



Antrag zur Einrichtung eines Graduiertenkollegs in der Promotionsförderung
der Hans-Böckler-Stiftung

1

Titel des Kollegs:

**Soziale Folgen des Wandels der Arbeitswelt
in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts**

Inhalt

1. Antragsteller und Träger des Graduiertenkollegs
2. Thema des Graduiertenkollegs
3. Ziele, Untersuchungsdimensionen und Forschungsschwerpunkte
4. Profil der Forschungsfelder
5. Struktur des Kollegs, promotionsbegleitendes Lehr- und Studienprogramm
6. Eigenleistungen und Mittelbereitstellung der beteiligten Institute
7. Beantragte Mittel
8. Anhang

1. Antragsteller und Träger des Kollegs

Prof. Dr. Stefan Berger	Prof. Dr. Frank Bösch (Sprecher)
Institut für Soziale Bewegungen, Ruhr-Universität Bochum Clemensstr. 17-19 D-44789 Bochum Tel: 0234/32-24687 Fax: 0234/32-14249 E-Mail: stefan.berger@rub.de	Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam, Universität Potsdam Am Neuen Markt 1 D-14467 Potsdam Tel.: 0331/28991-57 Fax: 0331/28991-40 E-Mail: boesch@zzf-pdm.de
<i>Arbeitsschwerpunkte:</i> Geschichte sozialer Bewegungen inklusive der Geschichte der Gewerkschaften im 19. und 20. Jahrhundert, Sozialgeschichte, Geschichte der Geschichtsschreibung im europäischen Vergleich	<i>Arbeitsschwerpunkte:</i> Deutsche und europäische Zeitgeschichte seit dem späten 19. Jahrhundert, Geschichte von Parteien und sozialen Milieus, Geschichte der Medien, globale Transformationen der 1970/80er Jahre
Priv. Doz. Dr. Winfried Süß	Prof. Dr. Andreas Wirsching
Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam, Ludwig-Maximilians-Universität München Am Neuen Markt 1 D-14467 Potsdam Tel.: 0331/28991-71 Fax: 0331/28991-40 E-Mail: suess@zzf-pdm.de	Institut für Zeitgeschichte, München – Berlin; Ludwig-Maximilians-Universität München Leonrodstr. 46b D-80636 München Tel.: 089/12688-152 Fax: 089/12688-191 E-Mail: wirsching@ifz-muenchen.de
<i>Arbeitsschwerpunkte:</i> Deutsche und europäische Zeitgeschichte im 20. Jahrhundert, Geschichte sozialer Ungleichheit, Geschichte des Sozialstaats, Geschichte der Arbeit	<i>Arbeitsschwerpunkte:</i> Geschichte des Parlamentarismus, deutsche und europäische Zeitgeschichte im 20. Jahrhundert, insbesondere in der Zwischenkriegszeit und seit den 1970er Jahren

2. Thema des Graduiertenkollegs

Abstract

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hat sich die Arbeitswelt grundlegend verändert. Zunächst forcierten die Kriegsfolgen und neuen politischen Rahmenbedingungen ihren Wandel, dann technisch und ökonomisch induzierte Veränderungen wie die Digitalisierung und Automatisierung, die Globalisierung sowie die massive Expansion des Dienstleistungssektors. Das beantragte Kolleg geht der Frage nach, welche sozialen Folgen diese Wandlungsprozesse für die Gesellschaft und insbesondere für die Arbeitnehmerschaft hatten. Ausgehend von der Bundesrepublik Deutschland, aber auch in vergleichender Perspektive, werden diese Auswirkungen archivgestützt vorwiegend auf einer Meso- und Mikroebene für drei Bereiche untersucht: Erstens für die **Praktiken der Arbeitswelt**, zweitens für **soziale Lagen und Ungleichheiten** und drittens für die **Rolle der Gewerkschaften** als zentrale Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten.

*

Das Leben in modernen Gesellschaften ist grundlegend durch die Art des Arbeitens (und Nichtarbeitens) bestimmt. Als „Arbeit“ lassen sich dabei zielgerichtete Tätigkeiten verstehen, bei denen Menschen zur Sicherung ihrer Existenz und Stellung soziale Beziehungen eingehen und dafür entlohnt werden. Die Form der Arbeit prägt dabei im starken Maße den subjektiven, kulturellen und materiellen Status von Individuen. Durch Gesetze und Kollektivverträge regulierte Arbeitsverhältnisse sind zentrale Instanzen sozialer Integration und Ankerpunkte wohlfahrtsstaatlicher Regime, die die Qualität des Sozialschutzes eng auf die Erwerbsarbeit beziehen. Sie entscheiden über gesellschaftliche Zugehörigkeiten, formen Lebensläufe und rhythmisieren die Zeit. Auch soziale Beziehungen außerhalb des Berufs werden durch die Arbeit beeinflusst. Als berufliche, betriebliche und lange Zeit männlich geprägte „Normalarbeitsverhältnisse“ modellieren sie Geschlechterverhältnisse, die Stellung von ethnischen Gruppen und justieren gesellschaftliche Normallagen. Durch den Arbeitsprozess geformte Sozialbeziehungen strahlen damit in erheblichem Umfang auf die übrigen sozialen Relationierungen und Strukturbildungen der Gesellschaft aus (Kohli 2000, Kocka 2005, Süß/Süß 2011, Platz u.a. 2015, zum Arbeitsbegriff: Offe 2000). Kommt es zu Veränderungen der Arbeitswelt, hat dies entsprechend weitreichende soziale Folgen.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, insbesondere seit den 1970er Jahren, entfaltete sich ein grundlegender Wandel der Arbeitswelt, die nun im Kontrast zu vorherigen Erfahrungen stand. So waren beinahe alle westlichen Gesellschaften in den Dekaden nach

