahe Forschung erfuhr in den 1990er-Jahren einen zusätzlichen Dämpfer, der vermutlich von Spekulationen über ein mögliches Ende der Arbeitsgesellschaft ausgelöst wurde. Darüber hinaus fiel ein wichtiger Förderer weg, der ebenfalls jenseits von Programmlinien förderte: Beim Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) konnten nur bis zu einem bestimmten Zeitpunkt Anträge direkt und ohne konkrete Ausschreibungen gestellt werden.

Innerhalb der arbeitnehmersnahen Forschung verschob sich ab den späten 1990er-Jahren die Finanzierung von klassischer arbeits- und industriesoziologischer Forschung (betriebliche Arbeitsbedingungen) hin zur soziologischen Arbeitsmarktforschung (Beschäftigungsverhältnisse). Dennoch führte eine Reihe von Faktoren dazu, dass die arbeitnehmersnahe Forschung stark abnahm. Dazu gehört, dass es arbeitnehmersnahe Forschungsthemen, wenn sie nicht in Mode sind, schwer haben, über kompetitive Prozesse Gelder einzuwerben. Folglich wurden die Erfolgsquoten für arbeitnehmersnahe Forschungsprojekte, die zudem in der Tradition der Arbeits- und Industriesoziologie stehen, in den 2000er-Jahren immer geringer. In den 1970er- und 1980er-Jahren waren Forschungsanträge mit dem Etikett der arbeitnehmersnahen Forschung relativ erfolgreich in der Einwerbung von Fördermitteln. Seit den 1990er-Jahren ist dieses Etikett jedoch eher ein Negativausweis, der den Forschern große Nachteile bei der Einwerbung von Forschungsprojekten einbringt.

Aktuell deutet sich eine Trendwende an: In verschiedenen Sektionen der deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS), insbesondere der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie, werden zurzeit viele Initiativen gestartet, um neue Förderprogramme bei den Ministerien anzuschieben, die potenziell in den Bereich der arbeitnehmersnahen Forschung fallen (z. B. [Industrie 4.0](#)).

Stiftungen

Neben der Fritz Thyssen Stiftung und der VolkswagenStiftung⁴ ist die Hans-Böckler-Stiftung eine der wenigen Stiftungen, die relativ themenoffen Grundlagenforschung fördert. Ab den frühen 1980er-Jahren standen der Hans-Böckler-Stiftung deutlich mehr Mittel zur Forschungsförderung zur Verfügung.

4 | bis 1989 »Stiftung Volkswagenwerk«

Dies führte insbesondere ab Mitte der 1980er-Jahre dazu, dass die Stiftung ihre Forschungsförderungsaktivitäten massiv ausweitete und somit zu einer Art Förderzentrum für arbeitnehmernahe Forschung avancierte. Zudem professionalisierte und standardisierte die Hans-Böckler-Stiftung ihre Förderungsvergabe im Laufe der Zeit.

Arbeitnehmernahe Forschung konnte sich jenseits aller Diskontinuitäten in der Forschungsförderung vor allem in Göttingen relativ dauerhaft und fest etablieren, da das **Niedersächsische Vorab** der VolkswagenStiftung die Forscher mit einer Grundausrüstung an Finanzierungsmitteln versehen hatte.

Die Finanzierung von (arbeitnehmernahe) Forschung durch die Vielzahl an Stiftungen in Deutschland ist relativ schwierig, da diese meist eigene Programme und relativ enge Themen verfolgen und nur solche Anträge Aussicht auf Erfolg haben, die genau diese Themen aufgreifen. Die enge Eingrenzung der Problemfelder führt zudem dazu, dass die Aussagen und Ergebnisse dieser Forschungsprojekte selten weit von den Positionen der Auftrag- bzw. Geldgeber entfernt sind.

Über die Vergabe von Promotionsstipendien durch politische, aber auch kirchliche Stiftungen findet die (arbeitnehmernahe) Forschung einen weiteren Weg der Finanzierung. Hier wird Forschung relativ unabhängig von der universitären Planstellenlandschaft und unabhängig von Drittmittelforschungsförderung ermöglicht.

Die DFG und die Kannibalisierung der arbeitnehmernahen Forschung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist selbstverständlich eine der Hauptanlaufstellen für die Förderung von arbeitnehmernahe Forschung. Dennoch ist es in den letzten Jahren zunehmend schwieriger geworden, mit einschlägigen Themen bei der DFG eine Förderung zu erhalten. Der Hauptgrund hierfür ist hausgemacht: Die soziologischen bzw. sozialwissenschaftlichen qualitativen und quantitativen Disziplinen haben sich gegenseitig **kannibalisiert**. In der Soziologie tobt ein Grabenkrieg zwischen »Quantis« und »Qualis«: Mit der quantitativen Wende haben quantitative Forscher in der sozialwissenschaftlichen Forschung an Rückenwind gewonnen und setzen ihre methodologischen Standards zum Nachteil der qualitativen Forscher durch. Es ist nahezu unmöglich, eine Betriebsfallstudie durchzuführen und diese in der Antragsstellung nach quantitativen Forschungskriterien zu begründen (z. B. Repräsentativität).

Daher wird die Eigenlogik von qualitativer Forschung mit den relativ disziplin-fremden quantitativen Kriterien schnell disqualifiziert.

Die Förderpolitik der Bundesministerien, aber auch vieler Stiftungen über Programmlinien trägt stark dazu bei, dass es sozialwissenschaftliche Forschungs-themen und damit auch arbeitnehmersnahe Themen zunehmend schwerer ha-ben, Fördermittel bei den Ministerien einzuwerben. Dies führt dazu, dass gute Ideen und wichtige Probleme, die außerhalb dieser Förderlinien liegen, nur bei der DFG im Normalverfahren beantragt werden können und sich dort eine gro-ße Anzahl von Forschungsanträgen sammelt, was den Wettbewerbsdruck erhöht und die individuellen Förderchancen verringert. Diese werden zudem weiter geschmälert, wenn die Forscher Anträge zur arbeitnehmersnahen Grundlagen-forschung einreichen, die außerhalb von »neuen«, »modischen« oder »kommen-den« Forschungsthemen liegen.

Das Resultat ist eine immer größer werdende Förderungslücke, die üblicher-weise durch die Hans-Böckler-Stiftung und andere Stiftungen geschlossen wer-den soll. Diese Entwicklung führt jedoch dazu, dass die Hans-Böckler-Stiftung ebenfalls überrannt wird und die Flut an Anträgen weder personell noch finan-ziell stemmen kann.

Universitäten

Aus der Generation der [HdA-Forscher](#) sind viele Professuren erwachsen, wo-durch die arbeitnehmersnahe Forschung im Sinne der Arbeits- und Industrie-soziologie mittelfristig sowohl ihr finanzielles Fortbestehen als auch ihren per-sonellen Nachwuchs sichern konnte (über die universitäre Lehre sowie über Planstellen aus Lehrstuhlmitteln). Nichtsdestotrotz hat die alte Professoren-garde nun fast durchgängig das Rentenalter erreicht und tritt nach und nach ab. In der Folge ist die Zahl der traditionellen arbeits- und industriesoziologi-schen Lehrstühle rückläufig. Viele Lehrstühle für Arbeitssoziologie werden ab-geschafft bzw. durch Lehrstühle für Organisations- oder Wirtschaftssoziologie ersetzt. Einen großen Unterschied macht hier der Fokus der Arbeits- und In-dustriesoziologie vor allem auf abhängig Beschäftigte, welcher von der Organi-sations- und Wirtschaftssoziologie so nicht geteilt wird. Damit fallen viele auf arbeitnehmersnahe Themen ausgerichtete Lehrstuhlplanstellen an andere For-schungsbereiche – und somit dauerhaft weg. Zudem könnte mit dem Wegfall der entsprechenden Lehrkapazitäten der wissenschaftliche Nachwuchs gefähr-det sein.

Eine weitere Entwicklung, die jedoch Drittmittelforschung an Universitäten generell und nicht nur die arbeiternahere Forschung betrifft, ist die Einführung der Beihilfeverordnung durch die Europäische Union Anfang 2011. Diese stellte für die meisten Universitäten einen drastischen Einschnitt in der Drittmittelförderung dar, da die Einwerbung von Drittmitteln nun unter den Bedingungen des europäischen Wettbewerbsrechts bzw. des europäischen Vergaberechts zu erfolgen hatte. Die Einwerbung von Drittmitteln erfolgt nun auf EU-rechtlich regulierten Quasi-Märkten, und sollten Universitäten private Forschungs- oder Beratungsfirmen benachteiligen, drohen ihnen drakonische Strafen.⁵ Die Universitäten mussten entsprechend erst eine Trennungsrechnung einführen, die es ihnen ermöglicht, zwischen Lehr- und Forschungs-Overheads zu trennen (versteckte Subventionierung). Dies machte eine umfassende bürokratische Restrukturierung bezüglich der Overheads erforderlich, die wenig wirtschaftlich waren und daher zu einem Wettbewerbsnachteil für die Universitäten gerieten. Während diese Entwicklung alle Forschungsrichtungen betraf, traf es die arbeiternahere Forschung zu diesem Zeitpunkt besonders hart: In einer Phase, in der das Geld für arbeiternahere Forschung ohnehin äußerst knapp war, wurden die meisten universitären Antragsteller aus den Forschungsmärkten gedrängt.

Förderung durch Bundesministerien

Die aktuelle bundesministeriale Förderlandschaft zeichnet sich dadurch aus, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), aber auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) relativ wenige arbeiternahere Förderlinien auflegten. Während das Programm »**Humanisierung des Arbeitslebens**« (HdA) vom damaligen Bundesministerium für Forschung und Technologie (BMFT) bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) noch genuin arbeiternah war, legten die Folgeprogramme wie z. B. »Arbeit und Technik« einen wesentlich stärkeren Förderfokus auf die technologischen Komponenten. Es wurde daher schwieriger, beim BMBF Förderung aus diesem Programmtopf zu erhalten. Ob und inwiefern Forscher arbeiternahere Themen in den BMBF-Förderlinien unterbringen können, hängt stark von der Fantasie und Eloquenz der Antragsteller und den Schwerpunkten der jeweiligen Projektklinien ab – wobei anzumerken

5 | Die Richtlinie 2006/C323/01 verlangt eine getrennte Berechnung des Projekt-Overheads.

ist, dass die Finanzierung von Projekten zunehmend bürokratischer geworden ist und die Zeiträume zwischen Antragstellung und Auszahlung der Projektmittel im Falle einer Förderung immer größer werden.

Vor dem Hintergrund, dass die Zahl von industrie- oder arbeitsmarktsoziologischen Lehrstühlen stark rückläufig ist, kann die geplante Auflage eines neuen Programms mit hoher Ähnlichkeit zum ursprünglichen HdA-Programm auf Bundesebene als ein ermutigendes Signal aufgefasst werden. Damit bestünden gute Aussichten, dass sich die Forschungslage zu arbeitnehmersnahen Themen in den nächsten Jahren verbessern wird. Eventuell hat dieses Programm sogar eine ähnliche Initialzündungsfunktion wie das HdA-Programm und ermöglicht die Herausbildung einer neuen Generation von arbeitnehmersnahen Forschern.

Weitere Quellen der Forschungsförderung

Weitere Förderquellen befinden sich eine Stufe unterhalb des Bundes (Landesministerien) oder auch eine Stufe über der Bundesebene (Europäische Union). In den 1990er-Jahren trat die EU als Finanzier von Projekten zu vergleichenden Statistiken wie z. B. Vergleichen von **Gruppenarbeitskonzepten** und Arbeitsbedingungen auf. Während sich in Ländern wie den Niederlanden und Großbritannien relativ rasch Zentren für arbeitnehmerorientierte Forschung bildeten, hat sich in Deutschland kein Zentrum für europäisch orientierte Arbeitnehmersforschung etabliert.

In den 1980er-Jahren wurde von der Landesregierung Nordrhein-Westfalen ein Programm namens »Sozialverträgliche Technikgestaltung« ins Leben gerufen. Aufbauend auf dieses Programm wurde das Institut »Arbeit und Technik« gegründet. Die Mittel für die arbeitnehmersnahe Forschung dieses Instituts wurden vom damaligen Arbeitsministerium und aus Haushaltsmitteln des Landes zur Verfügung gestellt.

Selten wurde arbeitnehmersnahe Forschung zudem durch Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften direkt gefördert. In den 2000er-Jahren war z. B. der Metallarbeitgeberverband ein wichtiger finanzieller Förderer, der verschiedene Institute damit beauftragte, Begleitforschung zum Thema »**einheitlicher Entgeltrahmen**« zu betreiben.

Zusammenfassung

Die Experten differenzieren insgesamt zwischen drei großen Problemfeldern bei der Förderung von arbeitnehmernaher Forschung:

- Zum einen kritisieren sie die Praxis vieler Förderer, thematisch enge Förderlinien festzulegen. Neue Forschungsthemen oder Grundlagenforschung können so schnell ins Hintertreffen geraten. Die immer kompetitiver werdende Forschungslandschaft reduziert die Förderchancen von riskanten neuen Themen und wenig anwendungsorientierter Grundlagenforschung zusätzlich.
- Die Grabenkämpfe zwischen quantitativ und qualitativ orientierten Forschern sind vor diesem Hintergrund wenig konstruktiv und reduziert insbesondere die Förderchancen von Projekten in interdisziplinären Kooperationsanträgen.
- Schließlich wird der arbeitnehmernahen Forschung langsam der Boden unter den Füßen weggezogen, indem ihre Lehrstühle reihenweise umgewidmet oder abgeschafft werden. Damit fallen permanente Planstellenmittel dauerhaft weg.

2.4 Allianzen und Kooperationen

Die Diskussion um mögliche Allianzen zwischen arbeitnehmernahen Forschern und Unternehmen dreht sich hauptsächlich um die Möglichkeit des Zugangs zu den Beschäftigten innerhalb der Unternehmen. Die unterschiedlichen Handlungslogiken von Forschern und Unternehmern lassen solche Allianzen eher als Ausnahme denn als die Regel erscheinen. Neben den Gefahren solcher Kooperationen betonten die Experten daher auch den Gegensatz zwischen dem analytisch-normativen Forschungsinteresse der Forscher und dem Interesse der Unternehmen am praktischen Nutzen der Forschung. Zusätzlich wurde auf neue Forschungsverbünde hingewiesen, die in der Regel junge Wissenschaftler zusammenführen und sich spezifischen, eher defizitär beforschten Themengebieten widmen.

Unternehmen

Von Unternehmensseite her gab es eine nur sehr langsame, eher skeptische Annäherung mit rein punktuellm Interesse an Kooperationen mit arbeitnehmer-

nahen Forschern. Mit der Diskussion um die **Lean Production** änderte sich die Lage jedoch, und die Unternehmen hatten ein großes Interesse an diesem populären Konzept. Dieses Interesse an Forschung direkt am Arbeitsplatz seitens der Unternehmer ist stark zyklisch und erlebt immer dann eine Hochphase, wenn neue arbeitspolitische Konzepte wie die **Gruppenarbeit** oder **Industrie 4.0** auftauchen. Allerdings haben es Forscher jenseits von Beratungen, Vorträgen und Seminaren dennoch relativ schwer, Zugang zu den Werken und Arbeitsplätzen der Arbeitnehmer zu erhalten. Die Gründe sind vielfältig und umfassen z. B. die direkten Kosten durch entgangene Arbeitszeit, wenn Beschäftigte befragt werden, oder auch Vorbehalte gegenüber den Forschern und ihrer Wertneutralität.

Kooperationen wurden nicht nur von Unternehmensleitungen, sondern auch vom Personalmanagement oder einzelnen Führungspersonen in Schlüsselpositionen aktiv angestrebt. So gab es immer wieder Kooperationen mit Unternehmen auf der Ebene der Geschäftsführer, die allerdings eher an der Optimierung ihrer Arbeitsprozesse interessiert waren. Dennoch blieb auch hier die Arbeitnehmerseite nicht außen vor, weil die Forscher Kompromisse aushandelten, welche die Interessen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite vertraten. In seltenen Fällen sitzt ein ausgebildeter Sozialwissenschaftler in der entsprechenden Position eines Unternehmens, die es ihm erlaubt, auf arbeitnehmersnahe Wissenschaftler zuzugehen, um interessante Neuerungen oder Probleme innerhalb des Unternehmens analysieren zu lassen. Ein wichtiger Vermittler zwischen Unternehmensleitung, Beschäftigten und Forschern sind häufig die Betriebsräte, ohne die die Forscher teilweise keinen Zugang zu den Betrieben erhalten hätten.

Häufig gehen die Wissenschaftler auch direkt auf Unternehmen zu und versuchen, die Managementebene davon zu überzeugen, dass sozialwissenschaftliche Fragestellungen auch für die Unternehmen von Relevanz sind. Damit diese Strategie Erfolg hat, müssen die Forscher sich vorab überlegen, welche Fragestellungen für das jeweilige Unternehmen von Interesse sein könnten. Diese Art der Kooperation steht der rein beobachtenden (analytischen) und nicht gestaltenden (nicht problemlösenden) Forschung jedoch entgegen, da Unternehmen eher solchen Kooperationen zugeneigt sind, von denen sie ebenfalls profitieren.

Mit entsprechend großer Sorge wird von einem der Experten das Streben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wahrgenommen, ihre Förderrichtlinien so weit zu ändern, dass die Wissenschaftler künftig im Auftrag von Unternehmen handeln und forschen. Ob unter solchen Vorzeichen Wissenschaft im ursprünglichen Wortsinne noch betrieben werden kann, ist äußerst

fraglich. Wenn vom BMBF geförderte Projekte demnächst Unternehmen nicht nur als Kooperationspartner vorsehen, sondern auch als Konsortialführer, dann wird den Unternehmen damit ein noch weitreichenderer Einfluss auf die Forschung zugestanden. Die Ergebnis- und Themenoffenheit und auch die Wertneutralität der Forschung wären damit kaum noch gegeben, und wirklich neues Wissen könnte so wahrscheinlich nicht produziert werden.

Universitäten

Während die Kooperation zwischen Forschern aus unterschiedlichen Universitäten und Forschungseinrichtungen im Rahmen von gemeinsamen Forschungsprojekten Normalität ist, berichteten die Experten nicht von dauerhaften bzw. institutionalisierten Allianzen. Die Gespräche verwiesen auf informelle Netzwerke, formale Forschungsk Kooperationen sowie scharfe Konkurrenzsituationen zwischen Forschern und Institutionen. Nichtsdestotrotz existieren relativ dauerhafte, dezentrale und universitätsübergreifende Forschungsverbände (Arbeitskreise), die eine große Anzahl an Wissenschaftlern bzw. wissenschaftlichem Nachwuchs thematisch und methodisch zusammenführen (z.B. der Arbeitskreis »Strategic Unionism«). Auf diese Weise werden über Qualifizierungsarbeiten und lehrstuhlübergreifende, thematisch aufeinander ausgerichtete Planstellen neue arbeitnehmersnahe Probleme bearbeitet. Stoßen diese neuen Themen auf gesellschaftliches Interesse, finden sich anschließend auch Mittel aus etablierten Forschungsförderungstöpfen, um sie über reguläre Forschungsprojekte weiterzuarbeiten.

Auf einer ähnlich basalen Ebene wie die Arbeitskreise, jedoch institutionell und finanziell gefördert, arbeiten zwei neu eingerichtete Allianzen:

- An der Universität Kassel wurde in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vor einigen Jahren die »Global Labour University« (GLU) aufgebaut. Diese bietet Sommerschulen an, bei denen sich Gewerkschaftsaktivisten aus der ganzen Welt mit Wissenschaftlern austauschen und mögliche Kooperationen anschieben können.
- Ein weiterer Schwerpunkt im Bereich der Arbeitsforschung hat sich in Berlin an der Humboldt-Universität herausgebildet. Das Internationale Geisteswissenschaftliche Kolleg »IGK Arbeit und Lebenslauf in globalgeschichtlicher Perspektive«, kurz »re:work«, gehört zu den Käte Hamburger Kollegs für geis-

teswissenschaftliche Forschung und ist Teil der BMBF-Initiative »Freiraum für die Geisteswissenschaften«. Inhaltlich geht es um die Frage nach, wie sich das Verhältnis zwischen Arbeit, Generation und sozialer Gerechtigkeit in den letzten 100 Jahren entwickelt hat.

Ferner gab es häufig relativ dauerhafte Kooperationen zwischen arbeitnehmersnahen Forschern und einzelnen Verbänden, z. B. in den 1970er- und 1980er-Jahren eine recht enge Kooperation mit dem Rationalisierungs-Kuratorium der deutschen Wirtschaft (RKW)⁶. Naturgemäß existieren immer wieder mehr oder minder dauerhafte Kooperationen zwischen Einzelgewerkschaften und einzelnen Forschern bzw. Forschungsinstitutionen.

Zusammenfassung

Von dauerhaften institutionalisierten Kooperationen zwischen Forschungsorganisationen wird kaum berichtet, die notwendige Kooperation zwischen Forschern und Unternehmen wird als kompliziert beschrieben. Wenn das BMBF seine Pläne umsetzt und Unternehmen ein noch größeres Mitspracherecht in Forschungsprojekten einräumt, wird diese ohnehin schwierige Ausgangslage künftig eventuell zusätzlich erschwert und wissenschaftliche Standards werden unterwandert.

6 | 1998 umbenannt in »RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft e. V.«

3 Die quantitative Analyse von arbeitnehmernaher Forschung

Um arbeitnehmernahe Forschung im quantitativen Sinne analysieren zu können, muss der Begriff nicht nur inhaltlich definiert, sondern auch in seiner thematischen Breite erfasst werden. Zu diesem Zweck wurde im Anschluss an jedes Experteninterview eine Schlagwortliste erstellt, die die thematische Vielfalt der angesprochenen Forschungsprojekte und Themen in den jeweiligen Experteninterviews widerspiegelt. Alle sechs Experteninterviews zusammengenommen ergaben eine Liste von 614 verschiedenen Schlagwörtern.

Diese Liste wurde mit der Datenbank »proARBEIT« des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2003) abgeglichen. Die Informationen, die in dieser Datenbank zusammengetragen sind, basieren auf dem ehemaligen § 6 des Arbeitsförderungsgesetzes mit dem Ziel, die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Deutschland zu dokumentieren und diese Informationen zentral zu sammeln. Das Themenspektrum innerhalb der Datenbank ist entsprechend breit und umfasst verschiedene Fachdisziplinen wie die Wirtschaftswissenschaften, die Sozialwissenschaften, die Technikwissenschaften und die Bildungs- und Qualifikationsforschung (Cyprian et al. 1996).

Das IAB entwickelte ab 1985 eine kontrollierte »Schlagwortliste Arbeitsmarkt, Beruf und Berufsbildung«, die die Verschlagwortung von Forschungsprojekten anhand eines standardisierten Thesaurus gestattet. Diese Liste wurde kontinuierlich gepflegt, weiterentwickelt und rückwirkend auf ältere Projekte angewendet (Cyprian et al. 1996, S. 7f.). Da die Experten gleiche Inhalte häufig mit unterschiedlichen Begriffen umschrieben haben, musste die **Experten-Schlagwortliste** mit einem kontrollierten Schlagwort-Thesaurus abgeglichen werden. Die IAB-Datenbank »proARBEIT« erlaubt die Prüfung der Expertenschlagwörter und bietet automatisch auch synonyme oder sinnverwandte Schlagwörter an. Existierten ein oder mehrere IAB-Schlagwörter, die synonym oder sinnverwandt mit den

Expertenschlagwörtern waren, wurden bis zu drei dieser Schlagwörter anstelle des Expertenschlagworts übernommen. Nicht für alle Expertenbegriffe existierten standardisierte IAB-Schlagwörter. Zudem war bei einer Reihe von Expertenschlagwörtern Fachwissen nötig, um diese den passenden standardisierten Schlagwörtern zuordnen zu können. Die endgültige übersetzte Schlagwortliste wurde anschließend in die IAB-Datenbank eingegeben und jedes Projekt ausgelesen, das mit mindestens einem dieser Schlagwörter übereinstimmte.¹

Tabelle 1: Beispiel für die Übersetzung der Expertenschlagwörter in die Schlagwortliste »Arbeitsmarkt, Beruf und Berufsbildung«

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwörter | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|----------------------|--------------------|---------------------|
| Arbeitnehmerrechte | nicht vergeben | | |
| Arbeitsabläufe | Arbeitsablauf | Ablauforganisation | Arbeitsvorbereitung |
| Genfer Schema | Arbeitsanforderungen | Anforderungsprofil | Berufsanforderungen |
| gläserner Arbeitnehmer | siehe Überwachung | | |
| Überwachung | Überwachung | | |

Das Ergebnis der Schlagworteingabe² waren 20.822 Forschungsprojekte, für die zu 31 Variablen Informationen vorliegen, z. B. zu Projektstart und -ende, zu den Schlagwörtern, den geldgebenden Institutionen, den Organisationen und den Mitarbeitern, die die Forschungen durchgeführt haben, zu den Methoden, Publikationen und Verschiedenem mehr. Diese Informationen wurden gespeichert und in ein Format transformiert, das von der statistischen Analysesoftware STATA eingelesen werden kann. Das früheste Projekt, das in der Datenbank erfasst war und dessen Schlagwörter mit mindestens einem Schlagwort aus der Schlagwortliste übereinstimmen, startete 1951. Die folgenden Analysen wurden jedoch

1 | In diesem Fall beziehen sich die Analysen also auf die standardisierten Schlagwörter der IAB-Datenbank, in [Kapitel 3.4](#) werden sich die Analysen auch auf Schlagwörter beziehen, mit denen die Forschungsprojekte inhaltlich umschrieben wurden.

2 | Die Eingabe der Vielzahl an Schlagwörtern musste gesplittet erfolgen, da das veraltete DOS-basierte Datenbankprogramm nicht mehr als 500 Treffer abspeichern konnte, ohne abzustürzen.

auf Forschungsprojekte begrenzt, die frühestens 1970 begannen. Der Grund für diesen unteren Grenzwert ist, dass nahezu alle Experten die Entwicklung der arbeitnehmernahe Forschung erst ab diesem Zeitpunkt nachzeichneten. Entsprechend beziehen sich ihre Schlagwörter auf diese und die späteren Jahre. Da davon auszugehen ist, dass die Themen der arbeitnehmernahe Forschung zeitlichen Konjunkturen und Zyklen unterliegen, bieten die Experteninterviews nicht ausreichend Informationen, um auch die 1950er- und 1960er-Jahre thematisch über die Expertenschlagwörter zu erfassen.

Die IAB-Datenbank »proARBEIT« ist weder vollständig noch lückenlos. Dennoch ist sie ein einzigartiges Überblickswerk, das Informationen über laufende, abgeschlossene oder geplante Projekte aus verschiedensten Quellen zentral gesammelt und dafür eine einzigartige Fülle an Informationsquellen ausgeschöpft hat (z. B. Peemüller/Peters 1993). So nutzten die Autoren der Datenbank auf dem Gebiet der Beschäftigung Informationen, die in der Informationsstelle für Forschungen beim damaligen Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) eingingen, und Ergebnisse der Erhebungen des Informationszentrums Sozialwissenschaften (IZ) in Bonn. Fachliche Kontakte der Mitarbeiter des IAB, deren Mitgliedschaft in Beiräten, Kommissionen und dergleichen sowie Netzwerke im Allgemeinen wurden ebenso verwertet wie eingehende Materialabfragen von externen Forschungsprojekten. Die Durchsicht der Tages- und Fachpresse bot sich ebenfalls als Informationsquelle insbesondere zu abgeschlossenen Forschungsprojekten an. Ebenso wurden Geschäftsberichte von finanzierenden Institutionen bzw. forschenden Organisationen herangezogen.

Im Jahr 2003 stellte das IAB seine Forschungsdokumentationsarbeit ein. Die CD-ROM-Ausgabe der Dokumentation erschien noch bis zum Jahr 2007, wobei die Daten ab 2004 hauptsächlich vom IZ Bonn stammten. Das heißt, dass im Vergleich zu den vorherigen Jahren nur noch eine einzige Quelle genutzt wurde, um die Datenbank aktuell zu halten. Aufgrund dieses Bruches in der Erhebung der Informationen erfolgen die quantitativen Analysen in den folgenden Kapiteln nur bis zum Jahr 2003, da die (geringere) Zahl neuer Forschungsprojekte ab 2004 ebenso ein Resultat der Umstellung in der Erhebung sein kann. Die quantitative Entwicklung von Forschungsprojekten ist aber die zentrale und interessierende Größe in den folgenden Analysen. Da das IAB bei der Erstellung und Pflege seiner Forschungsdokumentation eine Strategie verfolgte, die die quantitative Erfassung von Forschungsprojekten priorisierte und dafür weniger Wert auf die Vollständigkeit der Informationen zu einzelnen Projekten legte, wiegt der beschriebene Bruch umso schwerer.

3.1 Die Entwicklung von arbeitnehmernaher Forschung zwischen 1970 und 2003

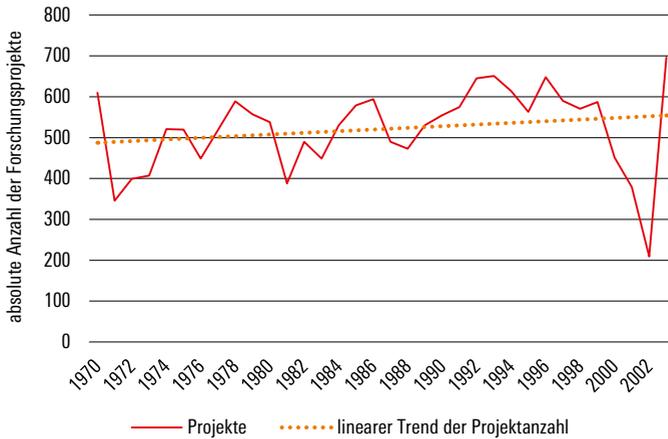
Um die absolute Entwicklung der Anzahl von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten abzubilden, wurde die Information zum Startzeitpunkt der Projekte zuerst ausgewertet. Nach Ausschluss der Projekte, die vor 1970 oder nach 2003 begannen, der Begrenzung des Samples auf Forschungsprojekte, an denen mindestens eine in Deutschland ansässige Organisation beteiligt war, und dem Ausschluss aller Projekte mit fehlenden Werten (*missings*) auf der Startzeitpunktvariable verbleiben 17.712 Forschungsprojekte im Sample von [Abbildung 1](#). Die Abbildung zeigt eine starke zyklische Entwicklung von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, die jedoch einen positiven Trend aufweist. Absolut gesehen hat sich die Anzahl von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten im Zeitverlauf erhöht. Es gab vier Zeitpunkte, an denen vergleichsweise wenige arbeitnehmernahe Forschungsprojekte starteten: 1971, 1981, 2001 und 2002. Die Entwicklung war in den 1970er- und 1980er-Jahren relativ gleichbleibend und überschritt in den 1990er-Jahren erstmals deutlich die Marke von 600 neuen Forschungsprojekten pro Jahr.

Es ist leider nicht möglich zu sagen, ob der starke Einbruch bei der Anzahl neuer Projekte in den Jahren 2001 und 2002 ein Artefakt ist oder ob in diesen Jahren tatsächlich weniger Projekte starteten. Die Art der Datensammlung durch das IAB hatte zur Folge, dass viele Forschungsprojekte erst nach ihrem Ende in die Datenbank eingepflegt wurden. Insofern kann der Einbruch das Resultat nicht vollständiger Daten sein, da das IAB die Pflege der Datenbank ab 2004 auf eine einzige Quelle reduzierte, wie oben beschrieben.

Die reine Anzahl arbeitnehmernaher Forschungsprojekte bietet noch keine ausreichende Information über die Kontinuität in der Förderung arbeitnehmernaher Forschung. Die Ausstattung der Projekte kann stark variieren hinsichtlich der Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter und hinsichtlich der Projektlaufzeiten.³ [Abbildung 2](#) präsentiert die durchschnittliche Anzahl von Mitarbeitern

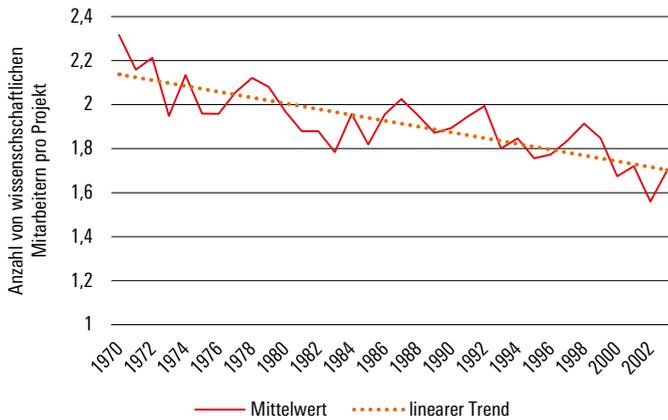
3 | Die Anzahl der Forschungsprojekte, die jeweils in die Abbildungen und Analysen mit einbezogen werden können, ist abhängig von fehlenden Informationen, den *missings*. Je mehr Merkmale gleichzeitig berücksichtigt werden, desto mehr *missings* treten auf. Dies hat zur Folge, dass es nicht sinnvoll ist, immer die komplette Zeitspanne von 1970 bis 2003 darzustellen bzw. auszuweisen, da insbesondere ab 2000 die Zahl der Forschungsprojekte sehr niedrig ist.

Abbildung 1: Die absolute Entwicklung von neuen arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 2: Die durchschnittliche Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern pro arbeitnehmernahem Forschungsprojekt, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen
(N = 17.026 Forschungsprojekte)

pro Forschungsprojekt.⁴ Hier zeigt sich ein sehr viel eindeutigerer Trend als bei der Anzahl der Forschungsprojekte selbst: Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter pro arbeitnehmernahem Forschungsprojekt ging langsam, aber stetig zurück. In den 1970er-Jahren waren die Projekte im Durchschnitt mit zwei oder mehr Mitarbeitern ausgestattet. In den 1980er-Jahren bis in die Mitte der 1990er-Jahre schwankte die Mitarbeiterzahl zwischen 1,8 und zwei Mitarbeitern pro Projekt. Ab Mitte der 1990er-Jahre sank die Mitarbeiterzahl weiter und stabilisierte sich bei 1,6 bis 1,8 Mitarbeitern pro Projekt.

Abbildung 3 präsentiert die Laufzeiten von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, die in fünf Kategorien differenziert wurden:

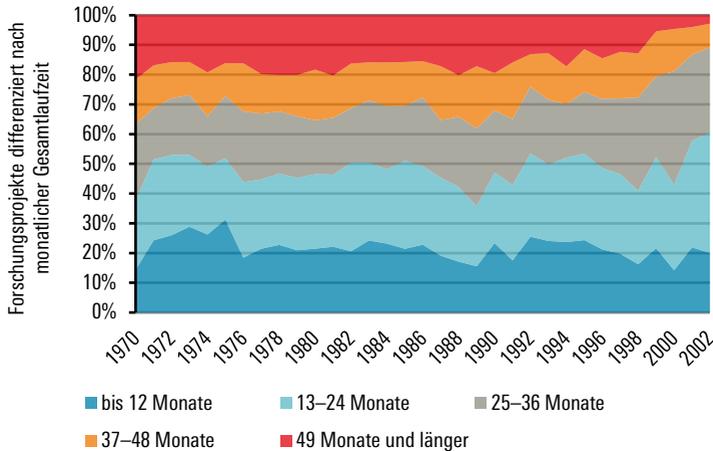
- Projekte, die bis zu 12 Monate laufen,
- Projekte mit einer Laufzeit zwischen 13 und 24 Monaten,
- Projekte mit 25 bis 36 Monaten Laufzeit,
- Projekte mit 37 bis 48 Monaten Laufzeit und
- Projekte mit einer Laufzeit von 49 oder mehr Monaten.

Der Trend ist relativ eindeutig: Projekte mit sehr langen Laufzeiten von 49 oder mehr Monaten gehen mit Beginn der 1990-Jahre sehr stark zurück. Ende der 1970er- bis Anfang der 1980er-Jahre haben teilweise ein Fünftel aller Forschungsprojekte Laufzeiten von über 48 Monaten. Anfang der 2000er-Jahre sind es nur noch 3 Prozent. Im Mittel haben 15 Prozent aller Forschungsprojekte eine Laufzeit zwischen 37 und 48 Monaten, ein im Zeitverlauf äußerst stabiler Anteil. Erst ab 2001 sinkt der Anteil der Projekte in dieser Kategorie unter 10 Prozent. Die mittlere Laufzeitkategorie 25 bis 36 Monate umfasst relativ stabil ein Viertel aller Projekte. Ab Mitte der 1990er-Jahre steigt der Anteil der Projekte in dieser Kategorie auf über 30 Prozent mit einem Spitzenwert von 38 Prozent im Jahr 2000. Projekte mit einer Laufzeit zwischen 13 und 24 Monaten dominieren in der Regel mit einem Anteil von 25 bis 30 Prozent. In den frühen 2000er-Jahren expandiert diese Kategorie sehr stark auf 36 bis 40 Prozent. Projekte mit sehr kurzen Laufzeiten von maximal 12 Monaten hatten Anfang bis Mitte der 1970er-Jahre mit

4 | Leider konnte die Arbeitszeit der wissenschaftlichen Mitarbeiter in den Analysen nicht berücksichtigt werden, da diese Information nicht in der IAB-Datenbank enthalten ist. Entsprechend konnte die Vergabe von unterschiedlich ausgestatteten Mitarbeiterstellen (z. B. halbe, Zwei-Drittel- oder volle Stellen) in den Analysen nicht berücksichtigt werden.

einem Anteil von 24 bis 31 Prozent eine relativ dominante Stellung, pendelten sich dann aber auf einen relativ konstanten Wert von ca. 20 bis 22 Prozent ein.

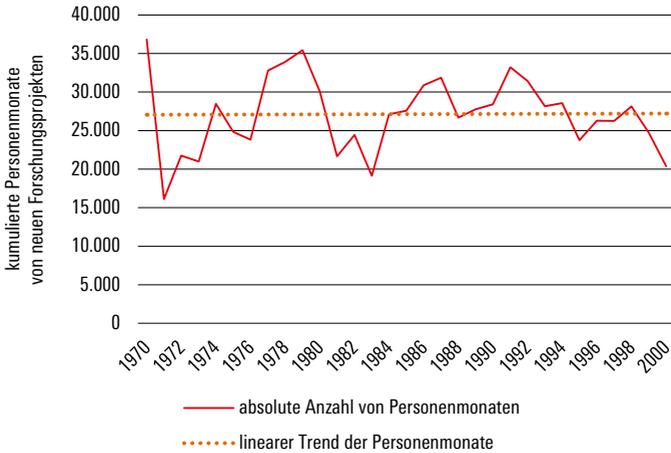
Abbildung 3: Die kategorisierte Projektlaufzeit von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten (in Monaten), 1970–2002



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen (N = 13.922 Forschungsprojekte)

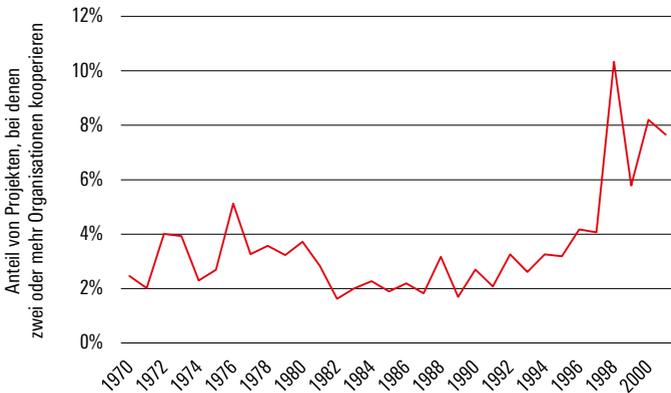
Um alle drei Aspekte (Projektanzahl, Mitarbeiterzahl und Projektlaufzeit) gleichzeitig in ihrer Entwicklung darstellen zu können, wird für [Abbildung 4](#) das Konzept der kumulierten Personenmonate verwendet: Für jedes Forschungsprojekt wird die Anzahl der Mitarbeiter mit der Laufzeit ihrer Projekte (in Monaten) multipliziert. Diese Personenmonate werden für alle Projekte, die im selben Jahr gestartet sind, summiert. Die Abbildung zeigt eine stark zyklische Entwicklung von arbeitnehmernaher Forschung in Deutschland. Insbesondere an den Anfängen eines jeden neuen Jahrzehnts bricht die Forschung zu arbeitnehmernahen Themen ein. Eine Ausnahme, welche eventuell mit der deutschen Wiedervereinigung zusammenhängt, sind die 1990er-Jahre. Unter Berücksichtigung aller drei Faktoren – Projektanzahl, Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter und Laufzeit der Projekte – zeigt sich für den Zeitraum von 1970 bis 2000 eine konstante Entwicklung von arbeitnehmernaher Forschung. Im Durchschnitt hat sich das Forschungsvolumen nicht verändert.

Abbildung 4: Die Entwicklung von arbeitnehmernaher Forschung insgesamt, unter Berücksichtigung von Projektanzahl, Projektlaufzeit (in Monaten) und Mitarbeiteranzahl, 1970–2000



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen
(N = 13.922 Forschungsprojekte)

Abbildung 5: Die Kooperation zwischen Organisationen in arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, 1970–2002



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen
(N = 17.026 Forschungsprojekte)

Allianzen und Kooperationen zwischen unterschiedlichen Organisationen sind eine Seltenheit bei arbeitnehmernahen Forschungsprojekten (siehe [Abbildung 5](#)). Bis Mitte der 1990er-Jahre kooperierten verschiedene Organisationen nur in 2 bis 4 Prozent aller Forschungsprojekte pro Jahr. Erst ab 1998 überstieg der Anteil der Projekte, in denen Organisationen miteinander kooperieren, dauerhaft 4 Prozent.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass auf der einen Seite die Anzahl arbeitnehmernahe Forschungsprojekte im Zeitverlauf zugenommen hat. Auf der anderen Seite sinkt die Anzahl der forschenden Mitarbeiter pro Projekt, und ab den späten 1990er-Jahren erleben Projekte mit langen Laufzeiten von mehr als 36 Monaten einen dramatischen Rückgang in der Forschungslandschaft. In der Summe relativieren sich diese beiden gegenläufigen Bewegungen: Arbeitnehmernahe Forschung liegt zwischen 1970 und 2000 auf einem konstanten Niveau, das jedoch starke zyklische Schwankungen aufweist.

3.2 Die Entwicklung der Organisationen, die arbeitnehmernahe Forschungsprojekte durchführen

Um die Frage beantworten zu können, wie sich die Organisationen entwickelt haben, die arbeitnehmernahe Forschung betreiben, wird der Analysefokus von der Forschungsprojektebene weg zur Organisationsebene verlagert.⁵ Eine Analyse der Top-Fünf-Forschungsorganisationen in den 1970er-, 1980er- und 1990er-Jahren zeigt, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Universität Erlangen-Nürnberg in jeder Dekade zu den führenden Forschungsorganisationen gehörten (siehe [Tabelle 2](#)). Die Rangfolge der Organisationen wurde anhand der Summe der durchgeführten Projektjahre (Anzahl der arbeitnehmernahen Forschungsprojekte multipliziert mit ihrer Laufzeit in Jahren) in der jeweili-

5 | Die Organisationsebene konnte nur relativ grob erfasst werden, da die Differenziertheit der Angaben zu den Forschungsorganisationen stark variierte. Häufig wurde z.B. nur die Universität genannt, manchmal die Universität und die Fakultät und in seltenen Fällen die Universität, die Fakultät und der Lehrstuhl. Um möglichst alle Organisationen in einer vergleichbaren Differenziertheit in die Analysen einzubeziehen, wurden detaillierte Informationen so weit vergrößert, dass eine generelle Vergleichbarkeit der Organisationen gegeben war. Entsprechend wurden Universitäten, aber nicht ihre Fakultäten oder einzelne Lehrstühle analysiert

Tabelle 2:

Die Top-Fünf-Forschungsorganisationen in den 1970er-, 1980er- und 1990er-Jahren

| | Periode 1970–1979 | | Periode 1980–1989 | | Periode 1990–1999 | |
|---|------------------------------|---|------------------------------|---|------------------------------|---|
| | Rang | Anteil am Forschungsauf- kommen (in %) | Rang | Anteil am Forschungsauf- kommen (in %) | Rang | Anteil am Forschungsauf- kommen (in %) |
| Bundesinstitut für Berufsbil- dung (BIBB) | 1 | 3,4 | 1 | 4,9 | 5 | 1,9 |
| Universität Erlangen- Nürnberg | 2 | 3,1 | 3 | 2,6 | 3 | 2,3 |
| Universität Köln | 3 | 3,1 | 9 | 1,9 | 17 | 1,1 |
| Universität Münster | 4 | 2,7 | 15 | 1,6 | 19 | 1,0 |
| Freie Universi- tät Berlin | 5 | 2,5 | 5 | 2,5 | 8 | 1,4 |
| Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsfor- schung (IAB) | 6 | 2,4 | 2 | 3,2 | 2 | 3,4 |
| Universität Bremen | 21 | 1,0 | 4 | 2,5 | 1 | 4,0 |
| Universität Bochum | 13 | 1,6 | 16 | 1,5 | 4 | 2,2 |
| Anzahl der Or- ganisationen insgesamt | | 632 | | 682 | | 695 |

Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

gen Dekade bestimmt.⁶ In den 1970er-Jahren gehörten die Universitäten Köln und Münster und die FU Berlin mit zu den führenden Organisationen. In den 1980er-Jahren wechselten jedoch die Spitzenplätze: Die Universitäten Köln und Münster waren nicht mehr unter den führenden Forschungsorganisationen, dafür kamen das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und die Universität Bremen hinzu. In den 1990er-Jahren änderte sich in der Zusammensetzung der Top-Organisationen nur noch wenig: Die FU Berlin rutschte auf den achten Platz ab und die Universität Bochum rückte in die Top Fünf nach.

Die Betrachtung der Top-Forschungsinstitutionen bietet jedoch nur einen Einblick in einen winzigen Bruchteil der Organisationen, die arbeitnehmernahe Forschung betrieben haben. Immerhin haben pro Dekade zwischen 632 und 695 Organisationen arbeitnehmernahe Forschungsprojekte durchgeführt. Um eine Art Organisationstypologie zu entwerfen und zu prüfen, welche Organisationen sich im Zeitverlauf gehalten haben, verschwunden sind oder (wieder) hinzugekommen sind, wird im Folgenden auf das explorative Verfahren der Sequenzclusteranalyse zurückgegriffen. Analysiert werden Änderungen im Forschungsportfolio der Organisationen im Zeitverlauf. Dabei werden vier Zustände unterschieden: Organisationen, die im jeweiligen Jahr keine arbeitnehmernahen Forschungsprojekte durchgeführt haben, und Organisationen, die ein Projekt, zwei bis vier Projekte oder fünf oder mehr Projekte durchgeführt haben. Diese Zustände ordnen sich für jede Organisation im Zeitverlauf anders an, dauern unterschiedlich lang und wechseln sich mit unterschiedlicher Häufigkeit ab.

Da sich aus der Kombination dieser Zustände über die Zeit sehr verschiedene organisationsspezifische Forschungsbiografien ergeben, bedarf es eines Verfahrens, welches diese Muster sinnvoll zusammenfasst. Die Sequenzanalyse berechnet die Ähnlichkeit verschiedener Organisationsbiografien mithilfe einfacher mathematischer Operationen (Optimal-Matching-Algorithmen)⁷. Als Ergebnis entsteht eine Distanzmatrix, die die Ähnlichkeit der Organisationsver-

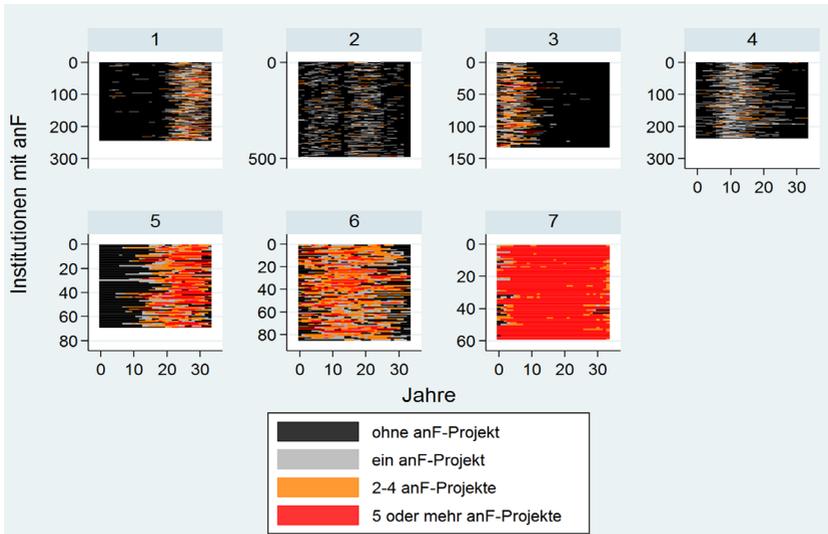
6 | Der Rang basiert auf der Relation der organisationsspezifischen Summe der Projektjahre und der Gesamtsumme der Projektjahre der jeweiligen Dekade.

7 | Die Ähnlichkeit von zwei oder mehr Verläufen ergibt sich aus der Zahl an Rechenoperationen, die nötig sind, um diese Verläufe miteinander vergleichbar zu machen (Abbot/Hrycak 1990). Je weniger Rechenoperationen die betrachteten Organisationsverläufe benötigen, um aneinander angepasst zu werden, desto ähnlicher sind sie sich.

läufe misst. Diese Matrix der Ähnlichkeiten ist der Ausgangspunkt, an dem die Clusteranalyse nach dem Ward-Verfahren ansetzt. Diese vereinfacht die Distanzmatrix, indem sie die Organisationen und ihre Forschungsbiografien zu möglichst homogenen Gruppen zusammenstellt.

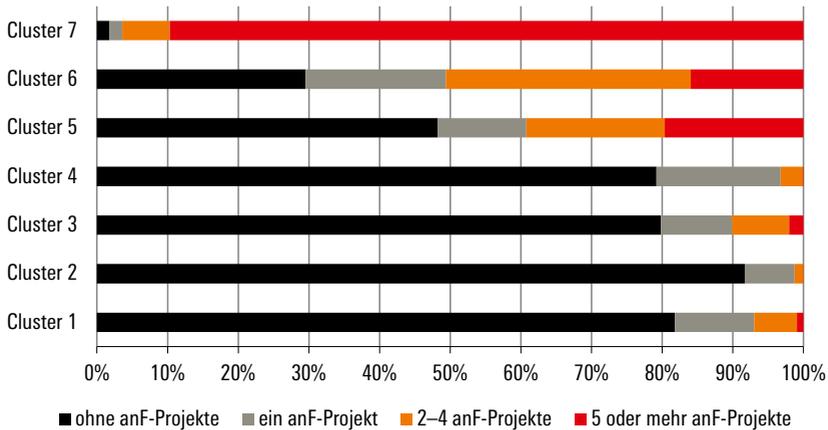
Das Ergebnis der Analyse besteht aus sieben Organisationstypen bzw. Clustern. **Abbildung 6** zeigt die Forschungsverläufe der einzelnen Organisationen über den analysierten Zeitraum von 34 Jahren (1970–2003). Die x-Achse bildet die Jahre ab: Die Null steht für das Jahr 1970, die 10 für das Jahr 1980, die 20 für 1990 und die 30 für 2000. Auf der y-Achse sind die Organisationen der jeweiligen Cluster angeordnet. Jedem Cluster wurden unterschiedlich viele Organisationen zugeordnet. Jede Organisation wird durch einen Balken repräsentiert, der vier Farben annehmen kann: Schwarze Balken repräsentieren Jahre, in denen die Organisationen keine arbeitnehmernahen Forschungsprojekte durchgeführt haben, graue Balken repräsentieren Jahre, in denen die Organisationen ein Projekt durchgeführt haben, usw.