dem Zweiten Weltkrieg zunächst von Vollbeschäftigung, steigendem Lebensstandard und expandierender Sozialstaatlichkeit gekennzeichnet. Dadurch wuchs die soziale Sicherheit, und Ungleichheiten nahmen ab oder wurden zumindest erträglicher (Raphael 2004, Kaelble 2014). Für die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leitete diese Arbeitsmarktkonstellation den „Abschied von der Proletarität“ ein (Mooser 1984, 1985). Seit dem Ende der 1970er und dann vor allem während der 1980er Jahre lassen sich – mit länder- und dimensionsspezifischen Varianzen – wieder deutliche Gegentrends ausmachen, die mit dem Wandel der Arbeitswelt korrelierten. Hierzu gehörten das Aufkommen neuer ausdifferenzierter Berufsfelder, eine wachsende Unsicherheit von Arbeitsplätzen sowie eine erneut wachsende soziale Ungleichheit (Piketty 2014, Weischer 2014). Die Internationalisierung und Globalisierung der Produktion bewirkte im Verein mit einer zunehmenden strukturellen Arbeitslosigkeit, die auch in Konjunkturperioden nur wenig von ihrer sozialen Brisanz verlor (Abelshäuser 2009b, Raithel/Schlemmer 2009, Raithel 2012), weitreichende Kräfteveränderungen im Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Position der Gewerkschaften in Arbeitskonflikten schwächten. Gleichzeitig veränderten der Übergang zur Dienstleistungswirtschaft und der durch die Digitalisierung rasant beschleunigte technologische Wandel der Produktion die Qualifikations- und Flexibilitätsanforderungen an ArbeitnehmerInnen nachhaltig. In der Kumulation bewirkten diese Entwicklungen, dass Arbeitsverhältnisse sich polarisierten, fragmentierter, elastischer, poröser und fluider wurden, und soziale Ungleichheit – verstanden als systematische Vor- und Nachteile im Zugang zu sozialen Positionen, gesellschaftlichen Ressourcen und Handlungschancen – erneut zunahm (D. Süß 2012, Raphael 2014, Süß 2015, zum Begriff der sozialen Ungleichheit Solga/Berger/Powell 2009).

Das Kolleg geht daher der **Leitfrage** nach, **in welcher Beziehung dieser oft postulierte „fundamentale Gestaltwandel“ (Kocka 2000) der Arbeitswelt zu sozialen Veränderungen stand und welche Rückwirkungen von ihm auf die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausgingen.** Geprüft wird dabei etwa, inwiefern die Vergesellschaftungskraft von Arbeit abnahm, Gewerkschaften ihre gestaltende Rolle einbüßten und wachsende soziale Ungleichheit zunehmend Teile der Gesellschaft von der sozialen Teilhabe ausschloss. Die hier untersuchten zeithistorischen Themen des Graduiertenkollegs sind somit auch heute von erheblicher gesellschaftspolitischer Brisanz, nicht zuletzt, weil ein einflussreicher Strang der aktuellen sozialwissenschaftlichen Diskussion die Gefahr unterstreicht, die für das Gemeinwesen entsteht, wenn die Zunahme sozialer Ungleichheit einen wachsenden Anteil durch den Arbeitsmarkt und die Institutionen der sozialen Sicherung nur unzureichend integrierter

BürgerInnen von der sozialen und politischen Teilhabe ausschließt (Lessenich/Nullmeier 2006, Stieglitz 2012, Rosanvallon 2013, Streeck 2013).

Denn die Dynamik der (Arbeits-)Märkte erzeugt nicht nur Wohlstand, sondern produziert auch Unsicherheit, neue „Verwundbarkeiten“ (Castells 2001-2003) und verschiedene Formen von Ungleichheit, die rechtfertigungsbedürftig sind. Daher ist soziale Ungleichheit, die in Marktwirtschaften größtenteils aus der Verteilung des Anteils am erwirtschafteten Wohlstand zwischen Kapital und Arbeit entspringt, ebenso Bestandteil der Dynamik kapitalistischer Arbeitsgesellschaften wie auch eine anhaltende Quelle ihrer Gefährdung und bedarf der fortdauernden politischen und institutionellen Einhegung (Hockerts 2007, Kocka 2014). Zivilgesellschaftliche Gruppen, wie insbesondere Gewerkschaften und Parteien, versuchen dabei den Wandel der Arbeit und deren Folgen mit zu beeinflussen, ebenso die jeweils betroffenen Beschäftigten vor Ort. Das Kolleg untersucht daher auch, wie diese Akteursgruppen den Wandel der Arbeitswelt und dessen Folgen wahrnahmen und gestalten konnten. Damit wird die Rolle der Gewerkschaften einerseits (über Tarifabschlüsse u.ä. hinaus) für die Gestaltung sozialer Ordnungen untersucht, andererseits ihre Arbeit in generelle soziale Wandlungsprozesse eingebettet.

3. Ziele, Untersuchungsdimensionen und Forschungsschwerpunkte

5

Während die Geschichte der Arbeitswelt international ein stark entwickeltes Forschungsfeld darstellt, das sich – nicht zuletzt infolge der Initiativen der Hans-Böckler-Stiftung – auch in der Bundesrepublik derzeit wieder in einer bemerkenswerten Aufschwungphase befindet (etwa Andresen u.a. 2015, vgl. die Forschungsüberblicke bei Schildt 2007, Süß/Süß 2011, Neuheiser 2013, Priemel 2014 sowie das in Kooperation von FES und HBS organisierte „Kolloquium zur Geschichte der Arbeitswelten und der Gewerkschaften“), ist der Forschungsstand zu den sozialen Folgen ihres Wandels defizitärer. Einschlägige Spezialuntersuchungen liegen ansatzweise nur für die Geschichte der Armut vor (Süß 2010, zu ihrer Wahrnehmung: Lorke 2015, als Forschungsüberblicke zur Zeitgeschichte sozialer Ungleichheit: Mergel 2013, Lenger/Süß 2014). Von sozialwissenschaftlicher Seite entstanden Makro-Studien, die die Entwicklung der Arbeits- und Sozialstruktur statistisch nachzeichnen und dabei die sozial integrierende Wirkung der „Wohlstandsexplosion“ der Nachkriegsjahrzehnte betonen (Geißler 2014). Dass soziale Folgen der gewandelten Arbeitswelt auch eine Konfliktgeschichte erzeugten, in der Gewerkschaften oder auch einzelne Mitarbeitergruppen in Betrieben um ihre soziale Stellung kämpften, wird hingegen weit weniger stark thematisiert. Ebenso wurde die ungleiche Verteilung des wachsenden Wohlstands seltener im Kontext der Arbeitswelt erforscht (dazu z.B. Rudloff 2002 mit Blick auf die Randgruppen des „Wirtschaftswunders“; neuerdings auch Raphael 2012 für die Zeit

seit den 1970er Jahren). Erst in jüngster Zeit wird die zunehmende Polarisierung von Arbeitsverhältnissen, Lebenslagen und Ungleichheitsrelationen als zentrales Faktum europäischer Gesellschaften nach dem Zusammenbruch des Kommunismus in zeithistorische Synthesen integriert (Wirsching 2012, Ther 2014).

Hier setzt das beantragte Promotionskolleg an. Es untersucht empirisch fundiert den **Zusammenhang zwischen dem Wandel der Arbeitswelt, den Ausformungen sozialer Ungleichheit und dem Handeln gewerkschaftlicher Akteure**. Dazu verknüpft es die zeithistorische Analyse materiell greifbarer Wandlungsprozesse und konkreter Handlungen im politischen und sozialen Raum mit der Ebene der Wahrnehmung und Deutung. Ziel ist es, die Geschichte von Arbeit und sozialer Ungleichheit in eine breitere Kultur- und Gesellschaftsgeschichte der Nachkriegszeit einzubetten. Die Dissertationen werden nicht primär statistisch basierte Makro-Analysen vornehmen, sondern archivgestützt mit sozial- und kulturgeschichtlichen Methoden einzelne Branchen, Betriebe oder soziale Gruppen in konkreten historischen Konstellationen untersuchen.

Folgende übergreifende **Untersuchungsdimensionen** stehen dabei im Zentrum:

- *Auswirkungen des sektoralen Wandels der Beschäftigung und veränderter Produktionsregime auf soziale Konstellationen innerhalb der Arbeitswelt* (z.B. veränderte Beschäftigungsformen und betriebliche Hierarchien, innerbetriebliche Kommunikationsformen, soziale Folgen der Digitalisierung, neue Berufsfelder im tertiären Sektor, öffentlicher Dienst, Veränderungen der weiblichen Erwerbsarbeit);
- *Soziale Folgen des Wandels von Arbeitsverhältnissen, Erwerbsbiografien und Tarifbeziehungen im Hinblick auf einzelne soziale Gruppen, Generationen und Kohorten* (z.B. Frauen, Jugendliche, Migranten, *baby boomer*), Auswirkungen von Arbeit und Nicht-Arbeit (z.B. atypische Beschäftigungsverhältnisse, „Schwarzarbeit“, sozialrechtliche Stellung familialer *care*-Arbeit);
- *Wissens- und Wahrnehmungsgeschichte von Arbeit und sozialer Ungleichheit*. Wie veränderten sich die Vorstellungen „guter“ Arbeit und legitimer bzw. illegitimer Formen sozialer Ungleichheit im Zeitverlauf (z.B. Aushandlung von Leitbegriffen wie „Humanisierung der Arbeit“, Praktiken der Klassifikation, Messung und Darstellung von Ungleichheit)?
- *Konfliktgeschichte von Arbeit und sozialer Ungleichheit* (z.B. Arbeit als Element konkurrierender Leitkonzeptionen der Sozialordnung, Arbeitskämpfe, Markierung von Ungleichheit in öffentlichen Debatten (z.B. „Neue Armut“ in den 1980er Jahren);
- *Politische Bearbeitung des Wandels der Arbeitswelt und daraus resultierender sozialer Folgen* durch staatliche Interventionen und das Handeln der Tarifparteien (z.B. Sozialpläne, Steuerrecht, Vorruhestandsregelungen);

- *Räume sozialer Ungleichheit* (z.B. soziale Folgen regionaler Deindustrialisierung, Großstädte als Orte verdichteter Ungleichheit, Ost-West- und Nord-Süd-Unterschiede).

Das Kolleg konzentriert sich auf **entlohnte Erwerbsarbeit**, berücksichtigt aber deren Beziehung zu anderen Formen von Arbeit (wie Hausarbeit, Praktika u.ä.) und das sich wandelnde Verständnis von Arbeit. Zeitlich legt das Kolleg seinen Schwerpunkt auf das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts und damit auf **Transformationen seit den 1970er Jahren**, wobei die vorangehende Phase der Herausbildung der Arbeitnehmergeellschaft in der Boomerperiode als Referenzpunkt in die historische Erklärung der Wandlungsprozesse miteinbezogen wird. Damit setzt sich das Kolleg kritisch mit der Annahme auseinander, dass die 1950/60er Jahre zumindest implizit als ein „golden age“ erfüllter Arbeit, sozialer Gerechtigkeit und erfolgreicher gewerkschaftlicher Mitbestimmung zu sehen seien.