Abbildung 6: Ergebnis der Sequenzclusteranalyse der organisationsspezifischen Forschungsbiografien, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 7: Idealtypische Verteilung der forschungsbiografischen Zustände der Organisationen in den sieben identifizierten Clustern, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen (N = 1.317 forschende Organisationen)

Die ersten vier Cluster zeichnen sich dadurch aus, dass die Organisationen relativ selten arbeitnehmernahe Forschungsprojekte durchgeführt haben (siehe auch [Abbildung 7](#)). Organisationen, die dem Cluster 1 zugeordnet sind, haben erst in den 1990er-Jahren angefangen, solche Forschungsprojekte durchzuführen.⁸ Gruppe 2 vereint die meisten Organisationen auf sich. Es gibt keinen klaren zeitlichen Fokus, und in der Regel wurde nur ein Projekt – selten zwei bis vier Projekte – durchgeführt. Organisationen in dieser Gruppe haben am seltensten arbeitnehmernahe Forschung betrieben.⁹ Die in Gruppe 3 versammelten Organisationen haben insbesondere in den 1970er-Jahren arbeitnehmernahe For-

8 | Beispiele für Organisationen, die diesem Cluster zugeordnet sind, sind das Forschungsinstitut der Zukunft der Arbeit (IZA), das Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung (heute: MODUS – Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung) oder die Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS).

9 | Beispiele für Organisationen des zweiten Clusters sind die Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung Koblenz (heute: WHU – Otto Beisheim School of Management), die Fachhochschule Kiel und das Institut für angewandte Demographie (IFAD).

schung betrieben,¹⁰ Organisationen im vierten Cluster ab Mitte der 1970er- bis Anfang der 1990er-Jahre-. Auch wenn manche Organisationen in diesem Cluster gleichzeitig zwei bis vier Projekte durchgeführt haben, waren es bei der Mehrzahl der Organisationen Einzelprojekte.¹¹

Die Organisationen, die den Clustern 5, 6 und 7 zugeordnet sind, zeichnen sich dadurch aus, dass sie in der Regel mehr als ein Forschungsprojekt durchgeführt haben. Im Gegensatz zu den ersten vier Clustern konzentrieren sich diese Forschungsprojekte aber auf relativ wenige Organisationen. In Cluster 5 finden sich insbesondere Organisationen, die ab den 1980er-Jahren arbeiternahere Forschung betrieben haben.¹² Organisationen im Cluster 6 haben mit wenigen Unterbrechungen relativ kontinuierlich Forschungsprojekte über den gesamten Zeitraum von 34 Jahren durchgeführt.¹³ Organisationen im Cluster 7 sind der harte und dauerhafte Kern der arbeiternaheren Forschung in Deutschland.¹⁴ Diese Organisationen hatten fast durchgängig fünf oder mehr Forschungsprojekte am Laufen.

Tabelle 3 stellt die Zahl der forschenden Institutionen pro Cluster den durchgeführten arbeiternaheren Forschungsprojekten gegenüber. Die Cluster 1 bis 4 umfassen 84 Prozent aller Organisationen, die zwischen 1970 und 2003 arbeiternahere Forschung betrieben haben. Diese Masse an Organisationen vereinigt aber nur 15 Prozent der in diesem Zeitraum insgesamt durchgeführten Projektjahre auf sich. Die Cluster 5, 6 und 7 umfassen nur 16 Prozent aller Or-

10 | Darunter fallen zum Beispiel die Hochschule der Bundeswehr München (heute: Universität der Bundeswehr München), die Pädagogische Hochschule Rheinland oder das Forschungszentrum für Rehabilitation und Prävention.

11 | Beispiele für Organisationen in diesem Cluster sind das Institut für Systemforschung und Konzeptentwicklung, die Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung und Scientific Consulting Dr. Schulte Hillen.

12 | Beispiele für Organisationen, die zu diesem Cluster gehören, sind das Zentrum für Europäische Sozialforschung, die Technische Universität Chemnitz und die Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände (heute: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, bfz).

13 | Darunter fallen zum Beispiel die Gesellschaft für Arbeitsschutz und Humanisierungsforschung (GfAH), das Institut für Weltwirtschaft (IfW) oder die Bundesforschungsanstalt für Landeskunde und Raumordnung.

14 | Darunter fallen nahezu alle Organisationen, die in **Tabelle 2** aufgeführt sind, z. B. das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), die FU Berlin und die Universität Bochum.

ganisationen, vereinen aber 85 Prozent aller im analysierten Zeitraum erfassten Projektjahre auf sich. Cluster 7 nimmt dabei eine herausragende Sonderstellung ein, da es fast zwei Drittel des gesamten Forschungsvolumens auf sich vereinigt. Dieser Cluster ist zudem von Universitäten dominiert, die sonst nur in Cluster 5 häufiger auftreten.¹⁵ Jede Organisation in Cluster 7 hat im Durchschnitt 574 Projektjahre zu arbeitnehmernahen Themen geforscht.

Tabelle 3: Beschreibung der Sequenzcluster der organisationspezifischen Forschungsbiografien, 1970–2003

| Cluster | Anzahl Organisationen | Anteil an allen Organisationen (in %) | Summe der durchgeführten Projektjahre | Anteil an allen Projektjahren (in %) | Anteil von Universitäten an den Organisationen (in %) |
|---------|-----------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1 | 244 | 18,5 | 2.712 | 4,9 | 33,6 |
| 2 | 491 | 37,3 | 1.660 | 3,0 | 13,5 |
| 3 | 132 | 10,0 | 2.078 | 3,7 | 18,3 |
| 4 | 237 | 18,0 | 2.044 | 3,7 | 15,0 |
| 5 | 69 | 5,2 | 6.570 | 11,8 | 45,5 |
| 6 | 85 | 6,4 | 6.946 | 12,4 | 22,4 |
| 7 | 59 | 4,5 | 33.893 | 60,6 | 81,3 |
| gesamt | 1.317 | 100 | 55.903 | 100 | 58,2 |

Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

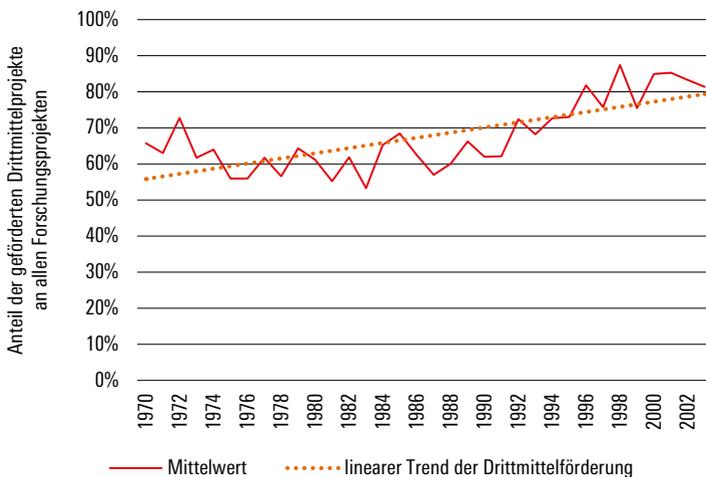
In der Gesamtschau lässt sich sagen, dass nur ein relativ kleiner Kern von Organisationen kontinuierlich und intensiv arbeitnehmernahe Forschung betreibt. Insbesondere der kleinste Cluster vereint diejenigen Organisationen auf sich, die fast zwei Drittel aller arbeitnehmernahen Forschungsprojekte im Untersuchungszeitraum durchgeführt haben.

15 | Als Universitäten wurden alle Organisationen gezählt, die die Worte »Universität« oder »Hochschule« in ihrem Namen tragen.

3.3 Die Entwicklung der Förderer von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten

Um die Frage beantworten zu können, wie sich die Fördererlandschaft für arbeitnehmernahe Forschung entwickelt hat, wird der Analysefokus in diesem Abschnitt auf die Ebene der Geldgeber verschoben. Die Förderung über Drittmittel war bis Ende der 1980er-Jahre eine wichtige, aber nicht die alleinige Quelle für arbeitnehmernahe Forschung. Im Durchschnitt waren 55 bis 65 Prozent aller arbeitnehmernahen Forschungsprojekte über Drittmittel finanziert. Die restlichen 35 bis 45 Prozent der Forschungsprojekte wurden aus Eigenmitteln der forschenden Organisationen getragen (siehe [Abbildung 8](#)). Ab den 1990er-Jahren gewann die Drittmittelforschung stetig an Bedeutung; in den 2000er-Jahren wurde bereits 85 Prozent der arbeitnehmernahen Forschung über Drittmittel gefördert, während die Finanzierung über Eigenmittel auf 15 Prozent schrumpfte.

Abbildung 8: Die Entwicklung der Drittmittelförderung von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen
(N = 17.026 Forschungsprojekte)

Die folgenden Analysen beziehen sich nur auf Forschungsprojekte, die über Drittmittel gefördert wurden. Die Top-Förderer von arbeitnehmernahe Forschung

waren die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die damalige Bundesanstalt für Arbeit. Alle drei Förderer gehörten in den drei betrachteten Dekaden zu den Top-Fünf-Förderern (siehe [Tabelle 4](#)). Das Bundesministerium für Arbeit gehörte nur in den 1970er-Jahren in die Top-Fünf-Liste und die VolkswagenStiftung wurde in den 1990er-Jahren auf Platz sechs abgedrängt. In den 1980er-Jahren stieg die Hans-Böckler-Stiftung in die Top Fünf auf und avancierte in den 1990er-Jahren zur Nummer 3 der Förderer von arbeiternaher Forschung. Die Europäische Kommission spielte erst ab den 1990er-Jahren eine wichtige Rolle innerhalb der forschungsfördernden Organisationen.

Tabelle 4: Die Top-Fünf-Forschungsförderer in den 1970er-, 1980er- und 1990er-Jahren

| | Periode 1970–1979 | | Periode 1980–1989 | | Periode 1990–1999 | |
|--|----------------------|--|----------------------|--|----------------------|--|
| | Rang | Anteil an der Forschungsför- derung (in %) | Rang | Anteil an der Forschungsför- derung (in %) | Rang | Anteil an der Forschungsför- derung (in %) |
| Deutsche Forschungsge- meinschaft | 1 | 16,8 | 2 | 15,7 | 2 | 14,4 |
| Bundesmi- nisterium für Bildung und Forschung | 2 | 14,1 | 1 | 19,4 | 1 | 16,1 |
| Volkswagen- Stiftung | 3 | 5,4 | 4 | 4,5 | 6 | 2,56 |
| Bundesministe- rium für Arbeit | 4 | 3,8 | 10 | 1,86 | 9 | 2,24 |
| Bundesanstalt für Arbeit | 5 | 3,2 | 3 | 5,3 | 4 | 5,0 |
| Hans-Böckler- Stiftung | 76 | 0,15 | 5 | 3,0 | 3 | 7,3 |
| Europäische Kommission | 37 | 0,37 | 137 | 0,08 | 5 | 3,2 |
| Anzahl der Förderer ins- gesamt | | 409 | | 490 | | 781 |

Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Das Ranking basiert jeweils auf der Summe der von den einzelnen Organisationen geförderten Projektjahre in Relation zur Gesamtsumme der in dieser Dekade geförderten Projektjahre. Die Top-Fünf-Förderer konzentrieren in jeder der drei Dekaden einen Großteil des gesamten Fördervolumens auf sich (43 Prozent in den 1970er-Jahren, 48 Prozent in den 1980er-Jahren und 46 Prozent in den 1990er-Jahren).

Die Betrachtung der Top-Förderer erfasst bereits einen Großteil des gesamten Fördervolumens, lässt jedoch die Masse an Förderern außer Acht. Immerhin haben pro Dekade zwischen 409 und 781 Organisationen arbeitnehmernahe Forschungsprojekte gefördert. Die Landschaft der Förderer scheint sich insbesondere in den 1990er-Jahren diversifiziert und ausgeweitet zu haben. Um ähnlich wie im vorangehenden Kapitel eine Art Förderertypologie zu entwerfen, wird im Folgenden wieder auf das explorative Verfahren der Sequenzclusteranalyse zurückgegriffen (siehe [Abbildung 9](#)). Analysiert werden Änderungen in der Anzahl der geförderten Forschungsprojekte pro Jahr und Förderer. Es werden wieder vier Zustände unterschieden: keine Förderung von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten, Förderung von einem Projekt, Förderung von zwei bis vier Projekten und Förderung von fünf oder mehr arbeitnehmernahen Forschungsprojekten.

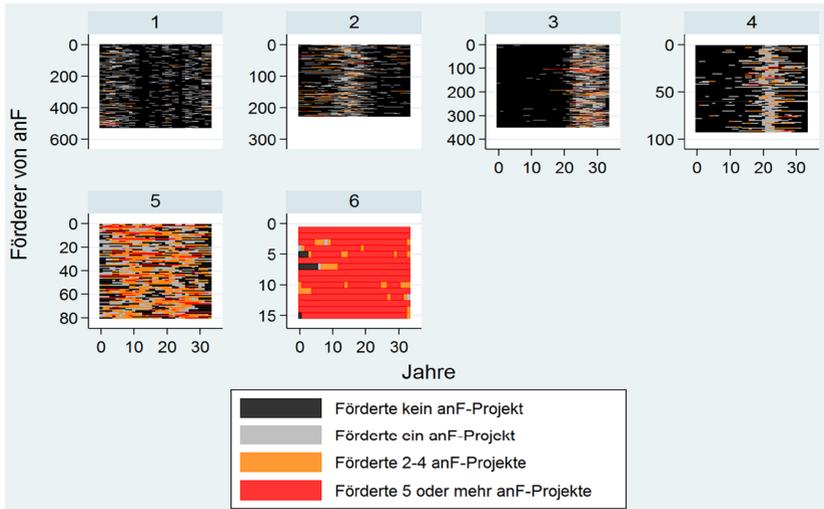
Cluster 1 vereint den größten Teil von forschungsfördernden Organisationen auf sich. Die Förderaktivitäten zeigen keinen Fokus auf eine bestimmte Periode und umfassen nur Förderungen von maximal einem Projekt.¹⁶ Förderer im zweiten Cluster konzentrierten ihre Aktivitäten insbesondere auf die späten 1970er- und die 1980er-Jahre. Auch bei ihnen überwiegt die Förderung von einzelnen Forschungsprojekten.¹⁷ Förderer des dritten Clusters förderten insbesondere in den 1990er-Jahren arbeitnehmernahe Forschung, in der Regel Einzelprojekte.¹⁸ Der vierte Cluster umfasst eine relativ kleine Gruppe von Förderern, die insbesondere in den 1990er-Jahren aktiv waren, ihre Förderaktivitäten in den 2000er-Jahren

16 | Beispiele für Förderer, die diesem Cluster zugeordnet worden sind, sind der Deutsche Bildungsrat, das Kuratorium für Technik und Bauwesen in der Landwirtschaft (KTBL) und die Deutsche Bischofskonferenz.

17 | Beispiele für Förderer sind das Bundesministerium für innerdeutsche Beziehungen, das Arbeitsamt Hamburg und die OECD.

18 | Beispielförderer sind das Wirtschaftsministerium Sachsen-Anhalt, die Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU) und die Bertelsmann Stiftung.

Abbildung 9: Ergebnis der Sequenzclusteranalyse der Förderaktivitäten der forschungsfördernden Organisationen, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

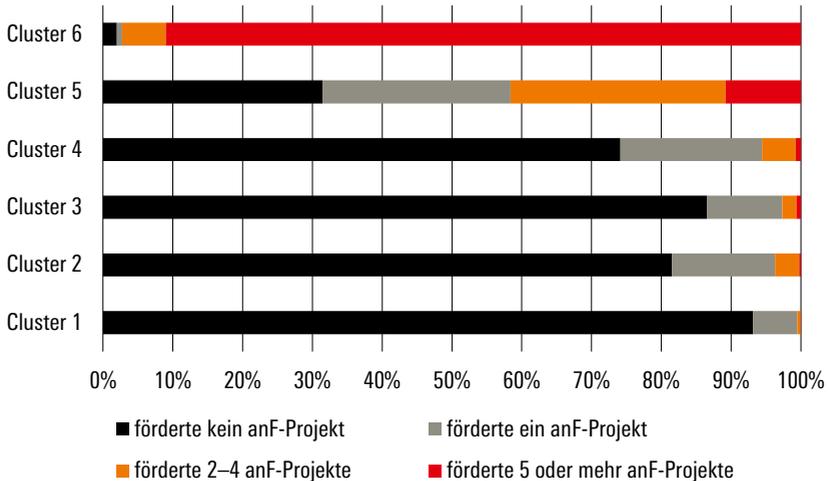
jedoch größtenteils einstellten.¹⁹ Förderer im fünften Cluster förderten arbeiternaher Forschung periodenunabhängig und relativ häufig auch zwei bis vier oder fünf und mehr Forschungsprojekte, die Förderaktivitäten waren aber nicht durchgängig.²⁰ Ungefähr während eines Drittels des Beobachtungszeitraums wurden in dieser Gruppe keine Projekte gefördert (siehe [Abbildung 10](#)). Der sechste Cluster beinhaltet die wenigsten, aber die aktivsten Förderer, die mit wenigen Ausnahmen durchgehend fünf oder mehr Projekte gefördert haben.²¹

19 | Beispiele für Förderer des vierten Clusters sind die Stadt München, der Landschaftsverband Westfalen-Lippe und die Gottlieb Daimler- und Karl Benz Stiftung (heute: Daimler und Benz Stiftung).

20 | Beispiele für Förderer sind das Bundesministerium für Verteidigung, die europäische Kommission und Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt.

21 | Förderer in diesem Cluster sind verschiedene Bundesministerien, Bundesanstalten und Landesministerien, aber auch die VolkswagenStiftung, die Hans-Böckler-Stiftung, die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), die EU, das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bund-Länder Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK).

Abbildung 10: Idealtypische Verteilung der Förderaktivitäten der Forschungsförderer über die sechs identifizierten Cluster, 1970–2003



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen
(N = 1.292 Forschungsförderer)

Das Fördervolumen von arbeitnehmernaher Forschung konzentriert sich insbesondere in den letzten beiden Clustern (siehe [Tabelle 5](#)). Diese 95 Förderorganisationen machen gemeinsam nur etwas mehr als 7 Prozent aller Förderer aus, gemeinsam stellen sie im Hinblick auf die geförderten Projektjahre aber fast vier Fünftel des gesamten Fördervolumens für arbeitnehmernahe Forschung zur Verfügung. Die knapp 93 Prozent der Förderer in den anderen Clustern tragen das restliche Fünftel des Gesamtfördervolumens der arbeitnehmernahen Forschung. Der sechste Cluster allein vereinigt bereits einen Großteil der geförderten Projektjahre auf sich. Legt man diese auf die Förderer um, dann hätte jeder Forschungsförderer in diesem Cluster im Durchschnitt 1.333 Projektjahre gefördert.

Tabelle 5: Beschreibung der Sequenzcluster der Förderaktivitäten der arbeitnehmernahen Forschungsförderer, 1970–2003

| Cluster | Anzahl der Förderer | Anteil an der Gesamtzahl der Förderer (in %) | Summe der geförderten Projektjahre | Anteil an der Gesamtförderung (in %) | Anteil von Universitäten an den geförderten Organisationen (in %) |
|---------|---------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|---|
| 1 | 527 | 40,8 | 1.494 | 4,6 | 47,8 |
| 2 | 228 | 17,6 | 1.915 | 5,8 | 55,0 |
| 3 | 350 | 27,1 | 2.418 | 7,4 | 55,3 |
| 4 | 92 | 7,1 | 1.136 | 3,5 | 57,0 |
| 5 | 80 | 6,2 | 5.836 | 17,8 | 47,5 |
| 6 | 15 | 1,2 | 19.995 | 61,0 | 53,4 |
| gesamt | 1.292 | 100 | 32.794 | 100 | 52,3 |

Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Die Analyse der Förderer von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten zeigt, dass sich – ähnlich wie bei den Forschungsorganisationen – die stärksten und kontinuierlichsten Förderer in einem sehr kleinen Förderercluster konzentrieren. Dieser Cluster hat zwischen 1970 und 2003 über 60 Prozent der Projektjahre gefördert, d. h. einen ebenso hohen Anteil der gesamten Drittmittel für arbeitnehmernahe Forschungsprojekte zur Verfügung gestellt. Mit Ausnahme von vier Fördererorganisationen (VolkswagenStiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Deutsche Forschungsgemeinschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung) sind diese Förderer Regierungsorganisationen.

3.4 Die Entwicklung der Kernthemen der arbeitnehmernahen Forschung

Im [Kapitel 2.2](#) wurde bereits darauf hingewiesen, dass sich die Forschungslandschaft im Laufe der Zeit thematisch stark diversifiziert hat. Die quantitative Auszählung der verwendeten Schlagwörter bestätigt diese Zusammenfassung: In den 1970er-Jahren wurden im Durchschnitt 780 unique²² Schlagwörter verwendet, um die in dieser Dekade gestarteten arbeitnehmernahen Forschungsprojekte zu beschreiben. In den 1980er-Jahren stieg die durchschnittliche Zahl der Schlagwörter auf 853 und in den 1990er-Jahren nochmals auf durchschnittlich 1.099 Schlagwörter.²³ Um trotz der enormen Vielfalt an Forschungsthemen einen Eindruck vermitteln zu können, wie sich die Kernthemen der arbeitnehmernahen Forschung entwickelt haben, werden in den folgenden Analysen nur die zehn häufigsten Schlagwörter pro Jahr berücksichtigt. Zwischen 1970 und 2000 schafften es 43 verschiedene Schlagwörter in die Liste der Top Ten. Das sind nach wie vor zu viele, um ihre Entwicklung in einer einzelnen Abbildung darstellen zu können. Aus diesem Grund werden im Folgenden jeweils sieben Schlagwörter in einer Abbildung zusammengefasst, bei der letzten Abbildung sind es acht.

Um die Bedeutungsveränderung der Schlagwörter über die Zeit hinweg erfassen und messen zu können, wird die Häufigkeit der Nennung der einzelnen Schlagwörter in Relation zur Gesamthäufigkeit aller Schlagwörter gesetzt.²⁴ Das Schlagwort »Lehrer« wurde z. B. 1971 von 19 unterschiedlichen Projekten genannt. Insgesamt wurden alle Schlagwörter der Forschungsprojekte in diesem Jahr 1.358-mal verwendet. Entsprechend konzentriert das Schlagwort »Lehrer« 1,4 Prozent aller Schlagwortnennungen auf sich.

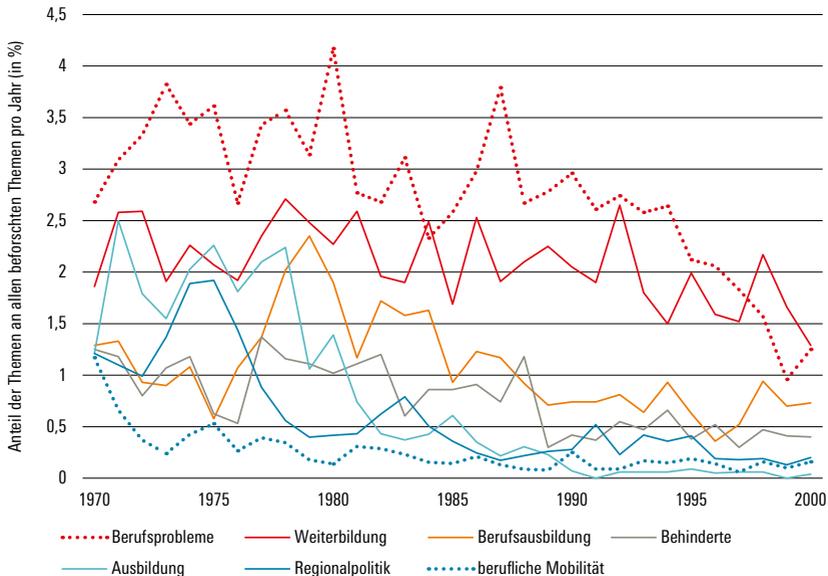
22 | Alle Schlagwörter wurden nur einmal in die Zählung aufgenommen. Die präsentierten Zahlen sind demnach unabhängig von der Anzahl der Projekte, für deren Beschreibung sie verwendet wurden. Entsprechend spiegelt diese Maßzahl nur die Anzahl unterschiedlicher Schlagwörter wider, die verwendet wurden, um die Forschungsprojekte zu beschreiben.

23 | Die hier analysierten Schlagwörter, die die Inhalte der Forschungsprojekte beschreiben, stammen aus der IAB-Datenbank und sind nicht mit der [Experten-Schlagwortliste](#) zu verwechseln.

24 | Damit diese Messung funktioniert, wurden Mehrfachnennungen des gleichen Schlagworts innerhalb von Projekten vorab beseitigt.

Abbildung 11 beinhaltet zwei Kernthemen, die fast über den gesamten Beobachtungszeitraum einen sehr großen Teil der Forschung auf sich vereinen: »Berufsprobleme« und »Weiterbildung«. Die anderen fünf Themen dominierten insbesondere die 1970er-Jahre und waren teilweise noch bis in die 1980er-Jahre hinein wichtig, z. B. »Berufsausbildung« und »Behinderte«. Das Schlagwort »Ausbildung« wurde insbesondere in den 1970er-, aber fast gar nicht mehr in den 1990er-Jahren verwendet. Forschung zum Thema »beruflicher Mobilität« hatte am Anfang der 1970er-Jahre ihre Hochzeit.