Die aktuelle sozialwissenschaftliche und zeithistorische Diskussion liefert ebenso wie die zeitgenössische Perzeption einige gute Argumente dafür, in den 1970er Jahren eine Schlüsselperiode forcierten Wandels zu sehen (Jarausch 2008, Kaelble 2010, Ferguson u.a. 2010, Wirsching 2011, Doering-Manteuffel/Raphael 2012, Bösch 2012, 2013). Der Niedergang der klassischen Industriebereiche wie Kohle und Stahl, die voranschreitende Digitalisierung und globale Vernetzung der Produktion, die damit einhergehende Destabilisierung der Erwerbsbiografien, die Erosion des (männlichen) auf industrieller Erwerbstätigkeit basierenden Normallebenslaufes bei einer gleichzeitigen, historisch präzedenzlosen Steigerung der weiblichen Erwerbsbeteiligung sowie die Zunahme atypischer und sozialstaatlich oft weniger gut abgesicherter Arbeitsverhältnisse indizieren eine langfristige und irreversible strukturelle Veränderung in der Arbeitswelt und legen es nahe, die 1970er Jahre als Umbruchperiode zu fassen (Andresen/Bitzegeio/Mittag 2011, Erlinghagen 2013, Doering-Manteuffel/Raphael 2012, Bösch 2015).

Ob, und in welchem Umfang die 1970er Jahre tatsächlich eine derartige Wasserscheide waren oder inwieweit hier zeitgenössische Deutungen weiterhin die zeithistorische Interpretation bestimmen, ist derzeit allerdings noch eine offene Frage. Sie soll durch die Arbeiten des Kollegs systematisch untersucht werden, zumal sie wohl je nach Branche, Region und Geschlecht unterschiedlich zu beantworten sein dürfte (Hinweise auf die Relativierung dieser Zäsur finden sich in den Beiträgen in Andresen/Bitzegeio/Mittag 2011). Eine derart differenzierte Analyse ermöglicht es, die Veränderung von Arbeits- und Ungleichheitsverhältnissen in den Jahren „nach dem Boom“ in den größeren Zusammenhang der europäischen Nachkriegsgeschichte einzuordnen und sie dabei auch zu den Entwicklungen nach dem Ende des Staatssozialismus in Beziehung zu setzen, die in jüngster Zeit verstärkt in den Fokus einer zur Gegenwart hin offenen Zeitgeschichte treten (Wirsching 2012, Ther 2014). Zugleich perspektiviert dieses Vorgehen Zeitgeschichte als

„Vorgeschichte aktueller Problemkonstellationen“ (Hockerts 2004). Damit richtet das Graduiertenkolleg den **Fokus auf drängende Probleme der Gegenwart** wie die Folgen von Globalisierung, Digitalisierung und der Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse, und es greift mit dem Wandel der Arbeitswelt, dem Umbau des Sozialstaats und der Geschichte der Gewerkschaften zentrale Forschungsschwerpunkte der Hans-Böckler-Stiftung auf.

Die sozialen Folgen für Arbeitsmärkte, soziale Ungleichheit und Gewerkschaften sind in hohem Maß durch nationale Traditionen und historische Erfahrungen geprägt und bis 1989/90 zudem durch den ideologischen Ost-West-Gegensatz. Entsprechend differieren die Wahrnehmung und politische Bearbeitung der sozialen Folgen des gewandelten Arbeitsmarktes von Land zu Land erheblich. Um die Kohärenz der Forschungen im Promotionskolleg zu erhöhen, ist es sinnvoll, zunächst die **Bundesrepublik** in den Mittelpunkt der Studien zu stellen. Da die Veränderungen sich jedoch grenzübergreifend abzeichneten und zentrale Debatten international geführt wurden (z.B. über die „Humanisierung der Arbeit“, Seibring 2011, Abelshausen 2009a), bedarf die bundesdeutsche Entwicklung einer vergleichenden Einordnung. Deshalb sollen auf die Bundesrepublik zentrierte Studien fallweise durch europäisch-vergleichende und verflechtungsgeschichtliche Studien zu Kernthemen des Kollegs ergänzt und auf den Arbeitstreffen des Kollegs solche grenzüberschreitenden Perspektiven diskutiert werden. Dabei ließe sich nicht nur auf kapitalistische Länder blicken, sondern auch auf die staatssozialistischen Gesellschaften wie insbesondere die DDR, die trotz stark nivellierter Einkommen bisher wenig erforschte Ungleichheitsrelationen eigener Art hervorbrachten. Denn sie wurden ebenfalls durch das vorherrschende Produktionsregime geprägt, wenngleich andere Faktoren, wie die politische Stellung oder auch eine Westverwandtschaft ebenfalls die soziale Lage stark beeinflussen konnten (Boyer 2009, Gieseke 2013). Zu prüfen ist hier gerade in deutsch-deutscher Perspektive, inwieweit nationale Traditionen und historische Erfahrungen durch den Systemkonflikt überformt wurden (Hockerts 1998, Obinger/Schmitt 2011), zumal sich nur so Besonderheiten in Ost- und Westdeutschland seit 1990 historisch erklären lassen.

Methodisch besteht eine zentrale Herausforderung des Kollegs darin, im interdisziplinären Austausch mit den gegenwartsnahen Sozialwissenschaften darüber zu reflektieren, welche historiografischen Zugriffe sich zur zeithistorischen Analyse sozialer Ungleichheit und des Wandels der Arbeitswelt eignen (als Überblicke über die arbeits- bzw. ungleichheitssoziologische Forschung: Deutschmann 2002, Schmidt 2011 sowie Burzan 2009, Solga/Powell/Berger 2009). Die ältere sozialhistorische Forschung untersuchte dies vor allem als Prozesse der Klassenbildung am Arbeitsmarkt (Kocka 1990). Die Zeitgeschichte hat es dagegen häufig mit der Dekomposition und der Pluralisierung festgefügtter Soziallagen zu tun, zum Beispiel bei der Erosion des fordistischen Normalarbeitsverhältnisses oder bei der Neuverhandlung von Geschlechterrollen. Eine

zeithistorische Analyse sozialer Folgen der gewandelten Arbeitswelt muss dieser Heterogenisierung sozialer Lagen Rechnung tragen. Die sozialwissenschaftliche Forschung hat dafür bislang von der Zeitgeschichte kaum genutzte analytische Werkzeuge entwickelt, die die **Mehrdimensionalität und die gegenseitige Verwobenheit verschiedener sozialer Lagen** akzentuieren (z.B. Berger/Hradil 1990, Walgenbach 2011). Sie richten den Blick auf die **Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Ungleichheitsdimensionen** und auf kulturell konstruierte Ungleichheiten, die aus dem sinnhaften Handeln historischer Akteure hervorgehen. Hier wird besonders auf Ungleichheitsmuster zu achten sein, die aus Wechselverhältnissen zwischen arbeitsmarktproduzierten Ungleichheiten und askribierten Ungleichheiten wie Geschlecht, Ethnizität oder Alter beziehungsweise politisch induzierten Stratifizierungen (etwa den Effekten wohlfahrtsstaatlicher Institutionen) resultieren (Lepsius 1979, Hockerts/Süß 2010).

Die Arbeiten des Promotionskollegs können sich ferner in erheblichem Umfang auf zeitgenössische industriesoziologische Arbeiten stützen, die freilich nicht nur als „Faktensteinbruch“ genutzt werden dürfen. Sie sind gerade im Hinblick auf den Deutungsgehalt ihrer Makrobegriffe (z.B. „Postindustrielle Gesellschaft“, „Normalarbeitsverhältnis“; Leendertz 2012, Pierenkemper/Zimmermann 2009) als historische Quellen dekonstruierend zu lesen und bedürfen der historisch-empirischen Validierung und Rekontextualisierung. Der bemerkenswerte Wandel der Industriosozologie, in der Leitbegriffe wie Gerechtigkeit und Zumutbarkeit seit den 1980er Jahren die an Klassenlagen und sozialer Ungleichheit orientierte Semantik der Gesellschaftskritik zunehmend ablösten (Deutschmann 2001), verweist darauf, dass sozialwissenschaftliche Konzeptionen von Arbeit und sozialer Ungleichheit über eine spezifische Doppelstruktur verfügen. Sie sind perspektivisch gebundenes zeitgenössisches Orientierungswissen, das die soziale Welt auf der Basis von verdichteten Alltagsanschauungen und spezifischen Vorstellungen über ihre wünschenswerte Zukunft deutet, und zugleich Basis von statistischen Kategorien, Sozialdiagnosen und politischen Maßnahmen, die in soziale Verhältnisse intervenieren. Sozialwissenschaftler nehmen damit eine Beobachterposition ein, die „gleichzeitig soziale Realitäten schafft“ (Reinecke/Mergel 2012). Daher muss die Analyse sozialer Folgen der gewandelten Arbeitswelt, wenn sie mehr sein will, als nur eine Rekonstruktion der zeitgenössischen Thematisierung von Problemlagen, einen zweifachen Wandel aufeinander beziehen: Die Veränderung empirisch vorfindlicher Arbeits- und Ungleichheitsverhältnisse einerseits und Veränderungen der Art und Weise, wie historische Akteure diesen Wandel wahrnahmen und konzeptionalisierten (kritisch zu den Möglichkeiten, diese historisch-soziologische Unschärferelation zu beherrschen: Ziemann 2012, vgl. auch Wehler 2013). Damit können die Forschungen des Kollegs einen wichtigen Beitrag zur derzeit intensiv geführten Debatte über den Status sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der

Zeitgeschichte leisten (Lutz 2005, Graf/Priemel 2011, Pleinen/Raphael 2014). Eine exemplarische Pilotstudie auf diesem Feld stellt das Gemeinschaftsprojekt „Gute Arbeit nach dem Boom“ des Göttinger Instituts für soziologische Forschung und der Universitäten Hannover und Trier dar, in dem industriesoziologische Studien einer historisch kontrollierten Sekundäranalyse unterzogen werden (Birke u.a. 2013).

4. Profil der Forschungsfelder

Das Graduiertenkolleg setzt drei Schwerpunkte, um die Ursachen, Entwicklungsprozesse, Wahrnehmungen und sozialen Folgen der gewandelten Arbeitswelt zu erforschen: Es blickt auf die **Praktiken der Arbeitswelt im Wandel** (1.), auf die damit eng verknüpfte **Veränderung sozialer Ungleichheit** (2.) sowie auf die **Politik und Praktiken der Gewerkschaften** (3.) und anderer sozialer Bewegungen angesichts der Veränderungen. In allen drei Feldern werden politische, ökonomische und soziale Faktoren der sich wandelnden Arbeitswelt einbezogen, aber aus unterschiedlichen und eingegrenzten Perspektiven untersucht.

4.1 Praktiken der Arbeitswelt im Wandel (IfZ, München)

Der erste Teilbereich untersucht den Wandel der Praktiken in der Arbeitswelt nach 1945. Bereits der Wirtschaftsaufschwung seit den frühen 1950er Jahren bedingte eine **Transformation der Arbeitswelt**, die sich nach dem Ende des Nachkriegsbooms verstärkte. Hierbei entstanden sektorale Krisen und neue Berufsbilder; klassische Industriebranchen wie der Bergbau (Nonn 2001) oder Schiffsbau (Heseler/Krüger 1983) verloren an Bedeutung (zur Krise der Industriegesellschaft vgl. bereits IG Metall 1976). Bekanntlich erhöhte sich der Anteil der Angestellten an der Erwerbsbevölkerung massiv, während das Arbeitermilieu stark schrumpfte und bald nur noch als ausdifferenzierte lebensweltliche Milieus perzipiert wurde (zum Strukturwandel der Sozialmilieus von Vester/Oertzen 2001). Diese Entwicklungen sind auf der Makro-Ebene oft betont worden und wurden bereits auch zeitgenössisch diagnostiziert (Osterland 1973, Kadritzke 1975, Wiegand/Zapf 1982). Weniger erforscht ist, wie dieser Wandel aus der Sicht der Beschäftigten verlief.