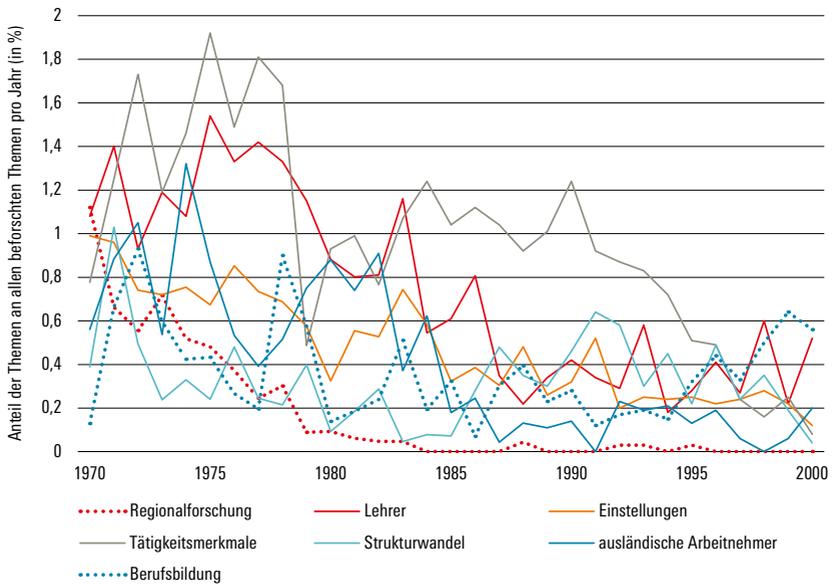
Abbildung 11: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 1 (Berufsprobleme, Weiterbildung, Berufsausbildung, Behinderte, Ausbildung, Regionalpolitik, berufliche Mobilität)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 12 beinhaltet ebenfalls Schlagwörter, die insbesondere in den 1970er-Jahren Konjunktur hatten, z.B. »Lehrer« und »ausländische Arbeitnehmer«. »Tätigkeitsmerkmale« war ein Thema, das bis Anfang der 1990er-Jahre relevant blieb. Das Thema »Regionalforschung« spielte insbesondere Anfang bis Mitte der 1970er-Jahre eine bedeutende Rolle in der Forschung, verschwand aber mit den 1980er-Jahren nahezu komplett und dauerhaft aus der Forschungslandschaft.

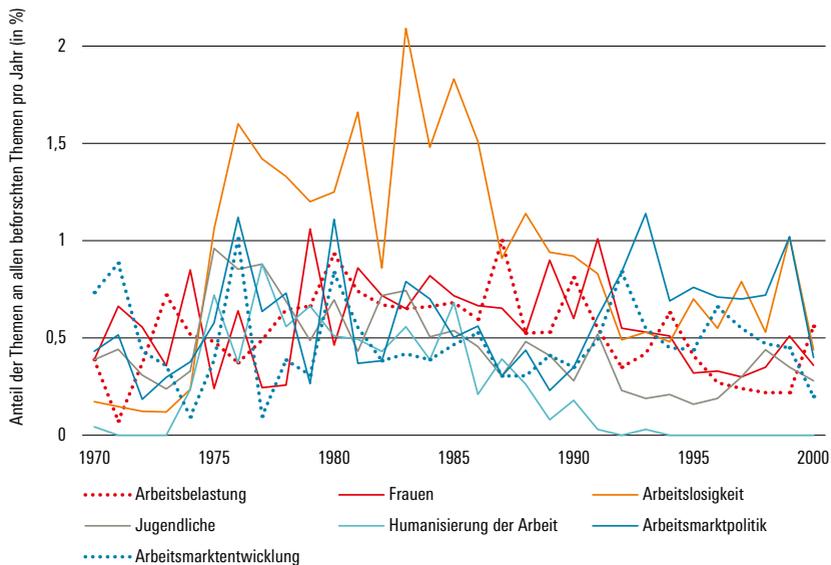
Abbildung 12: Die Entwicklung arbeiternaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 2 (Regionalforschung, Lehrer, Einstellungen, Tätigkeitsmerkmale, Strukturwandel, ausländische Arbeitnehmer, Berufsbildung)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 13 präsentiert Themen, die es mit einer Ausnahme nur selten schafften, mehr als ein Prozent der Schlagwortnennungen auf sich zu vereinigen. Die Ausnahme ist das Thema »Arbeitslosigkeit«, das ab Mitte der 1970er- bis Mitte der 1980er-Jahre viel forschende Arbeit auf sich konzentrierte. Die »Humanisierung der Arbeit« gehört zu den wenigen Themen, die in den 1990er-Jahren komplett aus der Forschungslandschaft verschwanden. Das Thema »Frauen« schaffte es ab Ende der 1970er- bis Mitte der 1990er-Jahre fast durchgehend, mehr als ein halbes Prozent der Forschung auf sich zu vereinigen, während das Schlagwort »Jugendliche« seine Hochzeit in der Forschung von Mitte der 1970er- bis Mitte der 1980er-Jahre hatte.

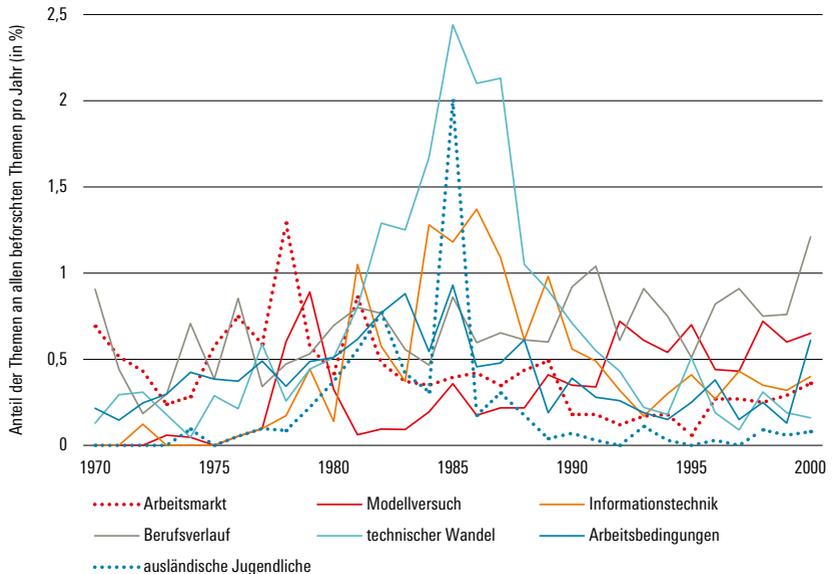
Abbildung 13: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 3 (Arbeitsbelastung, Frauen, Arbeitslosigkeit, Jugendliche, Humanisierung der Arbeit, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktentwicklung)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

In **Abbildung 14** fallen drei Themen wegen ihrer starken Konzentration Mitte der 1980er-Jahre auf: »technischer Wandel«, »ausländische Jugendliche« und »Informationstechnik«. Jenseits der 1980er-Jahre waren alle drei Themen, insbesondere die »ausländischen Jugendlichen« von geringer Bedeutung. Forschung zum Thema »Berufsverlauf« gewann stetig an Relevanz, überstieg aber erst 2000 die Ein-Prozent-Schwelle. Forschung mit dem Schlagwort »Modellversuch« hatte Ende der 1970er-Jahre eine kurze Hochzeit und wurde dann erst wieder in den 1990er-Jahren relevant.

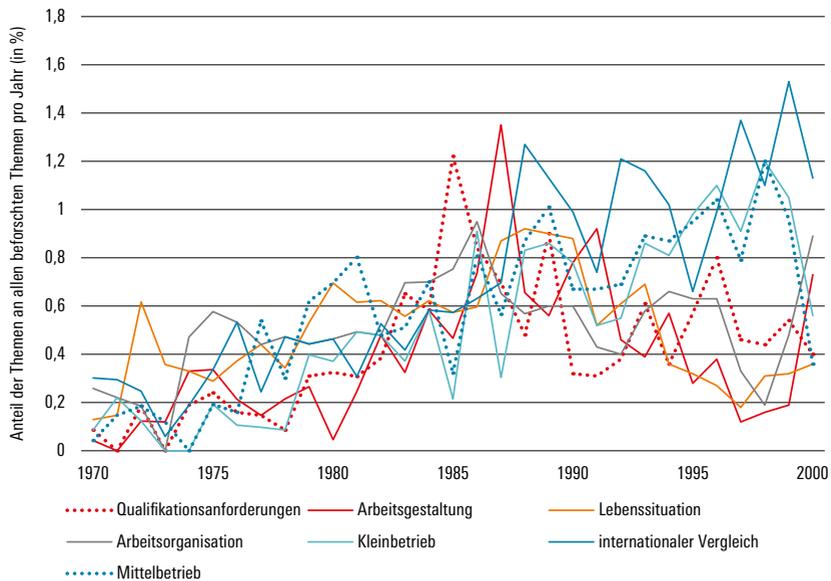
Abbildung 14: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 4 (Arbeitsmarkt, Modellversuch, Informationstechnik, Berufsverlauf, technischer Wandel, Arbeitsbedingungen, ausländische Jugendliche)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 15 präsentiert Themen, die insbesondere ab den 1980er-Jahren die Forschungslandschaft in Deutschland prägten. Ein Teil dieser Themen gewann auch in den 1990er-Jahren weiter an Bedeutung, z. B. »internationaler Vergleich«, »Kleinbetrieb« und »Mittelbetrieb«, während die Themen »Qualifikationsanforderungen«, »Arbeitsorganisation«, »Arbeitsgestaltung« und »Lebenssituation« in den 1990er-Jahren an Bedeutung verloren.

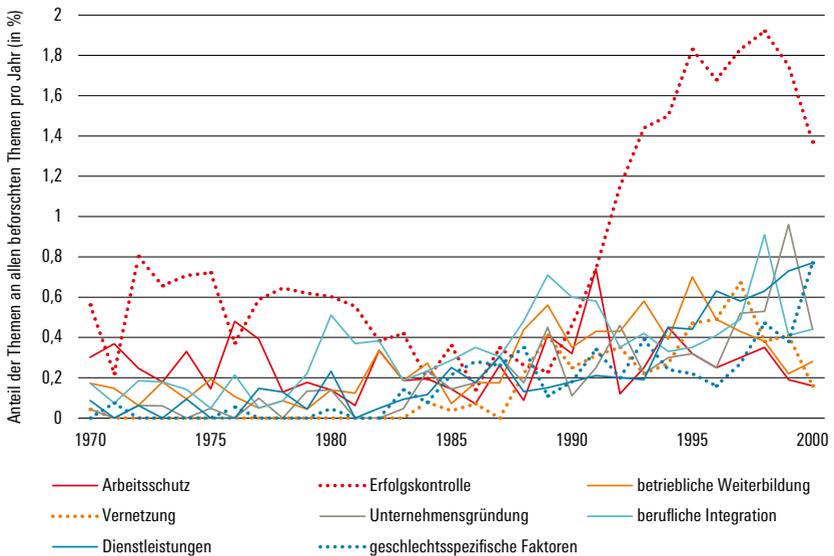
Abbildung 15: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 5 (Qualifikationsanforderungen, Arbeitsgestaltung, Lebenssituation, Arbeitsorganisation, Kleinbetrieb, internationaler Vergleich, Mittelbetrieb)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Abbildung 16 zeigt Schlagwörter, die insbesondere ab den 1990er-Jahren die arbeitnehmernahe Forschung in Deutschland mitbestimmten. Einige Themen waren zudem in den 1970er-Jahren fast gar nicht vertreten, z. B. »Vernetzung«, »Dienstleistungen« und »geschlechtsspezifische Faktoren«. Besonders das Schlagwort »Erfolgskontrolle« ragt hervor: War es bereits in den 1970er-Jahren bis Anfang der 1980er-Jahre von relativer Bedeutung, nahm diese mit Anfang der 1990er-Jahre stark und kontinuierlich zu. Erst Ende der 1990er-Jahre kehrte sich diese Entwicklung langsam wieder um. Die »berufliche Integration« unterlag einem starken zyklischen Interesse mit Höhepunkten Anfang der 1980er-, Ende der 1980er- und Ende der 1990er-Jahre.

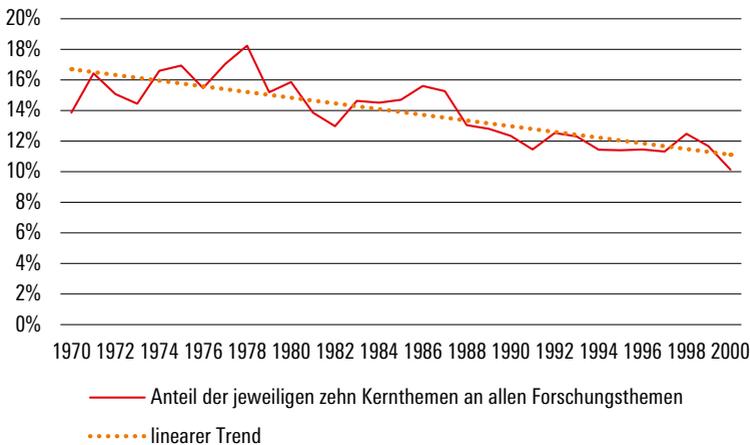
Abbildung 16: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 6 (Arbeitsschutz, Erfolgskontrolle, betriebliche Weiterbildung, Vernetzung, Unternehmensgründung, berufliche Integration, Dienstleistungen, geschlechtsspezifische Faktoren)



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

Neben der obigen Feststellung dass die absolute Anzahl der Forschungsthemen zugenommen hat, kann zusätzlich festgestellt werden, dass sich die arbeitnehmernahe Forschung im Laufe der Zeit immer weniger auf bestimmte Themen konzentriert hat: Wie [Abbildung 17](#) zeigt, haben die zehn Kernthemen der jeweiligen Jahre immer weniger Forschungsprojekte auf sich vereinigt. Ende der 1970er-Jahre konzentrierten die Kernthemen 18 Prozent aller Schlagwortnennungen auf sich. Mit Beginn der 1980er-Jahre reduzierte sich dieser Anteil auf 13 bis 16 Prozent und mit Beginn der 1990er-Jahre auf 11,5 bis 13 Prozent.

Abbildung 17: Die Konzentration von arbeitnehmernaher Forschung auf die Kernthemen zwischen 1970 und 2000



Quelle: IAB-Datenbank »proARBEIT« 2003.3; eigene Berechnungen

4 Schluss

In der vorliegenden Arbeit wurde qualitatives Expertenwissen genutzt, um zum einen wichtige Eckpunkte in der Entwicklung der arbeitnehmernahen Forschung in Deutschland qualitativ zu analysieren. Zum anderen dienten die Experteninterviews dazu, eine [Schlagwortliste](#) zu erstellen, mit deren Hilfe arbeitnehmernahe Forschung identifiziert werden kann. Diese Schlagwortliste erlaubte es, arbeitnehmernahe Forschungsprojekte in der einzigartigen IAB-Datenbank »proARBEIT« zu identifizieren und sie in ein quantitativ auswertbares Format zu überführen. Damit ist es erstmals möglich, die Entwicklung von arbeitnehmernaher Forschung über einen Zeitraum von bis zu 34 Jahren quantitativ zu analysieren.

Das Potenzial der Datenbank ist mit den hier präsentierten Analysen noch längst nicht ausgeschöpft. Netzwerkanalysen über die Verknüpfung von Forschungsorganisationen, Förderern, Forschern und Themen sind ebenso möglich wie die Analyse des Zusammenhangs von Förderungsbedingungen und Projekt-Output. Weiterhin sind historische Auswertungen der Lebenszyklen einzelner Forschungsthemen denkbar. Diese Analysen wären begrenzt auf den Bereich der Arbeitsforschung, könnten jedoch als Indikator für den generellen Entwicklungstrend der verschiedenen geisteswissenschaftlichen Disziplinen dienen.¹

Während einige Experten der Meinung waren, dass arbeitnehmernahe Forschung – zumindest im engen Sinne der Arbeits- und Industriesoziologie – abgenommen hat, zeigen die quantitativen Analysen, dass sie zwischen 1970 und 2003 weder zu- noch abgenommen hat, sondern auf einem relativ konstanten Niveau betrieben worden ist (vgl. [Abbildung 4](#)). Auf den ersten Blick scheint demnach alles in Ordnung zu sein. Bezieht man in diese Bewertung jedoch auch die an-

1 | Endgültige Aussagen sind jedoch nicht möglich, da hierzu weitere Analysen und insbesondere mehr Daten notwendig sind.

deren betrachteten Faktoren mit ein, ergibt sich ein anderes Bild. Die Rahmenbedingungen von arbeitnehmernahen Forschungsprojekten haben sich negativ entwickelt: Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter pro Projekt sank kontinuierlich, Projekte mit langen Laufzeiten von mehr als 36 Monaten erlebten einen dramatischen Rückgang in der Forschungslandschaft. Die Analyse der Entwicklung der Forschungsthemen hat zudem gezeigt, dass die Anzahl der bearbeiteten Themen stark zugenommen hat. Zugleich konzentrierten sich die Forschungsprojekte immer weniger auf spezifische Themen, sondern verteilten sich immer stärker auf eine Vielzahl unterschiedlicher Themen. Vor diesem Hintergrund ist die pessimistische Einschätzung der Experten korrekt: Beide Entwicklungstendenzen – mehr Themen und Projekte bei weniger Mitarbeitern und kürzeren Laufzeiten pro Projekt – führten dazu, dass das verfügbare Forschungsvolumen pro Thema zurückging.

Damit stellen sich jedoch wichtige Fragen für künftige wissenschaftspolitische Forschungsarbeiten: Wie wirkt sich die Ausdehnung eines konstanten Forschungsvolumens auf immer mehr Forschungsthemen, auf die Tiefe der Bearbeitung der Themen aus? Lässt sich Grundlagenforschung bei konstant abnehmender Personalausstattung und konstant abnehmenden Projektlaufzeiten noch sinnvoll umsetzen? Existieren Themen, die nur langfristig erforscht werden können und die dieser Entwicklung entsprechend zum Opfer gefallen sind?

Ein Problem, das die Experten bei der Förderung von arbeitnehmernaher Forschung identifizierten, war die Praxis, thematisch enge Förderlinien seitens der Förderer festzulegen. Neue Forschungsthemen und Grundlagenforschung könnten vor diesem Hintergrund schnell ins Hintertreffen geraten. Dieses Problem wiegt umso schwerer, als die Forschungslandschaft immer kompetitiver geworden ist. Der zunehmende Wettbewerbsdruck hat die Förderchancen von riskanten neuen Themen ebenso wie die Förderchancen von wenig anwendungsorientierter Grundlagenforschung zusätzlich reduziert. Zudem haben die quantitativen Analysen gezeigt, dass die Mehrheit der zu vergebenden Fördermittel von einer sehr kleinen Gruppe von Förderorganisationen verwaltet und vergeben wird. Ein großer Teil dieser Organisationen arbeitet mit Förderlinien. Diese Konzentration auf wenige Hauptförderer gibt den Förderern mit Förderlinien einen entsprechend starken Einfluss bei der thematischen Ausrichtung der arbeitnehmernahen Forschung. Einer der Experten kritisierte vor diesem Hintergrund die Einflussnahme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als eines der größten Forschungsförderer auf den Forschungsprozess. Die ohnehin schwierige Kooperation zwischen Forschern und Unter-

nehmen wird zusätzlich verkompliziert und wissenschaftliche Neutralität infrage gestellt, wenn sich das BMBF mit seinen neuen Förderbedingungen durchsetzen sollte und den beforschten Unternehmen ein noch größeres Mitspracherecht in Forschungsprojekten einräumt. Diese Entwicklungen sind umso kritischer zu bewerten, als die Analysen zeigen, dass die Forschung immer stärker von Drittmitteln abhängig ist.

Die Analyse der forschenden Organisationen ergab, dass sich arbeitnehmernahe Forschung sehr stark auf eine relativ kleine Gruppe von Organisationen – überwiegend Universitäten – konzentrierte. Diese Art der Konzentration kann äußerst negative Folgen für arbeitnehmernahe Forschung haben, wenn der von den Experten beobachtete Trend von Lehrstuhlumwidmungen und abschaffungen die forschungsintensiven Organisationen zutrifft. Diese Organisationen sind in der Regel die Zentren von Netzwerken der arbeitnehmernahen Forschung, die außerdem langfristig durch die Lehre für ausreichend qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs sorgen.

Aus diesen Ergebnissen ergeben sich verschiedene Empfehlungen:

Forschungsthemen vom Agenda-Setting der Drittmittelgeber entkoppeln

Um sicherzustellen, dass die Erforschung gesellschaftsrelevanter Themen unabhängig von thematischen und methodischen Konjunkturen erfolgt, sollte die Abhängigkeit von Drittmitteln reduziert werden. Deren Vergabe ist oft an enge Förderlinien geknüpft, die die thematische Breite der Forschung einschränken können. Alternativ könnten Institute oder Lehrstühle mit Budgets ausgestattet werden, die explizit nur für Grundlagenforschung genutzt werden dürfen. Dies könnte zudem helfen, die Spaltung des wissenschaftlichen Personals an Universitäten in reine Planstellenlehrkräfte und reine Drittmittelforscher zu mindern und die wissenschaftliche Lehre wieder stärker mit den Ergebnissen der aktuellen Grundlagenforschung zu koppeln.

Unabhängigkeit der Forschung gewährleisten

Die Experten betonten, dass arbeitnehmernahe Forschung häufig neue Probleme »generiert« bzw. aufdeckt. Sie steht damit der Problemlösungslogik von Unternehmen und manchen Förderern entgegen. Vor diesem Hintergrund sind aktuelle Bemühungen des BMBF kritisch zu bewerten, Unternehmen innerhalb

von wissenschaftlichen Kooperationsprojekten mehr Mitspracherechte einzuräumen. Während diese Bemühungen auf der einen Seite mehr Unternehmen dazu bewegen könnten, den Forschern ihre Werke und Arbeitsplätze zugänglich zu machen, muss auf der anderen Seite darauf geachtet werden, dass die Zusammenarbeit auf einer Ebene erfolgt, die die Ergebnisoffenheit der Forschung nicht gefährdet.

Grabenkämpfe eindämmen

Die »Kämpfe« zwischen quantitativ orientierten und qualitativ orientierten Forschern sollten eingehender evaluiert werden. Falls umfassendere Analysen ergeben, dass es nicht nur gelegentlich, sondern systematisch zu Benachteiligungen von bestimmten Forschungsmethoden kommt, sollten die Top-Förderer einen Teil ihres Förderbudgets jeweils für qualitative bzw. quantitative Forschungsprojekte reservieren.

Die Forschungslandschaft strategisch planen

Zuletzt wurde der arbeitnehmernahen Forschung laut Expertenmeinung die Grundlage entzogen, indem ihre Lehrstühle reihenweise umgewidmet oder abgeschafft wurden. Damit fallen permanente Planstellenmittel weg und die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist gefährdet. Wenn diese Entwicklung unverändert voranschreitet, könnte nur die (kostenintensive) Neuauflage eines [HdA-Programms](#) die notwendige Expertise bereitstellen und entsprechende Forschungsthemen in die Forschungslandschaft reintegrieren. Um dies zu vermeiden, bedarf es einer koordinierenden Stelle auf Bundesebene, da den einzelnen Universitäten oder Landesministerien der Überblick über bundesweite Entwicklungen fehlt.

Analysepotenziale und Planungsgrundlagen schaffen

Die Auswertung der IAB-Datenbank »proARBEIT« hat gezeigt, dass wissenschaftspolitische Entwicklungen quantitativ messbar und analysierbar sind. Leider existiert keine Datenquelle, die die Informationen in dieser Breite auch über das Jahr 2003 hinaus gesammelt und archiviert hat. Für die arbeitnehmernahe Forschung wäre es entsprechend ein großer Gewinn, die Datensammlung wieder aufzunehmen, um auch aktuelle Entwicklungen nachzeichnen und even-

tuelle Probleme identifizieren zu können. Hierfür könnte das SOFISwiki von GESIS herangezogen werden.² Diese Datenbank leidet aktuell unter der Freiwilligkeit der Angaben. Würden allein die 15 Hauptforschungsförderer ihre Förderaktivitäten an die Bedingung knüpfen, dass die Rahmendaten der geförderten Projekte zu Beginn und Ende der Förderung eingetragen bzw. überarbeitet werden, könnten fast zwei Drittel aller geförderten arbeitnehmernahen Forschungsprojekte erfasst werden. GESIS müsste interessierten Wissenschaftlern zudem einen unkomplizierten und sicheren Zugang zu den Daten gewährleisten, z. B. sichere Download-Links zu den Daten in SPSS, STATA oder R-Format.

2 | siehe <http://sofis.gesis.org/sofiswiki/Hauptseite>

Anhang

Literatur

- Abbott, A. & Hrycak, A. (1990). Measuring Resemblance in Sequence Data: An Optimal Matching Analysis of Musicians' Careers. *American Journal of Sociology*, 96: 144–185.
- Altmann, N. & Düll, K. (1978). Neue Formen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Übersicht über Maßnahmen, Forschungen und gesellschaftliche Voraussetzungen. Ein Bericht für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Abschlussbericht).
- Boni, M., Mendijs, H. G., Schultz-Wild, R., Seifert, H. & Bosch, G. (1979). Forschungsdefizite in den Bereichen Arbeitsmarkttheorie, betriebliche und überbetriebliche Arbeitsmarktpolitik. *Berichte*. Bielefeld: Universität Bielefeld.
- Bosch, G. (1980). Zur Konzeption arbeitnehmerorientierter Wissenschaft. In: S. Katterle & K. Krahn (Hrsg.). *Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen*, S. 102–157. Köln: Bund-Verlag.
- Bosch, G. (1981). Methoden der Defizitanalyse und Prioritätensetzung im Arbeitnehmerinteresse. In: S. Katterle, K. Krahn & G. Bosch (Hrsg.). *Arbeitnehmer und Hochschulforschung. Abschlussbericht des Projektes Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung (Universität Bielefeld)*, S. 79–105. Köln: Bund-Verlag.
- Bosch, G., Förch, G., Frerichs, J., Schmidt, H., Stoltenberg, U.A.B., Hedtke, R. & Sobott, C. (1977). *Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung*. Bielefeld: Universität Bielefeld. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.
- Bosch, G., Frerichs, J., Lieb, W., Schmidt, H., Stoltenberg, U. & Tolksdorf, G. (1980). *Ansatzpunkte für eine arbeitnehmerorientierte Forschungspolitik*.