Der Teilbereich untersucht vor allem aus einer Mikro- und Mesoperspektive, also etwa auf Betriebs- und Branchenebene, **historisch-empirisch** die sich wandelnden **Praktiken und Erfahrungen der Arbeitswelt**, womit die Akteursperspektive systematisch mit einbezogen wird (vgl. exemplarisch als kulturgeschichtlich informierte Studien über den Betrieb als sozialen Ort die Beiträge bei Andresen u.a. 2015, auch Neuheiser 2015). Damit werden große Interpretationslinien daraufhin geprüft, inwieweit sie auf zeitgenössischen Perzeptionen beruhen, die historisch zu hinterfragen sind. Zudem werden abstrakte

sozialwissenschaftliche Zuschreibungen auf der Ebene einzelner Betriebe und Branchen analysiert, um die Funktionsweise des angenommenen Wandels genauer zu fassen. In diesem Teilbereich geht es also darum, die **konkreten Auswirkungen** solcher langfristiger Makrotrends **auf die Erfahrungs- und Handlungsperspektive der Beschäftigten** und anderer beteiligter Akteure zu erforschen. Vier **Untersuchungsfeldern** soll besondere Aufmerksamkeit gelten.

Erstens wird der **Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft** behandelt. Diese Thematik nimmt die Debatte über zeitgenössische Begriffe wie „Strukturwandel“ oder „Dienstleistungsgesellschaft“ auf. So ist das klassische Drei-Sektoren-Modell vielfach als unterkomplex kritisiert und historisiert worden (Steiner 2008, Hesse 2013). Tatsächlich erweisen sich schematische, rein durch die Erhebung von Makrodaten fundierte Modelle gerade im Hinblick auf die Bundesrepublik mit ihrem fortbestehenden starken Industriesockel (und der fortdauernden Produktionsorientierung vieler Dienstleistungen) als problematisch. Für die Erfahrungswelt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren sie – etwa im Hinblick auf Arbeitsformen, Qualifikationsanforderungen und Tarifverhältnisse – gleichwohl von entscheidender Bedeutung. Was jeweils als Dienstleistung galt, gerade in Großunternehmen, muss ebenso auf der konkreten Praxis- und Erfahrungsebene analysiert werden. Hier lässt sich auch ausmachen, welche bisherigen Tätigkeiten und welches Personal für die neuen Dienstleistungsbereiche eingesetzt wurden. Bei den Dissertationen soll die besonders seit den 1970er Jahren deutlich ansteigende weibliche Erwerbsquote eine zentrale Rolle spielen. Inwieweit bildeten Frauen den entscheidenden und günstigen Arbeitskräftepuffer, den Dienstleistungsbranchen und -Unternehmen brauchten, um sich zu etablieren? Inwieweit wurden Frauen in Kernbereiche des Arbeitsmarkts integriert oder aber vorrangig auf wenig qualifizierte, stützende Tätigkeiten verwiesen (Alonzo/Liaroutzos 2001, Mattes 2011)? Damit hängt das Phänomen der überwiegend von Frauen ausgeübten Teilzeitbeschäftigung zusammen. Hier ergeben sich vielfältige Schnittpunkte mit dem Untersuchungsfeld 4.2., insofern als es um die (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt geht.

Die zweite Dimension untersucht, eng damit verbunden, die Folgen, die das **Zusammenspiel zwischen Krisen- und Boombranchen** für die Beschäftigten hatte. Während einerseits Branchen wie die Textilindustrie während der späten 1970er und der 1980er Jahre einbrachen (Gertschen 2013), expandierten etwa die Elektrotechnik, die Produktion von Büromaschinen und EDV-Geräten, Telekommunikation u.ä. stark und trugen zum wirtschaftlichen Aufschwung der späteren 1980er Jahre signifikant bei (Wirsching 2006). Wie passten sich Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hieran an? Inwieweit gab es einen Austausch von Arbeitskräften von krisengeschüttelten zu „modernen“ Branchen, die sich hier etablieren konnten? Oder dominierte eher das „mismatch“ von freigesetzten

ArbeiterInnen, die über das in den Wachstumsbranchen geforderte Qualifikationsprofil nicht verfügten (Altmann 2004)?

Drittens wird ein weiteres zentrales Thema der 1970er und 1980er Jahre aufgegriffen: **die Folgen der betrieblichen Rationalisierung und technischen Neuerungen**, die sich angesichts wachsender internationaler Konkurrenz und konjunkturellem Abschwung beschleunigten (als Pionierarbeiten: Kern/Schumann 1970, Kern/Schumann 1984). Anknüpfend an laufende Projekte, die am ZZF derzeit zur Computerisierung etwa der Banken und Sozialversicherungen durchgeführt werden, lassen sich diese Prozesse für viele Felder der Industrie- und Büroarbeit ausmachen, die neue Fähigkeiten abverlangten, die den traditionellen Qualifikationsprofilen kaum entsprachen. Damit verband sich eine breite gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Arbeit und die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Struktur der Arbeitswelt (Eppler u.a. 1973). In den Fokus gerieten die gesundheitlichen Auswirkungen der veränderten Arbeitsbedingungen wie Gesundheitsschäden infolge der Bildschirmarbeit. Zugleich wurden die (negativen) Folgen des Technikeinsatzes wie Monotonie der Tätigkeit, Dequalifizierung und starke Nervenbelastung sowie generell die Implikationen des technischen Wandels in den 1970er Jahren und verstärkt seit den 1980er Jahren diskutiert (Körner/Rürup 1987). Während die Konsequenzen der Automatisierung für die Arbeitsplatzsicherheit bereits seit den späten 1960er Jahren verhandelt wurden (für die Gewerkschaftsperspektive Brenner 1971 sowie Platz 2009), entstand zugleich auch die Hoffnung auf eine „Humanisierung der Arbeit“ und entsprechende Sozialutopien (Castells 2001-2003, Schuhmann 2012, Wirsching 2015). Inwieweit dominierten Hoffnungen, der Druck zur Anpassung oder die angstvolle technologische Verweigerung? Ebenso stellt sich die Frage, inwieweit durch Rationalisierung neue Arbeitsplätze entstanden, sozialer Aufstieg ermöglicht oder bestimmten Bevölkerungssegmenten verwehrt wurde (Migranten, Geringqualifizierten, Frauen).