- In: S. Katterle, K. Krahn & H.O. Vetter (Hrsg.), *Wissenschaft und Arbeitnehmerinteressen*, S. 219–243. Köln: Bund-Verlag.
- Cyprian, R., Christopher, B., Gaworek, M., Peemüller, G. & Wasserrab, E. (1996). *Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Friedeburg, L. von (1997). *Kooperation und Konkurrenz. Industriosozilogische Forschung in der westdeutschen Nachkriegszeit*. SOFI-Mitteilungen, Nr. 25, S. 25–32.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (2000). *Schlagwortliste Arbeitsmarkt, Beruf und Berufsbildung*. Nürnberg.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) (2003). *proARBEIT. Informationssystem Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Version 2003.3*. Nürnberg (CD-ROM).
- Katterle, S., Kaddatz, B. & Elsner, W. (1981). *Kooperative Forschung. Projekt »Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsbedingungen in der Region und ihre Verarbeitung in kooperativer Weiterbildung – am Beispiel Bielefelds«*. Bielefeld: Zentrum für Wissenschaft und berufliche Praxis.
- Laske, S. & Schweres, M. (2014). *Gibt es eine Revitalisierung der Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften?* In: S. Laske & M. Schweres (Hrsg.). *Arbeitsorientierung in den Wirtschaftswissenschaften. Vielfalt als Krisenindikator oder als Potenzial?*, Bd. 2. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Leminsky, G. (1979). *Erfahrungen bei der Verwertung und Umsetzung von Wissenschaft im Arbeitnehmerinteresse*. In: H.-D. Bamberg, H.J. Kröger & R. Kuhlmann (Hrsg.), *Hochschulen und Gewerkschaften. Erfahrungen, Analysen und Perspektiven gewerkschaftlicher Kooperationspraxis*, S. 367–377. Köln: Bund-Verlag.
- May, H., Ohm, C. & Wenk, S. (1980). *Rationalisierung, Gefährdungen der Arbeitnehmer, Rationalisierungsdiskussion in den Gewerkschaften und staatliche Forschungspolitik*. Arbeitsmaterial. *Projekt Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer als Gegenstand der Hochschulforschung*, Nr. 6. Bielefeld.
- Mertes, U. (1983). *Kooperation zwischen Gewerkschaften und Hochschulen. Transparente Drittmittelforschung in gesellschaftlicher Verantwortung*. WSI-Mitteilungen, 36(9), S. 552–560.
- Meuser, M. & Nagel, U. (2005). – *Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht*. In: A. Bogner, B. Littig & W. Menz (Hrsg.), *Das Experteninterview*.

Theorie, Methode, Anwendung, S. 7–29. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Peemüller, G. & Peters, G. (1993). Forschungsdokumentation zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. FoDokAB 1993,2. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Glossar¹

Atypische Beschäftigung

In Abgrenzung vom **Normalarbeitsverhältnis** werden zu den atypischen Beschäftigungsformen **Teilzeitbeschäftigungen** mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, **geringfügige Beschäftigungen**, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse gezählt (siehe auch **prekäre Beschäftigung**). Auch informelle Arbeit sowohl in Form der Freiwilligenarbeit (»Ehrenamt«) als auch in Form der Schwarzarbeit gehört zu den atypischen Beschäftigungsformen. Insbesondere die Möglichkeiten, die die Telearbeit eröffnet hat, führten zu einem Anstieg der atypischen Arbeits- und Beschäftigungsweisen. Die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse geht nicht nur in Deutschland mit einem Bedeutungsverlust des Normalarbeitsverhältnisses einher. Erheblichen Flexibilisierungsvorteilen der Unternehmen und zusätzlichen Erwerbschancen bestimmter Arbeitnehmer(-gruppen) stehen soziale Risiken für betroffene Beschäftigte gegenüber: Da die sozialen Sicherungssysteme nach wie vor auf eine kontinuierliche und hinreichend entlohnte Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet sind, besteht die Gefahr, dass deren Finanzierungsbasis zunehmend erodiert und individuelle Ansprüche unzureichend bleiben. Letzteres gilt aufgrund des Äquivalenzprinzips insbesondere für das System der Rentenversicherung.

- 📖 Allmendinger, J., Hipp, L. & Stuth, S. (2013). Atypical Employment in Europe 1996–2011. WZB Discussion Paper, 2013(3).
- 📖 Keller, B. & Seifert, H. (2007). Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma.
- 📖 Kronauer, M. (2013). Atypische Beschäftigung. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 100–106. Berlin: edition sigma.

1 | erarbeitet von Tatiana Morar

Automatisierung, Automation

Diese Begriffe bezeichnen die Einrichtung von Produktionsgängen als weitgehend sich selbst regulierendem Zusammenhang von Maschinen- und Kontrollsystemen, die die Anwendung einfacher Arbeit mehr und mehr überflüssig macht und die Arbeit des Menschen überhaupt aus dem Fertigungsprozess in die wissenschaftlich-technische Vorbereitung und Überprüfung der Fertigung verschiebt. Die industrie- und arbeitssoziologische Forschung konzentriert sich seit Jahrzehnten auf die Folgen der Automatisierung für die innerbetriebliche Arbeitskräftestruktur, die Qualifikations- und Berufsstruktur und das Verhältnis zur Arbeit.

📖 Fuchs-Heinritz, W. (2011). Automatisierung. In: W. Fuchs-Heinritz, D. Klimke, R. Lautmann, O. Rammstedt, U. Stäheli, C. Weischer & H. Wienold (Hrsg.). Lexikon zur Soziologie. 5. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Beschäftigungsförderungsgesetz

Das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) trat 1985 mit dem Ziel in Kraft, der bestehenden Arbeitslosigkeit – beispielsweise durch befristete Arbeitsverträge für Arbeitslose statt unbefristeter Arbeitslosigkeit – entgegenzuwirken und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das umstrittene Gesetz wurde von den Gewerkschaften und der Bundestagsopposition aus zahlreichen Gründen abgelehnt, u. a. weil es keine beschäftigungserhöhende Wirkung habe und zur Destabilisierung von Beschäftigung führe, weil Dauerarbeitsplätze künftig verstärkt befristet besetzt würden und es Kündigungsschutzrechte der Arbeitnehmer bei Entlassungen unterlaufe. Durch das BeschFG erhielten die Betriebe ein neues Instrument der Personalselektion und planung bzw. zur Flexibilisierung des Personalbestands; innerhalb der betrieblichen Sozialstruktur entstanden neue Differenzierungen zwischen Beschäftigtengruppen. Das BeschFG hat zur generellen Zunahme von Arbeitsverhältnissen, die vom Prinzip der Dauer- und Vollzeitbeschäftigung abweichen, beigetragen.

📖 Rudolph, H. (1987). Befristete Beschäftigung – ein Überblick. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (20), S. 288–304.

Computer-integrated Manufacturing (CIM)

Unter Computer-integrated Manufacturing (auf Deutsch etwa »computerintegrierte Produktion«) werden alle Tätigkeiten verstanden, die in einem Unternehmen computergestützt ausgeführt werden. Dazu zählen u. a. die Produk-

tionssteuerung und planung sowie Qualitätsmanagement und rechnergestützte Konstruktion. CIM findet als technisch-organisatorisch angewandte Produktionstechnik häufig in der Konsumgüterindustrie Anwendung.

- 📖 Mikl-Horke, G. (2007). *Industrie- und Arbeitssoziologie*. 6. Aufl. München: Oldenbourg.
- 📖 Scheer, A. W. (1991). *CIM (Computer Integrated Manufacturing): Towards the Factory of the Future*. New York: Springer.
- 📖 Waldner, J. B. (1992). *CIM: Principles of Computer-Integrated Manufacturing*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Corporate Governance

Corporate Governance bezeichnet den rechtlichen und faktischen Ordnungsrahmen für die Leitung und Überwachung eines Unternehmens. Darüber hinaus ist damit der ordnende Mechanismus gemeint, der bei der Kontrolle und Koordinierung der unterschiedlichen Handlungsweisen und Interessen beteiligter Interessengruppen im betrieblichen Management zum Einsatz kommt, um betriebliche Ziele auf effiziente Art zu erreichen. Dies kann zur Folge haben, dass die Spielräume und Motivationen der Akteure für opportunistisches Verhalten durch Regelungen zur Corporate Governance eingeschränkt werden. Im Unterschied zur Unternehmensverfassung, die primär die Binnenordnung des Unternehmens betrifft, adressiert die Corporate Governance auch Fragen der (rechtlichen und faktischen) Einbindung des Unternehmens in sein Umfeld, insbesondere in den Kapitalmarkt. Dabei steht insgesamt die große börsennotierte (Aktien-)Gesellschaft im Mittelpunkt des Interesses.

- 📖 Jürgens, U., Sadowski, D., Schuppert, G. & Weiss, M. (Hrsg.) (2007). *Perspektiven der Corporate Governance. Bestimmungsfaktoren unternehmerischer Entscheidungsprozesse und Mitwirkung der Arbeitnehmer*. Schriften zur Governance-Forschung, Bd. 8. Baden-Baden: Nomos.
- 📖 Wentges, P. (2002). *Corporate Governance und Stakeholder-Ansatz. Implikationen für die betriebliche Finanzwirtschaft*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Deutsche Kommunistische Partei (DKP)

Die Deutsche Kommunistische Partei (DKP) wurde 1968 zwölf Jahre nach dem Verbot der KPD in der damaligen Bundesrepublik gegründet. Sie ist ihrem

Selbstverständnis nach eine revolutionäre Partei, die ihre primäre politische Aufgabe darin sieht, die »Zukunfts- und Gesamtinteressen der Arbeiter und Angestellten« zu vertreten, und sich dabei auf Marx, Engels und Lenin als Gründerväter des Kommunismus beruft. In den 1970er- und 1980er-Jahren war sie die mit Abstand mitgliederstärkste der als extremistisch eingestuften Organisationen. Aufgrund ihrer gleichzeitigen Nähe zur und Abhängigkeit von der DDR, die sie zum großen Teil finanzierte, wurde sie als Interventionsapparat der dort herrschenden SED wahrgenommen. Die DKP versuchte in erster Linie, politischen Einfluss durch die Arbeit in Gewerkschaften zu erlangen. Nach dem Niedergang des »real existierenden Sozialismus« in Osteuropa und der DDR schrumpfte ihre Mitgliederzahl nach 1989 innerhalb weniger Jahre von schätzungsweise 42.000 auf wenige Tausend Mitglieder. Trotz des damit verbundenen Niedergangsprozesses spielt die Partei im Umfeld von Aktivitäten der politischen Linken immer noch eine Rolle. So kandidierten und kandidieren etwa bei Kommunal- und Landtagswahlen in Westdeutschland regelmäßig auch Mitglieder der DKP auf den Listen der Partei »Die Linke« (bzw. früher der »Partei des Demokratischen Sozialismus«, PDS). Heute wird die DKP nach wie vor vom Verfassungsschutz beobachtet und als linksextremistisch eingestuft.

- ▣ Pfahl-Traugher, A. (2014). Die »Deutsche Kommunistische Partei« (DKP). Eine analytische Betrachtung zu Entwicklung und Stellenwert des ehemaligen Interventionsapparates der SED. www.bpb.de/politik/extremismus/linksextremismus/33621/dkp (26. August 2014, Abruf am 16.10.2015).
- ▣ DKP-Parteivorstand (2006). Programm der Deutschen Kommunistischen Partei (DKP). www.dkp-online.de/programm/ (8. April 2006, Download am 16.10.2015).

Emotionsarbeit

Emotionsarbeit ist eine bezahlte Arbeit, bei der eine Regulation der eigenen Gefühle notwendig ist, um äußerlich mit Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl zum Ausdruck zu bringen, unabhängig davon, ob dieses mit den inneren Empfindungen übereinstimmt oder nicht. Emotionsarbeit ist zunehmend Bestandteil vieler Dienstleistungs- und Pflegeberufe, bei denen eine wesentliche Arbeitsanforderung darin besteht, (positive) Gefühle bei anderen Menschen, z. B. Patienten oder Kunden zu erzeugen. Dies soll dadurch erreicht werden, dass positive Emotionen zum Ausdruck gebracht, eventuell sogar selbst empfunden werden. Neben die »normalen« Arbeitsanforderungen treten folg-

lich auch emotionale Anforderungen wie freundliches Auftreten, Empathie, Zurückhaltung, Unterwürfigkeit oder das Akzeptieren von Ungerechtigkeiten. Wie empirische Studien mehrfach belegt haben, kann fortwährende Gefühlsanpassung psychische Folgen wie Burn-out, Depression, Hilf- und Hoffnungslosigkeit, eine negative Einstellung zur Arbeit, Zynismus sowie Alkohol- und Drogenmissbrauch nach sich ziehen.

📖 Hochschild, A.R. (2006). Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle. Frankfurt a.M.: Campus.

Entgeltrahmenabkommen, einheitlicher Entgeltrahmen

Das Entgeltrahmenabkommen (ERA) ist ein Abkommen zwischen der Gewerkschaft IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall. Es hat zum Ziel, die historisch gewachsene Trennung zwischen Lohn- und Gehaltsempfängern in der Metall- und Elektroindustrie abzuschaffen und ein gemeinsames Entgelt sowie gleiche Grundsätze für Leistungsentgelte einzuführen statt unterschiedliche Lohn- und Gehaltstafeln als Grundlage zu verwenden. Der erste ERA-Tarifvertrag wurde am 23. Juni 2003 in Baden-Württemberg zwischen der IG Metall Baden-Württemberg und dem Arbeitgeberverband Südwestmetall erzielt.

📖 Bahnmüller, R. & Schmidt, W. (2009). Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Die Reform der Entgeltrahmenabkommen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs. Berlin: edition sigma.

📖 IG Metall (o.J.). Entgelt-Rahmenabkommen (ERA). www.igmetall.de/arbeitslexikon-2351-entgeltrahmenabkommen-era-2721.htm (Abruf am 16.10.2015).

Entgrenzung von Arbeit

Entgrenzung der Arbeit bezeichnet in der Arbeits-, Wirtschafts- und Industrie-soziologie die zunehmende Auflösung von (zeitlichen, räumlichen und sachlichen) Strukturen betrieblich organisierter Arbeit. Im engeren Sinne beschreibt sie die Auflösung von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben. Diese Entwicklung kann für das Individuum Chancen, aber auch Risiken mit sich bringen: Auf der einen Seite erlaubt sie dem Einzelnen, seine Persönlichkeit stärker in den Arbeitsprozess einzubringen; außerdem wird eine räumliche und zeitliche Vernetzung beider Lebensbereiche möglich. Auf der anderen Seite wird der Mensch mit all seinen Ressourcen immer stärker ökonomischen Zielen unterworfen. Ein weiteres Risiko zeigt sich bei der Vergabe von Arbeitsplätzen, bei

der diejenigen Bewerber bevorzugt werden, die sich dem Unternehmen möglichst umfassend zur Verfügung stellen. Unter diesen neuen Bedingungen müssen die Individuen selbst für Abgrenzung sorgen und in verstärktem Maße zeitliche und räumliche Grenzen ziehen, um den überbordenden Ansprüchen aus dem Erwerbsbereich etwas entgegenzusetzen.

📖 Belwe, K. (2007). Entgrenzung von Arbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte 34.

📖 Kratzer, N. (2013). Entgrenzung. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie: 186–191. Berlin: edition sigma.

Geringfügige Beschäftigung, Minijob

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem das Arbeitsentgelt eine bestimmte Grenze nicht oder nur für eine befristete Zeit überschreitet. Nach deutschem Recht sind geringfügig Beschäftigte im Rahmen dieser Beschäftigung nicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig und können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Arbeitgeber zahlt einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung, woraus jedoch kein Krankenversicherungsschutz für den Arbeitnehmer folgt. In Deutschland werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auch »Minijobs« oder nach der aktuellen Entgeltgrenze »450-Euro-Jobs« genannt.

📖 Bäcker, G. (2007). Was heißt hier »geringfügig«? In: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.). Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, S. 107–126. Berlin: edition sigma.

Gruppenarbeit

Gruppenarbeit ist ein Konzept aus der Arbeitsorganisation, bei dem eine Gruppe von Arbeitnehmern in der Durchführung einer zeitlich und inhaltlich abgegrenzten gemeinsamen Aufgabe im arbeitsteiligen Produktionsprozess zusammenarbeitet. Die Gruppe regelt die Verteilung einzelner Teilaufgaben sowie den Tätigkeitswechsel im Rahmen übergeordneter Festlegungen und Produktionsvorgaben selbst. 1974 erprobte das Forschungsprogramm »[Humanisierung des Arbeitslebens](#)« die Gruppenarbeit in mehreren Betriebsprojekten – unter Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – als Antwort auf die Probleme der [tayloristischen](#) Managementstrategie. In Deutschland ist die betriebliche Gruppenarbeit heute im Betriebsverfassungsgesetz rechtlich verankert.

- 📖 Lay, G. (2013). Gruppenarbeit. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 245–250. Berlin: edition sigma.
- 📖 Matthöfer, H. (1980). Humanisierung der Arbeit und Produktivität in der Industriegesellschaft. 3. Aufl. Köln: Bund-Verlag.
- 📖 Wagner, T. (1998). Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf Formen der Partizipation. Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Automobilindustrie. Hamburg: Diplomica.

Humanisierung der Arbeit

Die Aktivitäten zur Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) haben ihren Ursprung in der mit der Industrialisierung entstehenden sozialen Frage, der Arbeiterbewegung und der staatlichen Reformpolitik im 19. Jahrhundert. Im engeren Sinne wird jedoch erst seit den 1960er- und 1970er Jahren von der HdA gesprochen, als sich eine Krise der arbeitsteiligen Massenfertigung mit ihren monotonen, taktgebundenen und belastungsintensiven Fließbandarbeiten abzeichnete und die HdA infolgedessen zum Hauptthema der Arbeits-, Technik- und Organisationsdiskurse in Wissenschaft und Politik wurde. Durch das Forschungsprogramm »Humanisierung des Arbeitslebens«, das die Bundesregierung 1974 auflegte, sollten belastende und gesundheitsgefährdende Arbeitssituationen verbessert, die Arbeitswelt demokratisiert und ergonomische Erkenntnisse am Arbeitsplatz angewendet werden. Die wissenschaftlichen Ziele der HdA bestanden in der Erforschung der Fragen, wie zukünftige Arbeitsformen angesichts von Technologisierung und **Automatisierung** zu gestalten sind und inwieweit diese mit der Zufriedenheit der Arbeitenden und der Autonomie am Arbeitsplatz vereinbart werden können.

- 📖 Mikl-Horke, G. (2007). Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Aufl. München: Oldenbourg.
- 📖 Oehlke, P. (2013). Humanisierung der Arbeit. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 262–266. Berlin: edition sigma.

Humankapital

Damit bezeichnet man das natürliche oder auf Ausbildung und Erziehung beruhende Leistungspotenzial einer Arbeitskraft (Arbeitsvermögen). Der Begriff »Humankapital« erklärt sich aus den hohen zeitlichen und finanziellen Investitionen zur Ausbildung dieser Fähigkeiten und der damit geschaffenen Ertragskraft. Im

Allgemeinen muss der Begriff des Humankapitals laufend an die beruflichen und betrieblichen Erfordernisse angepasst werden, die sich aufgrund des technischen Wandels, des wissenschaftlichen Fortschritts, der Restrukturierung der Betriebe und der wechselnden Strategien der Unternehmen immer rascher verändern.

- 📖 Becker, G. S. (1964). Human Capital. New York: Columbia University Press.
- 📖 Jaeger, B. (2004). Humankapital und Unternehmenskultur. Ordnungspolitik für Unternehmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag/GWV Fachverlage.
- 📖 Kambourov, G. & Manovskii, I. (2009). Occupational Specificity of Human Capital. International Economic Review 50: 63–115.
- 📖 Mikl-Horke, G. (2007). Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Aufl. München: Oldenbourg.

Industrie 4.0

Dies ist ein Marketingbegriff, der auch in der Wissenschaftskommunikation verwendet wird und ein »Zukunftsprojekt« im Bereich der Hightech-Strategie der deutschen Bundesregierung bezeichnet. Das Ziel der sogenannten vierten industriellen Revolution besteht in der Schaffung einer »intelligenten Fabrik«, die sich durch Wandlungsfähigkeit, Ressourceneffizienz, Individualisierung bzw. Hybridisierung der Produkte und durch die Integration von Kunden und Geschäftspartnern in die Geschäftsprozesse auszeichnet. Wesentliche Bestandteile sind eingebettete Systeme, (teil-)autonome Maschinen, die sich ohne menschliche Steuerung in und durch Umgebungen bewegen und selbstständig Entscheidungen treffen, sowie Innovationen wie 3D-Drucker. Die Vernetzung von Technologien und »intelligenten Gegenständen« führt zu hochkomplexen Strukturen und cyberphysischen Systemen (CPS) sowie dem »Internet der Dinge«.

- 📖 Sendler, U. (2013). Industrie 4.0. Beherrschung der industriellen Komplexität mit SysLM (Systems Lifecycle Management). In: Industrie 4.0, S. 1–19. Berlin/Heidelberg: Springer.

Industrielle Einfacharbeit

In der Arbeitssoziologie bezeichnete die industrielle Einfacharbeit in den 1970er- und 1980er-Jahren eine »repetitive Teilarbeit«, die sich empirisch insbesondere auf Montagetätigkeiten und die wenigen restlichen Funktionen bei hoch mechanisierter bzw. automatisierter Produktion bezog. In der wegweisenden **Produk-**

tionskonzepte-These von Schumann und Kern wurden – in Abhängigkeit von Mechanisierungsgraden – unterschiedliche Formen von industrieller Einfacharbeit identifiziert. Der geringste Mechanisierungsgrad bezeichnete beispielsweise reine taktgebundene Handarbeit mit wenig Flexibilität und Variation. Die nächste Mechanisierungsstufe war durch die Bedienung von Maschinen und Apparaten gekennzeichnet. Heute umfasst die industrielle Einfacharbeit Tätigkeiten, die im Gegensatz zur qualifizierten Facharbeit keine Berufsausbildung verlangen und nach kurzen Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden können. Die einfachen Tätigkeiten sind in der Regel arbeitsplatzbezogen; übergeordnetes Wissen und Hintergrundwissen spielen keine bzw. eine untergeordnete Rolle.

- 📖 Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H. & Ittermann, P. (2009). Einfacharbeit in der Industrie. Soziologisches Arbeitspapier, Nr. 24.
- 📖 Kern, H. & Schumann, M. (1986). Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: C. H. Beck.

Kannibalisierung

Dieser Begriff bezeichnet in der Wirtschaft die Absatzsteigerung eines Produkts auf Kosten eines höherpreisigen Produkts des gleichen Anbieters, herbeigeführt durch konkurrierende Vermarktung der beiden Produkte. Dies führt zu vermindertem Umsatz des teureren Produkts und kann dessen Verdrängung durch das günstigere zur Folge haben.

- 📖 Esch, F. R., Fuchs, M., Bräutigam, S. & Redler, J. (2001). Konzeption und Umsetzung von Markenerweiterungen. In: Moderne Markenführung, S. 755–791. Wiesbaden: Gabler.

Kooperationsstellen

Kooperationsstellen sind universitäre Einrichtungen, die auf Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zwischen Gewerkschaft und Hochschule gegründet wurden. Sie initiieren, organisieren und moderieren die Zusammenarbeit zwischen Personen und Einrichtungen aus Wissenschaft und Arbeitswelt. Die rund 20 deutschen Kooperationsstellen sind in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Kooperationsstellen (BAG), zu der auch die Hans-Böckler-Stiftung gehört, zusammengeschlossen. Dieser Verbund dient dem inhaltlichen, organisatorischen und politischen Austausch, der Weiterentwicklung des Kooperationskonzepts und der Diskussion von Entwicklungen und gemeinsamen Vorhaben.

- 📖 Krug, P. & Schmidt, D. (1979). Rückwirkung der Kooperation auf die Hochschulen. In: H.-D. Bamberg, H.J. Kröger & R. Kuhlmann (Hrsg.). Hochschulen und Gewerkschaften. Erfahrungen, Analysen und Perspektiven gewerkschaftlicher Kooperationspraxis, S. 397–414. Köln: Bund-Verlag.
- 📖 Mertes, U. (1983). Kooperation zwischen Gewerkschaften und Hochschulen. Transparente Drittmittelforschung in gesellschaftlicher Verantwortung. WSI-Mitteilungen, 36(9), S. 552–560.

Labour-Process-Debatte

Dieser Begriff stammt aus der Wirtschaftssoziologie und bezeichnet im angelsächsischen Sprachraum, vor allem in Großbritannien, disziplinübergreifend geführte Diskussionen um Struktur und Entwicklung der Arbeit und des Arbeitsprozesses. Kennzeichnend für die Labour-Process-Debatte sind neben ihrer marxistischen Grundorientierung die Frage nach der Organisation von Arbeitsprozessen und die Untersuchung ihres politischen Gehalts. Angestoßen wurde diese Debatte durch Harry Bravermans Buch »Die Arbeit im modernen Produktionsprozess« (1974, deutsch 1985), dessen zentrale These die zunehmende objektive Degradierung sowie Entwertung der Arbeit infolge der alle Bereiche durchdringenden **tayloristischen** Managementstrategie ist. Das Verdienst der Labour-Process-Debatte lag in erster Linie darin, dass sie betriebliche Macht- und Herrschaftsbeziehungen sowie politische und soziale Prozesse im Betrieb stärker in die Forschungsperspektive gerückt hat.

- 📖 Braverman, H. (1985). Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt a. M.: Campus.
- 📖 Mikl-Horke, G. (2007). Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Aufl. München: Oldenbourg.

Lean Production

Lean Production beschreibt eine systematische Methode des sowohl sparsamen als auch zeiteffizienten Einsatzes der Produktionsfaktoren Betriebsmittel, Personal, Rohstoffe, Planung und Organisation im Rahmen aller Unternehmensaktivitäten. Bei einer groß angelegten Studie des Massachusetts Institute of Technology (MIT), die 90 Montagewerke in 17 Ländern untersuchte, fielen in japanischen Automobilunternehmen erstmals Unterschiede der Produktionsorganisation auf. Die Autoren der Studie sahen in der Lean-Production-Methode nicht einfach eine neue Rationalisierungsstrategie, sondern betonten Innovationen wie die Neu-

ordnung zwischenmenschlicher Beziehungen, die Dezentralisierung von Aktivitäten, das Überdenken der Kundenbeziehung und generell eine optimistische Vision einer erfolgreichen Unternehmensstrategie. Nachdem sie japanischen Unternehmen wie Toyota zu großen Erfolgen auf dem Weltmarkt verholfen hatte, ist die Lean-Production-Methode zu Beginn der 1990er-Jahre zu einer neuen Organisations- und Produktionsform in vielen Automobilkonzernen der Welt geworden.

- 📖 Jürgens, U. (2013). Lean Production/Toyotismus. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 312–317. Berlin: edition sigma.
- 📖 Mikl-Horke, G. (2007). Industrie- und Arbeitssoziologie. 6. Aufl. München: Oldenbourg.
- 📖 Staack, M. (2001). Schlanke Produktion in der Automobilindustrie. Ursprung, Konzeption und ausgewählte Praxisbeispiele. Hamburg: Diplomica.

Leiharbeit

Ein Leiharbeitsverhältnis liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer mit seiner Zustimmung von dem Arbeitgeber, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, an einen anderen Arbeitgeber zur Erbringung von Arbeitsleistung überlassen («ausgeliehen») wird. Das Merkmal von Leiharbeit ist daher das Auseinanderfallen von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnis. In den vergangenen Jahren ist die Leiharbeit in sozialer Hinsicht durch gesetzliche und tarifvertragliche Vereinbarungen sowie andere Maßnahmen verbessert worden, weil man darin zunehmend die Chance sieht, Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitslose zu schaffen. Manche Unternehmen übernehmen Leiharbeiter, wenn sie sich bewährt haben, in ein Normalarbeitsverhältnis. Kritiker neuer Beschäftigungsformen sehen in der Leiharbeit die Gefahr einer Deinstitutionalisierung der Arbeit und damit einhergehend eine zunehmende berufliche Unsicherheit für Arbeitnehmer.

- 📖 Promberger, M. (2007). Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: B. Keller & H. Seifert (Hrsg.). Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. S. 127–144. Berlin: edition sigma.
- 📖 Promberger, M. (2012). Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: edition sigma.

Mitbestimmung, Mitbestimmungsgesetz

Das Mitbestimmungsgesetz stellt seit 1976 die Aufnahme von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat von deutschen Unternehmen sicher und regelt die Unternehmensmitbestimmung gesetzlich. Seitdem sind die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung auf Grundlage unterschiedlicher Mitbestimmungsgesetze die beiden zentralen Pfeiler der industriellen Beziehungen in Deutschland. Das Mitbestimmungsgesetz ist in fast allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme der Montanindustrie gültig. Im Gegensatz zur Arbeitsweise der tarifpolitischen Parteien gehört nicht die direkte Interessenauseinandersetzung zu den zentralen Funktionen der Mitbestimmung, sondern der Dialog und die Kooperation der beiden Parteien sowie die betriebliche Integration der Arbeitnehmer.

- 📖 Greifenstein, R. (2011). Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle? Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- 📖 Müller-Jentsch, W. (2001). Mitbestimmung. Wirtschaftlicher Erfolgsfaktor oder Bürgerrecht? Gewerkschaftliche Monatshefte, 52(4), S. 202–211.

Neue Selbstständigkeit

»Neue Selbstständigkeit« ist ein in den 1980er-Jahren entstandener arbeitssoziologischer Begriff, der verschiedene neuartige Arbeitsformen umschreibt. Diese lassen sich durch zunehmende Risikogebundenheit und Gestaltungsspielräume vom Normalarbeitsverhältnis der Industriegesellschaft des 20. Jahrhunderts abgrenzen, sind aber auch von der klassischen selbstständigen Tätigkeit zu unterscheiden. Die »neue Selbstständigkeit« tritt in Form von Scheinselbstständigkeit, Telearbeit oder Heimarbeit zutage, wobei stets personelle und finanzielle Entlastung des Betriebs im Vordergrund steht. Viele »neue Selbstständige« profitieren von autonomer Entscheidungsfindung, unregelmäßigen Arbeitszeiten und weisungsfreier Ausübung ihrer Tätigkeit. Zugleich ist der »neue Selbstständige« aber weder im staatlichen System der Sozialversicherung eingegliedert noch kann er von den klassischen Arbeitnehmerschutzgesetzen wie Kündigungs- oder Entgeltsschutz Gebrauch machen.

- 📖 Schulze Buschoff, K. (2007). Neue Selbstständige. Die Entwicklung in Deutschland und in anderen europäischen Ländern. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- 📖 Vonderach, G. (1980). Die Neuen Selbstständigen. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 13.

Niedersächsisches Vorab

Das »Niedersächsisches Vorab« ist ein finanzieller Förderbetrag, den die VolkswagenStiftung jährlich »vorab« an das Land Niedersachsen überträgt. Ziel dieses Förderangebots ist es, exklusiv niedersächsische Forschungsvorhaben an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen zu ermöglichen. Die Mittel sind in die Förderlinien »Forschungsverbünde und Forschungsschwerpunkte«, »Neue Forschungsgebiete«, »Holen & Halten« sowie »Programme und Ausschreibungen« unterteilt. Hierfür werden dem Kuratorium der Stiftung jährlich Verwendungsvorschläge von der Niedersächsischen Landesregierung vorgelegt.

- 📖 Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (o.J.). Niedersächsisches Vorab und die VolkswagenStiftung. www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=33688&article_id=118900&_psmand=19 (Abruf am 16.10.2015).
- 📖 VolkswagenStiftung (o.J.). Niedersächsisches Vorab. <https://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/vorab.html> (Abruf am 30.10.2015).

Niedriglohn

Als Niedriglohn wird gemäß der Definition internationaler Organisationen (ILO, OECD) ein Stundenentgelt bezeichnet, das knapp oberhalb von zwei Dritteln des mittleren nationalen Lohns liegt oder geringer ist. Diese Festlegung orientiert sich an der von der Europäischen Union aufgestellten relativen Armutsgrenze. Der Niedriglohn ist zu unterscheiden vom *mittleren Lohn* (Medianlohn), demjenigen Wert, der die Arbeitnehmer in zwei gleich große Gruppen teilt – die eine Hälfte erhält ein geringeres, die andere einen höheren Stundenentgelt. Üblicherweise werden zur Ermittlung des Niedriglohns die Bruttostundenlöhne herangezogen. Bei Arbeitnehmern mit Niedriglohn ist trotz Voll-erwerbstätigkeit eine angemessene Existenzsicherung nicht gewährleistet.

- 📖 Bosch, G. & Kalina, T. (2007). Niedriglöhne in Deutschland. Zahlen, Fakten, Ursachen. In: G. Bosch & C. Weinkopf (Hrsg.). *Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt a. M.: Campus.
- 📖 Weinkopf, C. (2013). Niedriglohnsektor. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.): *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, S. 370–375. Berlin: edition sigma.

Normalarbeitsverhältnis

Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat. Letzteres ist bei Zeitarbeitnehmern, die von einer Zeitarbeitsfirma als Arbeitgeber an andere Unternehmen **verliehen** werden, nicht der Fall. Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung integriert, d.h. sie erwerben über die von ihrem Erwerbseinkommen abgeführten Beiträge Ansprüche auf Leistungen aus den Versicherungen (oder haben als Beamte entsprechende Ansprüche).

- 📖 Bosch, G. (2013). Normalarbeitsverhältnis. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, S. 376–382. Berlin: edition sigma.
- 📖 Kalleberg, A.L., Reskin, B.F. & Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2): 256–278.
- 📖 Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? *Zeitschrift für Sozialreform*, 31(7/8), S. 415–434/457–475.

Panoptismus

Panoptismus beschreibt die zunehmenden Überwachungs- und Kontrollmechanismen und die daraus resultierende soziale Konformität des Individuums in der Entwicklung der westlichen Gesellschaft seit dem 18. Jahrhundert. Der französische Philosoph Michel Foucault prägte den Begriff in seinem 1975 erschienenen gesellschaftskritischen Buch »Überwachen und Strafen« (deutsch 1977). Foucault beschreibt darin einen effektiven Mechanismus zur Kontrolle und Disziplinierung der Gesellschaft durch repressive Machttechniken wie pa-

panoptische (»alles sehende«) Disziplinaranstalten (Schule, Militär, Gefängnis). Dieser Mechanismus sei aufgrund der sich ändernden Produktionsverhältnisse hin zum Kapitalismus entstanden. Unabhängig von einer tatsächlich stattfindenden Überwachung diszipliniere sich das unter potenzieller Beobachtung stehende Individuum selbst, indem es sein Verhalten an geltende Normen anpasse. Über einen längeren Zeitraum führe dieser Mechanismus zu einer Verinnerlichung der erwarteten Normen und so von einem aus Sicht der Normaufsteller kostenintensiven Fremdzwang zu einem kostengünstigen Selbstzwang (Selbstdisziplinierung).

- 📖 Boyne, R. (2000). Post-Panopticism. *Economy and Society*, 29(2): 285–307.
- 📖 Foucault, M. (1977). *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- 📖 Kneer, G. (1998). Die Analytik der Macht bei Michel Foucault. In: P. Imbusch (Hrsg.). *Macht und Herrschaft. Sozialwissenschaftliche Theorien und Konzeptionen*, S. 239–254. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Prekäre Beschäftigung

Eine prekäre Beschäftigung ist ein durch Befristung oder **geringfügige Beschäftigung** gekennzeichnetes Arbeitsverhältnis, welches das Risiko von Verarmung erhöht. Das Risiko der Prekarität erleichtert die Zugeständnisse an Arbeitgeberinteressen nach flexiblen Arbeitszeiten, Lohnkürzung, Aufweichung des Kündigungsschutzes sowie Entlastung von Sozialabgaben, sodass die riskanten Verhältnisse der in prekärer Beschäftigung arbeitenden Personen weiter verschärfen können. In der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion werden die Begriffe prekäre und **atypische Beschäftigung** häufig synonym gebraucht; tatsächlich schwankt der Grad der Prekarität sowohl zwischen den Formen atypischer Beschäftigung als auch nach den gesetzten Grenzwerten.

- 📖 Castel, R. & Dörre, K. (2009). *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung*. Frankfurt a. M.: Campus.
- 📖 Dörre, K. & Fuchs, T. (2005). Prekarität und soziale (Des-)Integration. *Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 3, S. 20–35.
- 📖 Kraemer, K. 2008. Prekarität – was ist das? *Arbeit*, 17(2), S. 77–90.

Produktionskonzepte-These

Im Rahmen ihres Buches »Das Ende der Arbeitsteilung?« von 1986 formulierten die Industriesoziologen Horst Kern und Michael Schumann ihre wegweisende Produktionskonzepte-These, die sie durch Forschungsbefunde aus der Automobilindustrie, dem Maschinenbau und der Chemieindustrie empirisch untermauerten. Diese These besagt, dass Mikroelektronik (CAD, CAP, CIM) und die flexible **Automatisierung** von Arbeitsprozessen in Zukunft eine generelle Requalifizierung ermöglichen, da die klassische Arbeitszerlegung durch neue Technologien ihr Ende finden werde. Dies wird mit einem sich wandelnden Verständnis der menschlichen Arbeit erklärt, welche nicht wie zuvor als »potenzieller Störfaktor«, sondern aufgrund der wachsenden Technologisierung als integraler Bestandteil eines zunehmend komplexen Arbeitsablaufs aufgefasst wird. Zudem sei durch neue informationstechnische Instrumente wie das **CIM** eine Verknüpfung der Programmierung und systematischen Kontrolle des Arbeitsprozesses mit der Arbeitsausführung selbst möglich. In diesem Zusammenhang wird der Systembetreuer zur sinnbildlichen Veranschaulichung der Idee von der Überwindung der traditionellen Aufgabenteilung, da er im Maschinenbau sowohl für die Instandhaltung der Maschinen als auch für den geregelten Produktionsfluss verantwortlich ist.

📖 Bonazzi, G. (2014). Geschichte des organisatorischen Denkens. Hrsg. von Veronika Tacke. Wiesbaden: Springer VS.

📖 Kern, H. & Schumann, M. (1986). Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: C.H. Beck.

Public Sociology

In seiner Funktion als Präsident der *American Sociological Association* hat der Soziologe Michael Burawoy sein Projekt der »Public Sociology« 2004 in der nordamerikanischen Soziologie eingeführt. Darunter versteht er eine engagierte Soziologie, die sich als Teil der Zivilgesellschaft begreift und eine für diese und mit dieser Soziologie betreibt. Burawoy unterscheidet zwischen vier verschiedenen Wissensarten, die Soziologie hervorbringen kann: Sie kann professionell, kritisch, beratend oder öffentlich bzw. zivilgesellschaftlich sein. Die letztgenannte Form der »Public Sociology« zeichnet sich dadurch aus, dass sie ihre Zuhörerschaft auf die Öffentlichkeit ausweitet und sich mit dieser in einen Austausch begibt. Dieser kann in Form von Forschung, aber auch in Form von Debatten zu aktuellen gesellschaftlichen Themen geschehen und soll durch politischen Ak-

tivismus, öffentliche Policy oder andere soziale Bewegungen ins Leben gerufen werden. Kritiker der Public-Sociology-Bewegung bemängeln den normativen und politischen Charakter, den derlei Bewegungen in der Auseinandersetzung mit der Frage annehmen, wie die Gesellschaft aussehen müsse oder werde.

- 📖 Beck, G. (2014). Sichtbare Soziologie. Visualisierung und soziologische Wissenschaftskommunikation in der zweiten Moderne. Bielefeld: transcript.
- 📖 Burawoy, M. (2005). For Public Sociology. *American Sociological Review*, 70(1): 4–28.

Randbelegschaft

Als Randbelegschaft werden im Gegensatz zur Stammebelegschaft diejenigen Mitarbeiter eines Unternehmens bezeichnet, die minderqualifiziert sind und deren Arbeitsleistung schnell ersetzbar ist. Sie können in absatzschwachen oder Krisenzeiten als Erste entlassen werden. Zur Randbelegschaft gehören meist Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter in nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Beschäftigte der Randbelegschaft erhalten bei vergleichbarer schulischer und beruflicher Vorbildung deutlich niedrigere Einkommen als lange im Betrieb tätige Fachkräfte des Unternehmens, die zur Stammebelegschaft gehören.

- 📖 Köhler, C. & Grüner, H. (1988). Stamm- und Randbelegschaften – ein überlebtes Konzept? Paderborn: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung.
- 📖 Neubäumer, R. (1999). Der Ausbildungsstellenmarkt der Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Duncker & Humblot.

Regionale Strukturpolitik

Allgemein versteht man unter Strukturpolitik politische Maßnahmen, die auf verschiedenen Ebenen liegen können (EU, Bund, Länder, Kommunen) und das Ziel verfolgen, die vorhandene Wirtschaftsstruktur so zu beeinflussen bzw. zu verändern, dass die rapiden wirtschaftlichen und technischen Veränderungen bewältigt werden können und insbesondere dem globalen Wettbewerb standgehalten werden kann. Regionale Strukturpolitik bezieht die erforderliche Veränderung, Modernisierung oder Anpassung auf eine bestimmte Region und legt den Fokus auf den Abbau regionaler Unterschiede in der ökonomischen Leistungsfähigkeit. Die hierbei angewandten Maßnahmen können auf die Verbes-

serung der Infrastruktur zielen (Verkehr, Telekommunikation) oder zukunftsorientiert auf eine Verbesserung von Bildung, Aus- und Weiterbildung angelegt sein. Die wichtigsten Instrumente der Strukturpolitik sind Steuererleichterungen und Subventionen, Ge- und Verbote sowie die finanzielle Förderung von Forschung, Bildung und Ausbildung.

📖 Schubert, K. & Klein, M. (2011). Das Politiklexikon. 5. Aufl. Bonn: Dietz.

Reproduktionskrise

2011 hatte Deutschland eine der niedrigsten Geburtsraten weltweit (1,39 Kinder pro geburtsfähige Frau). Seit den späten 1960er-Jahren ist ein nahezu kontinuierlicher Geburtenrückgang zu verzeichnen, der in der Soziologie als Reproduktionskrise bezeichnet wird. Diese demografische Entwicklung veranlasste zahlreiche gesellschaftliche und betriebliche Akteure zu Initiativen für »Familienfreundlichkeit« oder »demografischen Wandel«, wobei Instrumente zur besseren »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« entwickelt wurden, um Erwerbstätigen die Entscheidung zur Elternschaft bzw. für weitere Kinder zu erleichtern. Allerdings stellten sich kurzfristige politische Interventionen bei dem sozial, gesellschaftlich, demografisch und politisch hochkomplexen Problem der Reproduktionskrise als unwirksam heraus. Deshalb wird heute vor dem Hintergrund der Zunahme belastender Arbeits- und Lebensbedingungen versucht, Individuen bei der Herstellung ihrer physischen und psychischen Stabilität (siehe [Work-Life-Balance](#)) sowie ihrer sozialen Einbindung zu helfen, da auch das »Reproduktionsvermögen« der Person eine individuell ebenso wie betriebs- und volkswirtschaftlich höchst bedeutsame Ressource darstellt.

📖 Jürgens, K. (2010). Deutschland in der Reproduktionskrise. *Leviathan*, 38(4), S. 559–587.

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.

Das RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft ist der Dachverband eines bundesweiten Netzwerks, das von den zehn RKW-Landesvereinen sowie Partnern in Verbänden, Wissenschaft und Politik getragen wird. Der Verein setzt sich satzungsgemäß für den wirtschaftlichen Erfolg kleiner und mittlerer Unternehmen ein, indem er Forschung zu Rationalisierungs- und Innovationsmöglichkeiten in solchen Betrieben fördert und vorantreibt. Zudem bietet er betriebswirtschaftliche Beratung sowie berufliche

Weiterbildung für Mitarbeiter an. Die Finanzierung des Vereins erfolgt über Bund und Länder, Vertreter der Wirtschaft sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände. Historisch ging das RKW aus dem 1921 in Berlin gegründeten »Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit in Industrie und Handwerk« hervor; als Gründerväter gelten Carl Friedrich von Siemens und der Verein Deutscher Ingenieure e. V. (VDI). Das ursprüngliche Ziel bestand neben der Organisation von Unternehmerreisen darin, die deutsche Industrie nach dem Krieg wieder leistungsfähig zu machen. Dazu sollten die Rationalisierungsanstrengungen (im Sinne **tayloristischer** Managementstrategien) gebündelt und einem größeren Kreis von Unternehmen bekannt gemacht werden. Erarbeitet wurden und werden die Methodiken und Instrumente in Zusammenarbeit von Wissenschaft, Wirtschaft und Verbänden.

📖 Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft. http://de.wikipedia.org/wiki/Rationalisierungs-_und_Innovationszentrum_der_Deutschen_Wirtschaft (o.J., Abruf am 16.10.2015).

Scheinselbstständigkeit

Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn eine erwerbstätige Person als selbstständig auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her von einem einzigen Unternehmen abhängig, also quasi von diesem beschäftigt ist. Hier wird ein Arbeitsverhältnis verschleiert und als Tätigkeit selbstständiger Auftragnehmer deklariert, um die Sozialabgaben, Restriktionen und Formalien zu vermeiden, die durch das Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Steuerrecht festgelegt sind. Bei Vorliegen einer Scheinselbstständigkeit werden sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Pflichten nicht erfüllt. Viele Unternehmen haben gegenwärtig die Tendenz, ihr fest angestelltes Personal zu reduzieren und Funktionen aus der eigenen Organisation auszulagern, um sie externen, auf eigene Rechnung arbeitenden Personen zu übertragen.

📖 Mikl-Horke, G. (2007). *Industrie- und Arbeitssoziologie*. 6. Aufl. München: Oldenbourg.

Taylorismus

Als Taylorismus bezeichnet man das vom Begründer der modernen Arbeitswissenschaften Frederick Winslow Taylor (1856–1915) entworfene Prinzip einer systematischen Prozesssteuerung, die sich auf Arbeitsstudien stützt. Dabei werden

Arbeitsabläufe vom Management detailliert vorgeschrieben sowie von Vorarbeitern streng kontrolliert. Taylors effizienzmaximierender Ansatz prägte den Begriff des »Scientific Management« und hat im frühen 20. Jahrhundert erstmals in Autofabriken von Henry Ford, später in zahlreichen Industrien die preisgünstige Massenproduktion standardisierter Industriegüter ermöglicht. Kritisiert wurde die tayloristische Arbeitsorganisation wegen ihrer mangelnden Flexibilität im Produktionsprozess, ihrer unmenschlichen Arbeitsbedingungen und deren betrieblichen Folgen, nämlich hohen Fehlerraten und Krankenständen in der Belegschaft.

- 📖 Joas, H. (Hrsg.) (2007). Lehrbuch der Soziologie. Frankfurt a. M.: Campus.
- 📖 Schmidt, R. (2013). Taylorismus. In: H. Hirsch-Kreinsen & H. Minssen (Hrsg.). Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, S. 186–191. Berlin: edition sigma.
- 📖 Schulte-Zurhausen, M. (2010). Organisation. 5. Aufl. München: Vahlen.

Teilzeitbeschäftigung, Teilzeitarbeit

Ein in Teilzeitarbeit beschäftigter Arbeitnehmer arbeitet regelmäßig kürzer als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter. Verglichen wird üblicherweise die Wochenarbeitszeit – bei unregelmäßigen Arbeitszeiten die Jahresarbeitszeit – von Arbeitnehmern des gleichen Betriebs mit derselben Art des Arbeitsverhältnisses in gleicher oder ähnlicher Tätigkeit. Teilzeitbeschäftigung wird in zwei Gruppen eingeteilt: Arbeitsverhältnisse zwischen 12 und 24 Wochenstunden und zwischen 25 und 35 Wochenstunden. Ursprünglich begann die Bewegung für die Verkürzung der Arbeitszeit 1889 in Paris, um Arbeit auf mehr Erwerbstätige zu verteilen und so die bestehende Arbeitslosigkeit zu verringern. Vor allem in Gesellschaften mit einer hohen Erwerbsquote von Frauen ist Teilzeitarbeit eine relativ erfolgreiche Alternative zur Vollzeitbeschäftigung. In Deutschland ist Teilzeitarbeit nach dem Gesetz grundsätzlich freiwillig und unbefristet (und daher von Kurzarbeit zu unterscheiden); von *unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung* spricht man, wenn Arbeitnehmer, die keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben, in Teilzeit arbeiten, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Ein Problem stellt die noch immer vorhandene soziale Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit dar: Trotz ihrer rechtlichen Gleichstellung gegenüber Vollzeitmitarbeitern besteht die Gefahr, dass Teilzeitarbeitnehmer als »Zusatzkräfte« angesehen und geringer geschätzt werden. Zudem kann Teilzeitarbeit bei nicht professionalisierten Tätigkeiten zur Folge haben, dass die Arbeitenden ihren Le-

bensunterhalt nicht bestreiten können und mehrere Teilzeit- oder **geringfügige Erwerbstätigkeiten** ausführen müssen, um davon leben zu können (siehe **prekäre Beschäftigung**).

- 📖 Hinz, S. K. B. (2008). Teilzeitarbeit – Chance oder Risiko? Tönning: Der Andere Verlag.
- 📖 Hipp, L. & Stuth, S. (2013). Management und Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(1), S. 101–128.
- 📖 Schmeißer, C., Stuth, S., Behrend, C., Budras, R., Hipp, L., Leuze, K. & Giesecke, J. (2012). *Atypische Beschäftigung in Europa 1996–2009*. Berlin: WZB.

Transnationale Wertschöpfungsketten

Eine Wertschöpfungskette stellt die zusammenhängenden Unternehmensaktivitäten eines betrieblichen Gütererstellungsprozesses grafisch dar. Transnationale Wertschöpfungsketten ermöglichen es Unternehmen und Volkswirtschaften, den Teil des Produktionsprozesses einer Ware zu übernehmen, auf den sie sich spezialisiert haben, ohne selbst eine ganze Industrie aufbauen zu müssen. Dies geschieht unter Einsatz von Zwischenprodukten und Dienstleistungen, die von anderen Orten stammen. Produktionsmethoden wie Outsourcing und Offshoring verstärken dabei die Wettbewerbsfähigkeit, indem sie Zugang zu kostengünstigeren, differenzierteren und qualitativ hochwertigeren Vorleistungsgütern bieten. Mit der wachsenden Verflechtung der Volkswirtschaften gehen bedeutende Chancen, aber auch politische Herausforderungen einher. Da transnationale Wertschöpfungsketten auch Aktivitäten umfassen, die vertraglich innerhalb multinationaler Unternehmen sowie zwischen diesen und unabhängigen Anbietern geregelt sind, ist die Fähigkeit, Verträge aufzusetzen, von zentraler Bedeutung. Länder mit soliden Rechtssystemen exportieren in komplexeren Industriezweigen generell mehr, da Aufgaben, die komplexere Verträge voraussetzen, leichter in Ländern ausgeführt werden, die über entsprechend funktionierende Institutionen verfügen.

- 📖 OECD (2013). *Interconnected Economies: Benefiting from Global Value Chains*. OECD Publishing. www.oecd.org/sti/ind/interconnected-economies-GVCs-synthesis.pdf (Download am 16.10.2015).