Die vierte Dimension umfasst den Komplex der **Berufsausbildung**, der **Weiterqualifikation** und damit den **Zusammenhang von Arbeitswelt und Bildung(swesen)**. Eine zunehmende Bedeutung und einen zuspitzenden Akzent erhielten diese Fragen in dem Maße, in dem betriebliche Rationalisierung und technologischer Wandel neue kaufmännische oder technische Fähigkeiten erforderten, die einen höheren Schulabschluss bzw. Bildungsgrad zur Voraussetzung hatten. Damit einher ging der Trend zur (Selbst-)Optimierung für den Arbeitsmarkt, während zugleich die Verantwortung für die eigene „Beschäftigungsfähigkeit“ mehr und mehr auf das Individuum verlagert wurde (Bröckling 2013). Während wir derartige Tendenzen für die 1990er und 2000er Jahre im Übergang zum Postulat der „Wissensgesellschaft“ kennen, soll in dem Teilbereich die davor liegende Zeit nach entsprechenden Phänomenen befragt werden. Zumindest in den 1980er Jahren mit ihrem

Paradigma der „Informationsgesellschaft“ wurden die hierzu gehörenden Bildungspostulate zunehmend allgegenwärtig (Wirsching 2006, Wirsching 2015).

Es wird Aufgabe der Einzelstudien sein, die skizzierten widersprüchlichen Entwicklungen zwischen neuem Aufbruch und Abwicklung, zwischen Krise und Expansion im Bereich der Arbeitsmärkte zu differenzieren und branchenbezogen sowie für einzelne Betriebe zu untersuchen – insbesondere den Wechsel von Arbeitsplätzen unter dem Druck drohender Arbeitslosigkeit. Neben dem Wandel der „Normalerwerbsbiografien“ von etablierten männlichen Arbeitnehmern werden dabei besonders einzelne soziale Gruppen fokussiert (Frauen, Migranten, Jugendliche, Geringqualifizierte), die diesen Wandel unter besonderen Bedingungen erlebten und häufig nicht die erforderlichen Qualifikationen vorzuweisen hatten (zur Arbeitsmigration: Hunn 2005).

Folgende **Themen für Dissertationen** wären beispielhaft zu nennen:

- Vom Malocher zum Arbeitskraftunternehmer. Die veränderten Anforderungen an abhängig Beschäftigte und die Optimierung von Arbeitsabläufen in der Autoindustrie.
- Maschine statt Mensch? Folgen von Rationalisierung und Automatisierung für die ArbeiterInnen in Betrieben der Stahl- und Schiffbauindustrie.
- Lebensstilgruppen im Betrieb. Identitätsbildung und Selbstwahrnehmung von Angestellten im Kontext der Technisierung des Büros.
- Vom Hochofen zum Mobilfunknetz. Die Auswirkungen der Tertiarisierung auf die Beschäftigten von Großunternehmen am Beispiel der Mannesmann AG.
- Das McKinsey-Prinzip. Zur Rolle von Experten und Wirtschaftsberatern nach dem Boom.
- Arbeitsformen und Arbeitspraktiken weiblicher Beschäftigter in den Pflege- und Erziehungsberufen.

4.2 Soziale Ungleichheiten und der Wandel der Arbeitswelt (ZZF, Potsdam)

Der zweite Teilbereich untersucht Wandel und Persistenz sozialer Ungleichheitsverhältnisse in ihren Beziehungen zum Wandel der Arbeitswelt. Wie entwickelte sich soziale Ungleichheit, wenn Arbeitsverhältnisse sich veränderten und Arbeit neu verteilt wurde? Die geplanten Dissertationen thematisieren ungleichheitsrelevante Phänomene von Arbeitsverhältnissen, Produktionsordnungen und Arbeitsbeziehungen. Wir fragen nach den **Determinanten sozialer Ungleichheit**, also Sozialkategorien, in denen sich Ungleichheit manifestiert und deren sich wandelnden Beziehungen zur Arbeitswelt. Dabei sollen die Promotionen des Kollegs insbesondere Korrelationen zwischen Arbeitsmarktpositionen und Kategorien wie Alter, Ethnizität oder Geschlecht über Differenzen bei der Entlohnung hinaus in den Blick nehmen (z.B. veränderte Machtverhältnisse in den Tarifbeziehungen, geschlechtsspezifische

und ethnische Diskriminierungen am Arbeitsplatz und ihre Überwindung). Die **Auswirkungen** solcher Mechanismen werden als Chancen- und Ergebnisungleichheit analysiert. Daraus ergeben sich fünf **Untersuchungsfelder**:

Erstens wird ihre **materielle Dimension** untersucht, also die Entlohnung und der Umgang mit spezifischen Privilegien, die mit einem Arbeitsplatz einhergehen können. Damit wird auch das Aufkommen von Sondergratifikationen (Boni, Zuschläge, Dienstwagen) oder der Zugang zu bestimmten Gütern, Vergünstigungen und Leistungen im Rahmen einer Berufstätigkeit einbezogen. Wie veränderte sich hier das Verhältnis zwischen unterschiedlichen, in den Entlohnungssystemen institutionalisierten Gerechtigkeitskonzepten (etwa dem Individualleistungsprinzip und dem Gleichheitsprinzip, Lengfeld 2007)?