Work-Life-Balance

Der Begriff Work-Life-Balance steht für eine neue, rücksichtsvolle Zusammenführung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund veränderter und sich dynamisch wandelnder Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt. Die Schaffung von Voraussetzungen, die auch Eltern das Ausüben eines Berufs ermöglichen, hat sich insbesondere in Europa im Zusammenhang mit veränderten Geschlechterrollen und der demografischen Entwicklung im 20. und 21. Jahrhundert zu einem zentralen gesellschaftlichen und politischen Thema entwickelt. Die Vereinbarkeit von Anforderungen und Interessen des Arbeits- und des Privatlebens hängt sowohl von den organisatorischen Bedingungen als auch von der persönlichen Wahrnehmung und dem individuellen Verhalten ab. Ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeits- und Privatleben fördert erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf soziale, familiäre, kulturelle, gesundheitliche, ehrenamtliche und sonstige private Erfordernisse bzw. Interessen.

- 📖 Hennig, M., Ebach, M., Stuth, S. & Hägglund, A. E. (2012). Frauen zwischen Beruf und Familie – ein europäischer Vergleich. Analysen zu den Einflussfaktoren auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: H. Bertram & M. Bujard (Hrsg.), *Zeit, Geld, Infrastruktur. Zur Zukunft der Familienpolitik, Soziale Welt, Sonderband*, S. 259–291.
- 📖 Tazi-Preve, I. M. (2009). Die Vereinbarkeitslüge. Von der Unvereinbarkeit der Ansprüche von Staat, Familie und Arbeitswelt aus system- und geschlechtskritischer Sicht. In: I. M. Tazi-Preve (Hrsg.), *Familienpolitik. Nationale und internationale Perspektiven*, S. 57–84. Berlin: Budrich UniPress.
- 📖 Wiese, B. (2007). Work-life-balance. In: *Wirtschaftspsychologie*, S. 245–263. Berlin/Heidelberg: Springer.

Schlagwortliste

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|----------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 1-Euro-Job | Ein-Euro-Job | Arbeitsgelegenheit | soziale Arbeitsgelegenheit |
| 35-Stunden-Woche | Wochenarbeitszeit | | |
| abhängig Beschäftigte | abhängig Beschäftigte | Arbeitnehmer | Stellung im Beruf |
| ABS-Gesellschaften | nicht vergeben | | |
| Abstimmungsprozesse | nicht vergeben | | |
| Akademisierung | Akademisierung | | |
| Akkordlohn | Akkordlohn | | |
| Akkordsysteme | Akkordarbeit | Arbeitsbewertung | Zeitvorgabe |
| Aktivbürger | nicht vergeben | | |
| aktivierende Arbeitsmarktpolitik | aktivierende Arbeitsmarktpolitik | Fördern und Fordern | Übergangsarbeitsmarkt |
| ALG II | Arbeitslosengeld II | Arbeitslosenhilfe | Sozialhilfe |
| Alleinselbstständigkeit | Ein-Mann-Betrieb | berufliche Selbstständigkeit | Ich-AG |
| Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz | Gleichbehandlung | Gleichberechtigung | Gleichstellung |
| alltägliche Lebensführung | Lebensweise | Alltag | |
| Alter | Alter | ältere Arbeitnehmer | Altern |
| Amazon | nicht vergeben | | |
| Anerkennung | Anerkennung | | |
| Anerkennungsverhältnisse | nicht vergeben | | |
| Angestellte | Angestellte | White-Collar-Workers | |
| Angestelltenmentalität | nicht vergeben | | |
| Angestelltentätigkeiten | Angestelltentätigkeiten | Angestelltenberufe | |
| Angestelltenuntersuchungen | nicht vergeben | | |
| Antidiskriminierungsrichtlinie | Antidiskriminierung | Gleichstellung | Geschlechterrolle |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Antistressverordnung | Stress | Arbeitsstress | Berufsstress |
| Arbeit | zu allgemein – nicht benutzt | | |
| Arbeiter | Arbeiter | Arbeiterkinder | Erwerbstätige |
| Arbeiterbewegung | Arbeiterbewegung | Solidarität | soziale Bewegung |
| Arbeiterbewusstsein | Arbeiterbewusstsein | | |
| Arbeitergeschichte | nicht vergeben | | |
| Arbeitnehmer | siehe abhängig Beschäftigte | | |
| Arbeitnehmerinnen | Arbeitnehmerinnen | erwerbstätige Frauen | weibliche Arbeitskräfte |
| Arbeitnehmerinteressen | Arbeitnehmerinteresse | Interessenvertretung | Mitbestimmung |
| Arbeitnehmerkammer | nicht vergeben | | |
| arbeitnehmersnahe Bildungsforschung | nicht vergeben | | |
| arbeitnehmerorientiert | nicht vergeben | | |
| arbeitnehmerorientierte Strukturpolitik | Strukturpolitik | Strukturanpassungspolitik | |
| Arbeitnehmerorientierung | nicht vergeben | | |
| Arbeitnehmerpartizipation | Arbeitnehmervertretung | Betriebsrat | Personalrat |
| Arbeitnehmerrechte | nicht vergeben | | |
| Arbeitnehmerüberwachung | Überwachung | | |
| Arbeits- und Sozialpolitik | siehe Arbeitspolitik | | |
| Arbeitsabläufe | Arbeitsablauf | Ablauforganisation | Arbeitsvorbereitung |
| Arbeitsbedingung | Arbeitsbedingungen | Arbeitsplatzbedingungen | Arbeitsplatzqualität |
| Arbeitsbelastung | Arbeitsbelastung | Arbeitsbeanspruchung | berufliche Belastung |
| Arbeitsbewusstsein | siehe Arbeiterbewusstsein | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| Arbeitsbeziehungen | Arbeitsbeziehungen | Betriebsklima | Industrial Relations |
| arbeitsbezogene Integration | Integration | berufliche Integration | betriebliche Integration |
| Arbeitsförderungs-gesetz | Arbeitsförderungs-gesetz | AFG | |
| Arbeitsforschung | Arbeitsforschung | Zukunft der Arbeit | |
| Arbeitsgeschichte | nicht vergeben | | |
| Arbeitsgesellschaft | Arbeitsgesellschaft | Arbeitsorientierung | |
| Arbeitsgestaltung | Arbeitsgestaltung | Arbeitsplatzgestal-tung | Ergonomie |
| Arbeitsgestaltungs-projekte | siehe Arbeitsgestal-tung | | |
| Arbeitshaltungen | nicht vergeben | | |
| Arbeitsintegration | siehe Integration | | |
| Arbeitskampf | Arbeitskampf | Arbeitskonflikt | Streik |
| Arbeitskräfteeinsatz | Arbeitskräfteeinsatz | Arbeitseinsatz | Personaleinsatz |
| Arbeitskraftunter-nehmer | Arbeitskraftunter-nehmer | alternative Erwerbs-form | |
| Arbeitslosigkeit | Arbeitslosigkeit | Arbeitslose | Arbeitsmarktent-wicklung |
| Arbeitsmarkt | Arbeitsmarkt | regionaler Arbeits-markt | zweiter Arbeitsmarkt |
| Arbeitsmarktforschung | Arbeitsmarktfor-schung | Arbeitsmarkt- und Berufsforschung | |
| Arbeitsmarktpolitik | Arbeitsmarktpolitik | Arbeitslosigkeitsbe-kämpfung | Beschäftigungs-politik |
| arbeitsmarktpolitische Evaluation | Evaluation | Wirkungsforschung | Erfolgskontrolle |
| arbeitsmarktpolitische Forschung | Begleitforschung | wissenschaftliche Begleitung | |
| Arbeitsmarktsituation | nicht vergeben | | |
| Arbeitsorganisation | Arbeitsorganisation | Arbeitsplatzorgani-sation | Arbeitsstrukturierung |
| Arbeitsorientierung | Arbeitsorientierung | Arbeitsgesellschaft | Erwerbsmotivation |
| Arbeitsplatz | Arbeitsplätze | Arbeitsstellen | Dienststelle |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|-----------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| Arbeitsplatzschaffung | nicht vergeben | | |
| Arbeitsplatzsicherheit | Arbeitsplatzsicherheit | Arbeitsrecht | |
| Arbeitsplatzsicherung | Arbeitsplatzsicherung | Arbeitslosigkeitsbekämpfung | Sozialplan |
| Arbeitsplatzunsicherheit | Arbeitsplatzunsicherheit | Arbeitsplatzabbau | Personalabbau |
| Arbeitspolitik | Arbeitspolitik | Sozialpolitik | |
| arbeitspolitischer Ansatz | nicht vergeben | | |
| Arbeitsprozesse | nicht vergeben | | |
| Arbeitsregulierung | siehe Arbeitsplatzsicherung | | |
| Arbeitsschutz | Arbeitsschutz | Arbeitsmedizin | Arbeitsschutzpolitik |
| Arbeitssituation | Arbeitssituation | Arbeitsplatzsituation | Tätigkeitsmerkmale |
| Arbeitssoziologie | Arbeitssoziologie | Berufssoziologie | Organisationssoziologie |
| arbeitssoziologische Forschung | siehe Arbeitssoziologie | | |
| Arbeitsteilung | Arbeitsteilung | internationale Arbeitsteilung | |
| Arbeitsverbesserung | nicht vergeben | | |
| Arbeitsverschlechterung | nicht vergeben | | |
| Arbeitswahrnehmung | nicht vergeben | | |
| Arbeitswelt | Arbeitswelt | Berufsleben | |
| Arbeitswissenschaft | Arbeitswissenschaft | Sozialtechnologie | REFA |
| Arbeitszeitforschung | Arbeitszeit | Lebensarbeitszeit | tarifliche Arbeitszeit |
| Arbeitszeitstandards | Normalarbeitszeit | Wochenarbeitszeit | Arbeitszeitflexibilität |
| Arbeitszeitverkürzung | Teilzeitarbeit | Arbeitszeitentwicklung | Arbeitszeitgestaltung |
| Arbeitszerlegung | monotone Arbeit | Monotonie | restriktive Arbeit |
| Arbeitszufriedenheit | Arbeitszufriedenheit | Arbeitsplatzzufriedenheit | Arbeitsplatzunzufriedenheit |
| Armut | Armut | Arme | Verarmung |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Armut trotz Arbeit | nicht vergeben | | |
| atypische Beschäftigung | atypische Beschäftigung | Arbeitsverhältnis | geringfügige Beschäftigung |
| Aufbrechen der Wertschöpfungskultur | Wertschöpfung | Bruttowertschöpfung | Wirtschaftstheorie |
| Auffanggesellschaften | Transfergesellschaft | Beschäftigungssicherung | Insolvenz |
| Auslagerung von Arbeitsplätzen | Arbeitsplatzverlagerung | Arbeitsplatzmobilität | Betriebsverlagerung |
| Automation | Automation | Automatisierung | Automatisierungstechnik |
| Automationsarbeiter | nicht vergeben | | |
| Automationsdebatte | nicht vergeben | | |
| Automationserfahrung | nicht vergeben | | |
| automatisierte Fertigung | Mechanisierung | Industrieroboter | Technisierung |
| Automatisierungsniveau | Automatisierungsgrad | | |
| Automobilindustrie | Automobilindustrie | Kraftfahrzeugindustrie | Kraftfahrzeuggewerbe |
| Autonomie | berufliche Autonomie | autonome Berufsausübung | selbstbestimmte Arbeit |
| befristeter Arbeitsvertrag | befristeter Arbeitsvertrag | befristete Personaleinstellung | befristetes Arbeitsverhältnis |
| Behinderung | Behinderte | Invalide | Rehabilitation |
| Belastungen und Beanspruchungen | Berufbelastung | Arbeitsintensität | psychische Belastung |
| Belastungs- und Beanspruchungsforschung | physische Belastung | körperliche Arbeit | arbeitsbedingte Krankheit |
| Belegschaft | Belegschaft | Arbeitskollegen | Mitarbeiter |
| Beruf und Familie | Beruf und Familie | Work-Life-Balance | Erwerbsunterbrechung |
| berufliche Bildung | berufliche Bildung | Berufsausbildung | Ausbildung |
| berufliche Weiterbildung | Weiterbildung | berufliche Weiterbildung | Fortbildung |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|--|----------------------------|----------------------|
| beruflicher Werdegang | berufliche Mobilität | Berufsmobilität | soziale Mobilität |
| Beruflichkeit | Beruflichkeit | Berufsbegriff | Berufskonzept |
| Berufsbilder | Berufsbild | | |
| Berufsbiografien | Berufsverlauf | Erwerbsverlauf | Lebenslauf |
| Berufsfelder | Berufsfelder | | |
| Berufskrankheit | Berufskrankheit | | |
| Berufspädagogik | Berufspädagogik | Betriebspädagogik | Wirtschaftspädagogik |
| Berufssystem | Berufssystematik | Berufsklassifikation | |
| Berufsverständnis | nicht vergeben | | |
| Beschäftigung | Beschäftigung | Erwerbstätigkeit | |
| Beschäftigungsbedingungen | siehe Arbeitsbedingungen oder Arbeitsbelastungen | | |
| Beschäftigungsfördermaßnahmen | Beschäftigungsförderung | Arbeitsförderung | |
| Beschäftigungsförderungsgesetz | Beschäftigungsförderungsgesetz | | |
| Beschäftigungspläne | Beschäftigungsplan | Beschäftigungsgesellschaft | |
| Betrieb | Betrieb | Industrieanlage | Unternehmen |
| betriebliche Bildung | betriebliche Berufsausbildung | Personalausbildung | |
| Betriebsfallstudie | nicht vergeben | | |
| Betriebsforschung | nicht vergeben | | |
| Betriebskontext | nicht vergeben | | |
| Betriebsmonografien | nicht vergeben | | |
| betriebsorganisatorische Gestaltung | betriebliche Personalpolitik | Personalplanung | Personalpolitik |
| Betriebsrat | siehe Arbeitnehmervertretung | | |
| Betriebssituation | betriebliche Kennzahlen | | |
| Betriebsvereinbarung | Betriebsvereinbarung | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|---------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
| Betriebsverfassungsgesetz | Betriebsverfassungsgesetz | | |
| Bildungsarbeit | Bildungsarbeit | | |
| Bildungsforschung | Bildungsforschung | Bildungsökonomie | Qualifikationsforschung |
| Bildungspolitik | Bildungspolitik | Bildungsexpansion | Bildungsfinanzierung |
| Call-Center | Call Center | Telecenter | |
| Capability-Entwicklung | Beschäftigungsfähigkeit | Employability | |
| Care-Arbeit | Fürsorge | Betreuung | Pflege­tätigkeit |
| Computer-integrated Manufacturing | CIM | computer integrated manufacturing | CAM |
| Computer-integrated Mass Production | Massenproduktion | Industrie­produktion | |
| Computerisierung | Computertechnik | Computertechnologie | |
| Computerisierung von Arbeit | Computerarbeitsplatz | Bürotechnik | |
| computerunterstützte Verwaltung | siehe EDV-Berufe | | |
| Corporate Governance | Unternehmensführung | Vorstand | Aufsichtsrat |
| Degradation of Work | Dequalifizierung | Qualifikationsentwertung | Entberuflichung |
| Dekommodifizierung | soziale Sicherheit | Alterssicherung | Sozialversicherung |
| Deligitimierung des Berufskonzepts | Deprofessionalisierung | Entberuflichung | |
| Dequalifizierung | siehe Degradation of Work | | |
| Deregulierung | Deregulierung | Regulierung | Entbürokratisierung |
| Deskilling | siehe Degradation of Work | | |
| deutsches Produktionsmodell | siehe Produktionsmodell | | |
| Dienstleistungen | Dienstleistungen | Dienstleistungsbereich | Dienstleistungsorientierung |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|------------------------|---------------------------------|---|
| Dienstleistungsberufe | Dienstleistungsberufe | Büroberufe | hauswirtschaftliche Berufe |
| Dienstleistungsprozesse | siehe Dienstleistungen | | |
| Digital Humanities | nicht vergeben | | |
| Digitalisierung | siehe Computerisierung | | |
| Disconnected Capitalism | siehe Kapitalismus | | |
| Diskriminierung | Lohndiskriminierung | Benachteiligung | soziale Ausgrenzung |
| diskursive Macht | Diskurs | Macht | |
| Diversitätsforschung | nicht vergeben | | |
| Diversity Management | Diversity Management | Personalführung | |
| drittelparitätische Mitbestimmung | siehe Mitbestimmung | | |
| duale Ausbildung | duales System | Ausbildung | Berufsausbildung |
| EDV | EDV | elektronische Datenverarbeitung | Datenverarbeitung |
| EDV-Berufe | EDV-Berufe | informationstechnische Berufe | Informationsberufe |
| Effizienzsteigerung | Effizienz | | |
| Eine-Minuten-Regel fürs Fließband | Fließbandarbeit | Fließbandfertigung | Serienfertigung |
| einfache Arbeit | Einfacharbeit | Ungelernte | |
| einheitlicher Entgeltrahmen | Einkommenspolitik | Lohnleitlinie | Lohnpolitik |
| Einigungsstellen | Einigungsstelle | | Pflichtenkreis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern |
| Einkommen | Einkommen | Lohn | |
| Einkommensverteilung | Einkommensverteilung | Einkommensstruktur | Einkommensunterschied |
| Einzelhandel | Einzelhandel | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|--|------------------------|--------------------------|
| elektronische Kommunikation | Kommunikationstechnik | Bürokommunikation | neue Medien |
| Elitismus | Elite | Führungskräfte | soziale Schichtung |
| Emotionsarbeit | Emotionsarbeit | Gefühlsarbeit | Familienarbeit |
| Entgeltsysteme | Lohnbestimmung | Lohnentwicklung | Lohnhöhe |
| entgrenzte Arbeit | nicht vergeben | | |
| Entgrenzung des Arbeitsplatzes | nicht vergeben | | |
| Entgrenzung von Arbeit | nicht vergeben | | |
| Entwertung von Arbeitskraft | siehe Degradation of Work | | |
| Erosion des Normalarbeitsverhältnisses | siehe Normalarbeitsverhältnis | | |
| Erosion von Beruflichkeit | siehe Deligitimierung des Berufskonzepts | | |
| Ersatzbeschäftigung | Arbeitsbeschaffungsmaßnahme | ABM | Arbeitsbeschaffung |
| Erweiterung der Arbeitsaufgaben | Job Enrichment | Job Enlargement | Job Rotation |
| Erweiterung der Qualifikationen | Qualifikationsentwicklung | Qualifikationserhalt | Qualifikationserwerb |
| Erwerbsleben | Erwerbsbiografie | Berufserfolg | Bildungsverlauf |
| Erwerbspersonenpotential | Erwerbspersonenpotential | Arbeitskräftepotential | Erwerbspersonenpotential |
| Ethnie | ethnische Gruppe | Ausländer | Minderheiten |
| EU-Erweiterung | EU-Erweiterung | EG-Erweiterung | EU-Beitritt |
| EU-Osterweiterung | EU-Osterweiterung | | |
| Euro-Betriebsräte | nicht vergeben | | |
| Europa | zu allgemein – nicht benutzt | | |
| Europäische Metallarbeiternehmer | nicht vergeben | | |
| Europäische Union | Europäische Union | EU | EG |
| Europäischer Gewerkschaftsbund | Europäischer Gewerkschaftsbund | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|--|--------------------|-----------------------|
| Evaluationen | siehe arbeitsmarkt-politische Evaluation | | |
| feministische For-schung | Geschlechterfor-schung | Frauenforschung | Gender Mainstrea-ming |
| Flexibilisierung | Flexibilität | | |
| Flexibilisierung der Automobilindustrie | flexibles Fertigungs-system | | |
| flexible Erwerbsformen | flexible Arbeitszeit | Schichtarbeit | gleitende Arbeitszeit |
| Fließbandarbeit | siehe Eine-Minuten-Regel fürs Fließband | | |
| Förderpolitik | siehe Förderung | | |
| Förderung | Förderung | | |
| Fordismus | Fordismus | | |
| formalisierte Aus-bildung | siehe berufliche Bildung | | |
| formalisierte Weiter-bildung | siehe Weiterbildung | | |
| französische Regula-tionsschule | nicht vergeben | | |
| Frauenarbeit | siehe Frauener-werbstätigkeit | | |
| Frauenarbeitsmärkte | geschlechtsspezifi-scher Arbeitsmarkt | Frauenberufe | Männerberufe |
| Frauenerwerbstätigkeit | Frauenerwerbstätig-keit | arbeitslose Frauen | Hausfrauen |
| ganzheitliche Arbeits-vollzüge | nicht vergeben | | |
| Gefahrstoffe | Gefahrstoff | Schadstoff | |
| geförderte Ersatzbe-schäftigung | siehe Ersatzbeschäf-tigung | | |
| Gefühlsarbeit | Gefühlsarbeit | | |
| Genfer Modell | siehe Genfer Schema | | |
| Genfer Schema | Arbeitsanforderungen | Anforderungsprofil | Berufsanforderungen |
| Geschlechterdiskrimi-nierung | siehe Diskriminie-rung | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Geschlechterforschung | Geschlechterforschung | Genderforschung | Frauenforschung |
| Geschlechterpolitik | Gleichstellungspolitik | Chancengleichheit | Gleichstellungsgesetz |
| Geschlechterverhältnis | Geschlechterverhältnis | | |
| gesellschaftlicher Fortschritt | gesellschaftliche Entwicklung | gesellschaftlicher Wandel | sozialer Wandel |
| Gesellschaftsbewusstsein | nicht vergeben | | |
| Gesellschaftsbild | Gesellschaftsbild | | |
| Gesundheitsgefahren | Gesundheitsgefährdung | Arbeitssicherheit | Gesundheitsschutz |
| Gesundheitspolitik | Gesundheitspolitik | Prävention | |
| Gesundheitsschutz | siehe Gesundheitsgefahren | | |
| Gesundheitswesen | Gesundheitswesen | | |
| Gewerkschaft | Gewerkschaft | berufliche Interessenvertretung | Non-Profit-Organisation |
| gewerkschaftliche Bildungsarbeit | Gewerkschaftsarbeit | Gewerkschaftspolitik | |
| gewerkschaftliche Biografie | nicht vergeben | | |
| gewerkschaftliche Strukturen | nicht vergeben | | |
| gewerkschaftliche Versicherung | nicht vergeben | | |
| gewerkschaftlicher Nachwuchs | nicht vergeben | | |
| gewerkschaftliches Engagement | nicht vergeben | | |
| Gewerkschaftsaktivisten | nicht vergeben | | |
| Gewerkschaftsbewegung | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|----------------------------|--|-----------------------------|
| Gewerkschaftsforschung | nicht vergeben | | |
| Gewerkschaftsmitgliedschaft | Gewerkschaftszugehörigkeit | | |
| gläserner Arbeitnehmer | siehe Überwachung | | |
| Gleichstellung | Gleichstellung | Gleichstellungsbeauftragte | |
| Gleitzeit | gleitende Arbeitszeit | Gleitzeitarbeit | |
| Globalisierung | Globalisierung | internationaler Wettbewerb | Weltmarkt |
| Governance | siehe Corporate Governance | | |
| Großbetrieb | Großbetrieb | Großunternehmen | |
| Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik | siehe Arbeitsmarktpolitik | | |
| Grundsicherung | Grundsicherung nach SGB II | Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung | Grundsicherung nach SGB XII |
| Gruppenarbeit | Gruppenarbeit | teilautonome Arbeitsgruppe | Teamarbeit |
| gute Arbeit | nicht vergeben | | |
| Halle 54 | nicht vergeben | | |
| Handhabungsarbeit | manuelle Arbeit | | |
| handhabungsorientierte Tätigkeiten | nicht vergeben | | |
| Hartz-Gesetzgebung | siehe Hartz-Reform | | |
| Hartz-Reform | Hartz-Reform | aktivierende Sozialpolitik | Workfare |
| Heimarbeit | Heimarbeit | Heimarbeiter | Telearbeit |
| Hierarchieverhältnisse | Hierarchie | | |
| Hochqualifizierte | Hochqualifizierte | Akademiker | Hochschulabsolventen |
| Humanisierung der Arbeit | Humanisierung der Arbeit | menschengerechte Arbeit | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|--------------------------------|-----------------------|---------------------|
| Humanisierung des Arbeitslebens | siehe Humanisierung der Arbeit | | |
| Humanisierungsprogramm | siehe Humanisierung der Arbeit | | |
| Humankapital | Humankapital | Bildungsinvestitionen | Humankapitalansatz |
| IG Metall | IG Metall | | |
| Individualisierung | Individualisierung | | |
| Individualisierungsthese | nicht vergeben | | |
| Individualrechte | Individualrecht | | |
| individuelle Bildung | nicht vergeben | | |
| Industrial Relations | siehe Arbeitsbeziehungen | | |
| Industrie 4.0 | nicht vergeben | | |
| Industrie- und Arbeitssoziologie | nicht vergeben | | |
| Industriearbeit | Industriearbeit | Fabrikarbeit | |
| Industriearbeiterschaft | Industriearbeiter | Fabrikarbeiter | Produktionsarbeiter |
| Industriearbeitsplatz | siehe Industriearbeit | | |
| Industrieberuf | Industrieberufe | | |
| Industriebetriebe | Industriebetrieb | | |
| Industrieforschung | Industrieforschung | | |
| industrielle Beziehungen | siehe Arbeitsbeziehungen | | |
| industrielle Einfacharbeit | nicht vergeben | | |
| industrielle Reservearmee | nicht vergeben | | |
| industrielle Restrukturierung | Industriepolitik | | |
| Industriemodell | nicht vergeben | | |
| Industriesoziologie | Industriesoziologie | | |
| Industriestruktur | Industriestruktur | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|---|-------------------------|------------------------|
| Informalität | informelle Kommunikation | | |
| Informationstechnik | Informationstechnik | | |
| Informatisierung | nicht vergeben | | |
| informelle Weiterbildung | informelles Lernen | Berufserfahrung | Erfahrungswissen |
| Innovation | Innovation | | |
| Innovationsfähigkeit | Innovationsfähigkeit | | |
| innovative Arbeitspolitik | siehe Arbeitspolitik | | |
| institutionalisierte Partizipationsformen | siehe Partizipationsforschung | | |
| Institutionenpolitik | nicht vergeben | | |
| Instrumentenevaluation | siehe arbeitsmarktpolitische Evaluation | | |
| Integration von Minderheiten | nicht vergeben | | |
| Integrationspolitik | Integrationspolitik | europäische Integration | |
| Interaktionsarbeit | nicht vergeben | | |
| interaktive Arbeit | nicht vergeben | | |
| Interessengegensatz | nicht vergeben | | |
| Interessenkonflikt | sozialer Konflikt | Konfliktverhalten | Konfliktmanagement |
| Interessenvertretung | Interessenvertretung | Personalvertretung | |
| Interessenvertretungsforschung | siehe Interessenvertretung | | |
| internationale Dienstleistungsarbeit | nicht vergeben | | |
| Internationalisierung | Internationalisierung | Weltwirtschaft | |
| interne Gewerkschaftsauseinandersetzungen | nicht vergeben | | |
| Internet | Internet | E-Learning | E-Commerce |
| Internetdienstleister | nicht vergeben | | |
| Internetfirmen | Internetvertrieb | Internetwirtschaft | virtuelles Unternehmen |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|---|-------------------------|-----------------------|
| Intersektionalitätsforschung | nicht vergeben | | |
| IT-Branche | IT Branche | Informationswirtschaft | Informationsindustrie |
| IT-Industrie | siehe IT-Branche | | |
| japanisches Industrie-modell | nicht vergeben | | |
| japanisches Managementkonzept | nicht vergeben | | |
| Jugend | Jugend | Jugendphase | Lebensalter |
| Jugendarbeitslosigkeit | Jugendarbeitslosigkeit | arbeitslose Jugendliche | Jugendsofortprogramm |
| Jugendbewegung | Jugendbewegung | Jugendprotest | soziale Bewegung |
| Jugendbildungsarbeit | Jugendsozialarbeit | Jugendberufshilfe | Sozialarbeit |
| Jugendprotest | siehe Jugendbewegung | | |
| Kapitalismus | Kapitalismus | | |
| Kapitalmarkt | Kapitalmarkt | Geldmarkt | Kredit |
| Keynes | Keynes, John Maynard | Keynesianismus | |
| Klassenanalyse | siehe Klassengesellschaft | | |
| Klassenbewusstsein | Klassenbewusstsein | Schichtbewusstsein | |
| Klasseneinheit | nicht vergeben | | |
| Klassengegensätze | Klassenkampf | | |
| Klassengesellschaft | Klassengesellschaft | Klassenstruktur | soziale Klasse |
| klassenspezifische Ausprägungen von Prekarität | nicht vergeben | | |
| Klassentheorie | siehe Klassenstruktur unter Klassengesellschaft | | |
| Klassenverständnis | siehe Klassengesellschaft | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|----------------------------|---------------------------|--------------------------|
| klassische Arbeitswissenschaften | siehe Arbeitswissenschaft | | |
| kleine und mittlere Unternehmen | Klein- und Mittelbetrieb | Kleinbetrieb | Mittelbetrieb |
| kollektive Interessenvertretung | siehe Interessenvertretung | | |
| Kollektivrechte | Kollektivrecht | | |
| Kollektivregelungen | siehe Kollektivrechte | | |
| Kommodifizierung des Wissens | nicht vergeben | | |
| Kommunikationstechnik | Kommunikationstechnik | Kommunikationstechnologie | Informationstechnologie |
| Kompetenzen | Kompetenz | Fachkenntnisse | Qualifikation |
| Kontrolle | Kontrolle | Überwachungstechnik | |
| Kontrollformen | nicht vergeben | | |
| Kooperationsstellen | Kooperation | Zusammenarbeit | Vernetzung |
| Krankenhaus | Krankenhaus | Klinik | stationäre Versorgung |
| Krise | Krise | Wirtschaftskrise | Finanzkrise |
| Krise des Fordismus | siehe Fordismus | | |
| Kundeninformationssysteme | Informationssystem | Datenbank | Kommunikationssystem |
| Kurzarbeit | Kurzarbeit | Kurzarbeiter | |
| kurzfristige Qualifizierung | siehe Qualifizierung | | |
| Labour-Process-Debate | nicht vergeben | | |
| Langzeitarbeitskonten | nicht vergeben | | |
| Langzeitarbeitslose | Langzeitarbeitslose | Dauerarbeitslose | langfristige Arbeitslose |
| Lean-Production-Debatte | siehe schlanke Fabrik | | |
| Learning on the Job | Lernen am Arbeitsplatz | Lernen und Arbeiten | Lernort Betrieb |
| Lebensbedingungen | Lebensqualität | Lebensstandard | soziale Indikatoren |
| Lebenssituation | Lebenssituation | soziale Situation | soziale Umwelt |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Lebensverlauf | Lebenslauf | Biografie | Berufsverlauf |
| Legitimationsforschung | nicht vergeben | | |
| Leiharbeit | Leiharbeit | Arbeitnehmerüberlassung | |
| Leistungsanforderungen | Leistungsanforderungen | Arbeitsplatzanforderungen | Tätigkeitsanforderungen |
| Leistungsdaten | nicht vergeben | | |
| Logistik | Logistik | Just-in-time-Produktion | Lagertechnik |
| Lohnansatz | nicht vergeben | | |
| Lokführergewerkschaft | siehe Gewerkschaft | | |
| Machtposition der Betriebsräte | siehe Arbeitnehmervertretung | | |
| Management | Management | | |
| Managementkonzepte | Managementmethode | | |
| Managementstrategien | nicht vergeben | | |
| Managementtaktiken | nicht vergeben | | |
| Mannesmann-Fall | nicht vergeben | | |
| Marx'sche Arbeitsmarkttheorie | Marxismus | | |
| Massenarbeitslosigkeit | Massenarbeitslosigkeit | | |
| Massenproduktion | Massenproduktion | | |
| Matthöfer-Konzepte | nicht vergeben | | |
| Medizinsoziologie | Medizinsoziologie | | |
| Mehrarbeit | Mehrarbeit | Überstunden | |
| menschengerechte Arbeitsgestaltung | siehe Humanisierung der Arbeit | | |
| menschenleere Fabrik | nicht vergeben | | |
| Mentalität | Mentalität | | |
| Mergers & Acquisitions | nicht vergeben | | |
| Migration | Migration | Wanderung | Arbeitskräftemobilität |
| Mikroelektronik | Mikroelektronik | Mikroprozessor | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|-----------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| Mindestlohn | Mindestlohn | Mindestlohnrecht | |
| Mitbestimmung | siehe Arbeitnehmerinteresse | | |
| Mitbestimmungsfor- schung | siehe Arbeitnehmerinteresse | | |
| Mitbestimmungsgesetz | Mitbestimmungsgesetz | Unternehmensverfassung | |
| moderne Arbeitswelt | siehe Arbeitswelt | | |
| Modularisierung | Modularisierung | Baukastensystem | Qualifizierungsbau- stein |
| Nacharbeitsleben | Ruhestand | Berufsausstieg | Pensionierung |
| Nachrichten | nicht vergeben | | |
| neoklassischer Kontext | siehe Keynes | | |
| Netzwerkbildung | Netzwerk | Datenverbund | |
| Netzwerkzugang | nicht vergeben | | |
| neue Dienstleistungen | siehe Dienstleistungen | | |
| neue Initiative Humani- sierung der Arbeit | siehe Humanisierung der Arbeit | | |
| neue Produktionskon- zepte | siehe Produktions- modell | | |
| neue Selbstständigkeit | berufliche Selbstän- digkeit | freie Berufe | Ich-AG |
| neue soziale Bewe- gungen | soziale Bewegung | Arbeiterbewegung | |
| neue Technologien | neue Technologien | technischer Wandel | technische Ver- änderung |
| New Deal | nicht vergeben | | |
| New Economy | nicht vergeben | | |
| Niedriglohn | Niedriglohn | Leichtlohngruppe | Existenzminimum |
| Niedriglohnsektor | nicht vergeben | | |
| Normalarbeitsver- hältnis | Normalarbeitsver- hältnis | unbefristeter Arbeitsvertrag | |
| Normalitätskonstrukt | Normalität | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Normsetzungsinstitutionen | nicht vergeben | | |
| Occupation | nicht vergeben | | |
| öffentliche Dienstleistungen | öffentliche Dienstleistungen | staatliche Dienstleistungen | |
| öffentliche Soziologie | Soziologie | | |
| Offshoring | nicht vergeben | | |
| Organisation von Arbeit | siehe Arbeitsorganisation | | |
| Organisation von Wertschöpfungsketten | nicht vergeben | | |
| Organisationsbedarf der Gewerkschaften | nicht vergeben | | |
| Organisationsforschung | Organisationstheorie | | |
| Organisationssoziologie | Organisationssoziologie | | |
| Outplacement | nicht vergeben | | |
| outsourcen | Outsourcing | Unternehmensorganisation | Zulieferer |
| pädagogische Arbeit | pädagogische Berufe | Erziehungsberufe | |
| panoptische Fabrik | nicht vergeben | | |
| panoptische Politik | nicht vergeben | | |
| Partizipationsforschung | nicht vergeben | | |
| Partizipationsspielräume | nicht vergeben | | |
| Personalforschung | nicht vergeben | | |
| Personalinformationssysteme | Personalinformationssystem | Personaldatenbank | Betriebsdatenerfassung |
| Personalprogramm | nicht vergeben | | |
| Personalressourcen | Personalbestand | Arbeitskräftebestand | |
| Pflege | Pflegeberufe | Pflegepersonal | |
| Pilotklassen | nicht vergeben | | |
| Polarisierung | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|-----------------------------|----------------------------|------------------|
| Polarisierungsthese | nicht vergeben | | |
| Political Sociology | politische Soziologie | | |
| politische Bildung | politische Bildung | | |
| politische Ökonomie | politische Ökonomie | | |
| politische Prägekraft des Betriebs | nicht vergeben | | |
| Politisierung | nicht vergeben | | |
| Polizei | Polizei | | |
| Postwachstumsgesellschaft | siehe Wachstumskritik | | |
| prekäre Arbeit | siehe prekäre Beschäftigung | | |
| prekäre Beschäftigung | prekäre Beschäftigung | ungeschützte Beschäftigung | Randbelegschaft |
| Prekarisierungsforschung | nicht vergeben | | |
| Prekarität | siehe prekäre Beschäftigung | | |
| Prekaritätsforschung | nicht vergeben | | |
| Primärmacht | nicht vergeben | | |
| Privatbereich | nicht vergeben | | |
| Privatleben | Privatleben | Privatsphäre | |
| Privatwirtschaft | Privatwirtschaft | Wirtschaft | |
| Produktionsforschung | nicht vergeben | | |
| produktionshistorisch | nicht vergeben | | |
| Produktionsmodell | Produktionsorganisation | Fertigungsplanung | |
| Produktionsregime | siehe Produktionsmodell | | |
| Produktionssystemdebatten | nicht vergeben | | |
| Produktionssysteme | nicht vergeben | | |
| produktivistischer Bias | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|---|----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Produktivität | Produktivität | Produktionssteigerung | |
| Profession | nicht vergeben | | |
| Professionalisierung | Professionalisierung | | |
| Professionalisierungsthese | siehe Professionalisierung | | |
| Programmlohn | nicht vergeben | | |
| Programmsteuerung | nicht vergeben | | |
| Projektarbeit | Projektarbeit | Arbeitsgruppe | Projektmanagement |
| Prozessanalyse | Prozessanalyse | | |
| Public Sociology | nicht vergeben | | |
| Pull-Effekt | nicht vergeben | | |
| Qualifikation | Qualifikation | Fähigkeit | Fertigkeit |
| Qualifikationselemente | Qualifikationsmerkmale | Tätigkeitsmerkmale | |
| Qualifikationsniveau | Qualifikationsniveau | Qualifikationsebene | Qualifikationshierarchie |
| Qualifikationsschutz | nicht vergeben | | |
| Qualifikationszusammensetzungen | siehe Qualifikation | | |
| qualifizieren | siehe Qualifizierung | | |
| qualifizierte Angestellte | nicht vergeben | | |
| Qualifizierung | Qualifizierung | Training | betriebliche Weiterbildung |
| Qualifizierungsproblem | nicht vergeben | | |
| Qualität von Arbeit | nicht vergeben | | |
| Qualitätszirkel | Qualitätszirkel | Lernstatt | Werkstattkreis |
| Rahmentarifvertrag | Rahmentarifvertrag | | |
| Rassismus | Rassismus | Rassendiskriminierung | Ausländerfeindlichkeit |
| Rationalisierung | Rationalisierung | | |
| Rationalisierungsdiskussion | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|-----------------------|--------------------|--------------------------------|
| Rationalisierungsprozesse | nicht vergeben | | |
| Raumwissenschaften | Raumforschung | Raumanalyse | Regionalanalyse |
| Rechtsextremismus | Rechtsextremismus | Rechtsradikalismus | Gewaltbereitschaft |
| Rechtspopulismus | Rechtsradikalismus | | |
| Re-Engineering | Produktionsumstellung | Strukturwandel | |
| redundante Beschäftigte | nicht vergeben | | |
| Reformpolitik | Reformpolitik | | |
| Regional- und Strukturpolitik | Regionalpolitik | Strukturpolitik | regionale Wirtschaftsförderung |
| Regionalisierungsstudien | Regionalisierung | | |
| repetitive Teilarbeit | repetitive Arbeit | | |
| Reproduktion | Reproduktion | | |
| Reproduktion von Arbeitskraft | nicht vergeben | | |
| Reproduktionsarbeit | nicht vergeben | | |
| Reproduktionskrise | nicht vergeben | | |
| Reproduktionsperspektive | nicht vergeben | | |
| Revitalisierungsforschung | nicht vergeben | | |
| Risikogesellschaft | Risikogesellschaft | | |
| Sachbearbeitung | Sachbearbeitung | Büroarbeit | Verwaltungstechnik |
| Scheinselbstständigkeit | Scheinselbständige | | |
| Schichtarbeit | Schichtarbeit | Nachtarbeit | Wochenendarbeit |
| schlanke Fabrik | Lean Management | | |
| Schutz | siehe Arbeitsschutz | | |
| schwedische Experimente | nicht vergeben | | |
| schwedische Gruppenarbeitskonzepte | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|----------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| schwedisches Modell | nicht vergeben | | |
| Seamless-Struktur | nicht vergeben | | |
| Second Divide | nicht vergeben | | |
| Sekundärqualifikationen | nicht vergeben | | |
| SGB II | SGB II | Sozialgesetzbuch | |
| Shareholder-Value | nicht vergeben | | |
| Software-Entwicklung | Software | EDV-Programm | |
| Sonderzugang zum Hochschulstudium | nicht vergeben | | |
| sozialdemokratische Reformpolitik | nicht vergeben | | |
| soziale Desintegration | siehe soziale Exklusion | | |
| soziale Exklusion | soziale Exklusion | soziale Schließung | Exklusion |
| soziale Kohäsion | nicht vergeben | | |
| soziale Position | siehe sozialer Status | | |
| soziale Ungleichheit | soziale Ungleichheit | soziale Deprivation | |
| soziale Ungleichheitsforschung | siehe soziale Ungleichheit | | |
| sozialer Status | sozialer Status | beruflicher Status | soziale Rolle |
| Sozialindikatoren | Sozialindikatoren | gesellschaftliche Indikatoren | Wohlstandsindikatoren |
| Sozialisationswege | Sozialisation | Sozialisierung | soziale Identität |
| Sozialisationszusammenhänge | Sozialisationsbedingungen | | |
| sozialökologische Transformationsforschung | nicht vergeben | | |
| sozialpartnerschaftliche Einbindung | Sozialpartnerschaft | | |
| sozialpolitische Absicherung | nicht vergeben | | |
| sozialpolitische Regulierung | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|----------------------------|----------------------|----------------------------|
| Sozialstaatlichkeit | Sozialstaatsprinzip | Sozialstaatsbindung | |
| Sozialstatistik | Sozialstatistik | Wirtschaftsstatistik | |
| sozialstrukturelle Milieus | Milieu | Sozialmilieu | Milieuforschung |
| sozialverträgliche Technikgestaltung | Technikakzeptanz | Technikfolgen | Technikfolgenabschätzung |
| sozioökonomische Berichterstattung | nicht vergeben | | |
| Staatsbürgerschaft | Staatsangehörigkeit | Nationalität | |
| Stammebelegschaft | Stammebelegschaft | | |
| Stammbeschäftigte | siehe Stammebelegschaft | | |
| standardisierte Ausbildung | siehe berufliche Bildung | | |
| ständige Verfügbarkeit | nicht vergeben | | |
| Standortverlagerung | Standortverlagerung | Standortverschiebung | Standortwechsel |
| Strategic Unionism | nicht vergeben | | |
| Stress | siehe Antistressverordnung | | |
| Strukturkurzarbeit | siehe Kurzarbeit | | |
| Subjektivierung der Arbeit | nicht vergeben | | |
| systematische Arbeitspolitik | siehe Arbeitspolitik | | |
| systemische Rationalisierung | siehe Rationalisierung | | |
| Tarifbindung | Tarifvertragsrecht | Tarifnormen | Tarifrecht |
| tariflich gewährleistete Arbeitsbedingungen | nicht vergeben | | |
| Tarifverträge | Tarifvertrag | | |
| Taylorismus | Taylorismus | | |
| Technikdeterminismus | nicht vergeben | | |
| technische Entwicklungen | technische Entwicklung | Technikentwicklung | technologische Entwicklung |
| technische Kontrolle | nicht vergeben | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| technische Systeme | nicht vergeben | | |
| technische Veränderungen | technische Veränderung | technologische Vorausschau | |
| technischer Fortschritt | technischer Fortschritt | | |
| Technisierungsschub | nicht vergeben | | |
| Technokratisierung | Technokratie | | |
| teilautonome Gruppen | siehe Gruppenarbeit | | |
| Teilzeit | siehe Arbeitszeitverkürzung | | |
| Textilindustrie | Textilindustrie | Bekleidungsindustrie | Textiltechnik |
| traditionelle Angestelltenarbeit | siehe Angestellten-tätigkeiten | | |
| traditionelle deutsche Arbeitssoziologie | siehe Arbeitssoziologie | | |
| traditionelle Industriearbeit | siehe Industriearbeit | | |
| traditionelles Handwerk | Handwerk | gewerbliche Wirtschaft | produzierendes Gewerbe |
| Transformation | nicht vergeben | | |
| transformatives Wissen | nicht vergeben | | |
| transnationale Perspektiven | nicht vergeben | | |
| transnationale soziale Räume | nicht vergeben | | |
| transnationale Wertschöpfungsketten | nicht vergeben | | |
| Überforderung | Überforderung | Berufszufriedenheit | |
| Übergang in den Arbeitsmarkt | nicht vergeben | | |
| Übergangssystem | Übergangsmöglichkeit | Durchlässigkeit im Bildungssystem | Bildungsmobilität |
| Überstunden | siehe Mehrarbeit | | |
| Überwachung | Überwachung | | |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|---------------------------------------|-------------------------|------------------------|
| undokumentierte Mehrarbeit | unbezahlte Überstunden | | |
| Unfälle | Unfallgefahr | Unfallgefährdung | Arbeitsunfälle |
| Ungerechtigkeit | nicht vergeben | | |
| Ungleichbehandlung | nicht vergeben | | |
| Ungleichheit | Ungleichheit | Lohnunterschied | |
| unternehmensbezogene Dienstleistungen | unternehmensbezogene Dienstleistungen | Unternehmensberatung | |
| Unternehmensleitung | Unternehmensleitung | Betriebsführung | Leistungsorganisation |
| unternehmensorientierte Forschung | nicht vergeben | | |
| unterwertige Beschäftigung | unterwertige Beschäftigung | adäquate Beschäftigung | |
| Verkaufspersonal | Verkäufer | | |
| Verkehr | Verkehr | | |
| Verlagerungsdebatte | Standortentscheidung | Standortwahl | |
| Vermarktlichung | nicht vergeben | | |
| Vermögensverteilung | Vermögensverteilung | | |
| Vernetzung | siehe Kooperationsstellen | | |
| Vertrauensarbeitszeit | Vertrauensarbeitszeit | Arbeitszeiterfassung | Vertrauen |
| Verwaltung | Verwaltung | Administration | Bürokratie |
| Verwertbarkeit beruflicher Qualifikation | nicht vergeben | | |
| Volksfürsorge | nicht vergeben | | |
| Vollzeit | Vollzeitarbeit | | |
| Volvo-Experimente | nicht vergeben | | |
| wachsende Arbeitslosigkeit | siehe Arbeitslosigkeit | | |
| Wachstumskritik | Wachstumsgrenze | nachhaltige Entwicklung | Wachstumsverlangsamung |
| Weiterbildung | Weiterbildung | lebenslanges Lernen | Umschulung |

| Schlagwörter aus den Experteninterviews | IAB-Schlagwort | Synonym 1 | Synonym 2 |
|--|-------------------------|-----------------------------|--------------------|
| Weltwirtschaftskrise | Weltwirtschaftskrise | | |
| Wertschöpfungssystem Automobil | nicht vergeben | | |
| Wiedervereinigung | Wiedervereinigung | staatlicher Zusammenschluss | Einigungsvertrag |
| Wirtschaftlichkeitsaspekt | Wirtschaftlichkeit | | |
| Wirtschaftsdemokratie | Wirtschaftsdemokratie | | |
| Wirtschaftssoziologie | Wirtschaftssoziologie | | |
| Wissensarbeit | Wissensarbeit | | |
| Wissensproduktion | nicht vergeben | | |
| wohlfahrtstaatliche Arrangements | Wohlfahrtsstaat | Wohlfahrt | Sozialstaat |
| Work Balance | siehe Beruf und Familie | | |
| Work-Life-Balance | siehe Beruf und Familie | | |
| Zertifikatserwerb | nicht vergeben | | |
| Zertifizierung | Zertifizierung | Qualitätsmanagement | Zeugnis |
| Zielvereinbarung | Zielvereinbarung | Arbeitsleistung | Leistungslohn |
| Zukunft der Industriearbeit | siehe Arbeitsforschung | | |
| Zumutbarkeit von Arbeitsangeboten | nicht vergeben | | |
| Zumutbarkeitskriterien | nicht vergeben | | |
| zweiter Bildungsweg | Bildungsweg | Ausbildungsverlauf | Ausbildungsplanung |

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die absolute Entwicklung von neuen arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten, 1970–2003 | 43

Abbildung 2: Die durchschnittliche Anzahl von wissenschaftlichen Mitarbeitern pro arbeitnehmersnahem Forschungsprojekt, 1970–2003 | 43

Abbildung 3: Die kategorisierte Projektlaufzeit von arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten (in Monaten), 1970–2002 | 45

Abbildung 4: Die Entwicklung von arbeitnehmersnaher Forschung insgesamt, unter Berücksichtigung von Projektanzahl, Projektlaufzeit (in Monaten) und Mitarbeiteranzahl, 1970–2000 | 46

Abbildung 5: Die Kooperation zwischen Organisationen in arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten, 1970–2002 | 46

Abbildung 6: Ergebnis der Sequenzclusteranalyse der organisationspezifischen Forschungsbiografien, 1970–2003 | 50

Abbildung 7: Idealtypische Verteilung der forschungsbiografischen Zustände der Organisationen in den sieben identifizierten Clustern, 1970–2003 | 51

Abbildung 8: Die Entwicklung der Drittmittelförderung von arbeitnehmersnahen Forschungsprojekten, 1970–2003 | 54

Abbildung 9: Ergebnis der Sequenzclusteranalyse der Förderaktivitäten der forschungsfördernden Organisationen, 1970–2003 | 57

Abbildung 10: Idealtypische Verteilung der Förderaktivitäten der Forschungsförderer über die sechs identifizierten Cluster, 1970–2003 | 58

Abbildung 11: Die Entwicklung arbeitnehmersnaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 1 (Berufsprobleme, Weiterbildung, Berufsausbildung, Behinderte, Ausbildung, Regionalpolitik, berufliche Mobilität) | 61

Abbildung 12: Die Entwicklung arbeitnehmersnaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 2 (Regionalforschung, Lehrer, Einstellungen, Tätigkeitsmerkmale, Strukturwandel, ausländische Arbeitnehmer, Berufsbildung) | 62

Abbildung 13: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 3 (Arbeitsbelastung, Frauen, Arbeitslosigkeit, Jugendliche, Humanisierung der Arbeit, Arbeitsmarktpolitik, Arbeitsmarktentwicklung) | 63

Abbildung 14: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 4 (Arbeitsmarkt, Modellversuch, Informationstechnik, Berufsverlauf, technischer Wandel, Arbeitsbedingungen, ausländische Jugendliche) | 64

Abbildung 15: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 5 (Qualifikationsanforderungen, Arbeitsgestaltung, Lebenssituation, Arbeitsorganisation, Kleinbetrieb, internationaler Vergleich, Mittelbetrieb) | 65

Abbildung 16: Die Entwicklung arbeitnehmernaher Kernthemen zwischen 1970 und 2000, Teil 6 (Arbeitsschutz, Erfolgskontrolle, betriebliche Weiterbildung, Vernetzung, Unternehmensgründung, berufliche Integration, Dienstleistungen, geschlechtsspezifische Faktoren) | 66

Abbildung 17: Die Konzentration von arbeitnehmernaher Forschung auf die Kernthemen zwischen 1970 und 2000 | 67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beispiel für die Übersetzung der Expertenschlagwörter in die Schlagwortliste »Arbeitsmarkt, Beruf und Berufsbildung« | 40

Tabelle 2: Die Top-Fünf-Forschungsorganisationen in den 1970er-, 1980er- und 1990er-Jahren | 48

Tabelle 3: Beschreibung der Sequenzcluster der organisationsspezifischen Forschungsbiografien, 1970–2003 | 53

Tabelle 4: Die Top-Fünf-Forschungsförderer in den 1970er-, 1980er- und 1990er-Jahren | 55

Tabelle 5: Beschreibung der Sequenzcluster der Förderaktivitäten der arbeitnehmernahen Forschungsförderer, 1970–2003 | 59