Zweitens wird die Entwicklung von **Ungleichheit beim Zugang zu und der Ausübung von Arbeit** betrachtet, etwa der Wandel von Einstiegs- und Aufstiegschancen sowie die Sicherheit von spezifischen Arbeitsplätzen. In der frühen Bundesrepublik stellte die Möglichkeit zum beruflichen Aufstieg einen wichtigen Kompensationsmechanismus für Unzufriedenheit über soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt dar (Lutz 2005). Gegenwärtig verdichten sich die Hinweise darauf, dass die Chancen auf sozialen Aufstieg geringer werden, nicht nur, weil die Berufsaussichten selbst von Akademikern seit der Mitte der 1970er Jahre viel von ihrer Erwartungssicherheit eingebüßt haben, sondern auch, weil die Möglichkeiten, durch Arbeit aus Armut und Niedrigeinkommenssituationen aufzusteigen, deutlich rückläufig sind (Güther 1978, Schlegelmilch 1982, Groh-Samberg/Hertel 2015). Was bedeutet es für die Verfasstheit einer Gesellschaft und die Legitimation ihrer Verteilungsordnung, wenn die materielle Ungleichheit zunimmt, während die soziale Mobilitätsdynamik zurückgeht? Im Einzelnen werden sowohl boomende Branchen, die entweder für eine soziale Spreizung standen (wie der Banksektor) oder für soziale Annäherungen und soziale Aufstiegsmöglichkeiten (wie etwa der öffentliche Dienst) in den Blick zu nehmen sein, als auch Verliererbranchen des Strukturwandels, deren Beschäftigte sich mit erhöhten Arbeitsplatzrisiken und größerer Diskontinuität ihrer Erwerbsbiografien konfrontiert sahen. Welche Branchen erwiesen sich in den Boomjahren in besonderer Weise als Aufstiegskanäle? Wo entstanden neue Aufstiegschancen „nach dem Boom“, während bei der Einkommens- und Vermögensentwicklung insgesamt die Schere weiter auseinander ging? Welche sozialen Gruppen, z.B. Alterskohorten, lassen sich in besonderer Weise als Gewinner oder Verlierer solcher Prozesse identifizieren? Wie veränderte der Wandel der Arbeitswelt die Geschlechterrelationen sozialer Ungleichheit? Der Aufstieg durch Arbeit in den 1960er Jahren wurde für viele ArbeitnehmerInnen auch deshalb möglich, weil in der Bundesrepublik MigrantInnen in gering entlohnte Tätigkeiten nachrückten und Frauen neue flexible Teilzeitbeschäftigungen übernahmen. Diese Gruppen hatten in den vom Strukturwandel betroffenen Branchen unter einem besonders hohen Arbeitsplatzrisiko zu

leiden, schlechtere Chancen auf qualifikationsadäquate Beschäftigungen und sind auch gegenwärtig stärker von Prekarisierung betroffen (Szydlík 1996, Hunn 2005, Mattes 2011).

Drittens wird die **Produktion und Wahrnehmung von sozialer Ungleichheit im Kontext der Arbeitswelt** untersucht. Dies beschränkt sich nicht nur auf die öffentliche Deutung von Medien, Politik oder Gewerkschaften, sondern ebenso auf innerbetriebliche Perzeptionen, etwa bei der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Hierarchien. Welche **subjektiven Erfahrungen** machten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit sozialer Ungleichheit am Arbeitsplatz? Inwieweit wurde Ungleichheit hier symbolisch akzentuiert oder eher kaschiert? Wie veränderte sich der Arbeitsbegriff im Untersuchungszeitraum (z.B. durch den Übergang zur Dienstleistungswirtschaft) und welche Folgen hatte das für die Muster sozialer Ungleichheit? Bisher wissen wir wenig über Praktiken sozialer Ungleichheit in der Arbeitswelt. Auf welche Weise beeinflusste der Wandel der Produktionsorganisation, der betrieblichen Informationstechnologien, der Managementstrategien und der Beschäftigungsverhältnisse die innerbetrieblichen Relationen sozialer Ungleichheit? In welchem Maße Veränderungen in der Arbeitswelt im Zeichen des Wirtschaftsbooms die soziale Egalisierung der Belegschaften förderten oder durch erhöhte Qualifikationsanforderungen bereits neue Ungleichheiten entstanden, wäre z.B. für unterschiedliche Branchen und Statusgruppen zu prüfen (konzeptionelle Hinweise einer betriebszentrierten Geschichte der Macht- und Ungleichheitsrelationen bei Lauschke/Welskopp 1994 sowie Platz u.a. 2015). Wie entwickelten sich die Relationen zwischen unterschiedlichen Gruppen von ArbeitnehmerInnen, etwa ArbeiterInnen und Angestellten. Vor allem die 1960er und 1970er Jahre scheinen eine Phase der rückläufigen Bedeutung der „Kragenlinie“ gewesen zu sein (Schönhoven 2004, Süß 2006). Zu prüfen wäre, ob sich dieser Trend in den Jahren nach dem Boom fortsetzte, oder ob es wieder zu einer stärkeren Akzentuierung tätigkeitsbezogener und sozialrechtlicher Unterschiede gekommen ist. In ähnlicher Weise wäre zu fragen, ob und auf welche Weise sich die in der Arbeitswelt institutionalisierten Geschlechterdifferenzen verändert haben (Blossfeld 1987, Alonzo/Liaroutzos 2001, Gesterkamp 2004). So blieben Frauen auch in Tätigkeitsfeldern, in denen sie besonders stark vertreten waren, wie dem öffentlichen Dienst, bis in die 1980er Jahre hinein in gehobenen Positionen unterrepräsentiert (Mecking 2005).

Die Frage, welche Formen sozialer Ungleichheit als legitim und welche als unzulässig gelten sowie der Modus und die Reichweite ihrer Einhegung waren und sind anhaltender Anlass für gesellschaftliche **Konflikte**, die das vierte Untersuchungsfeld bilden: Gewerkschaften, Parteien oder Wissenschaftlern trugen sie genauso aus wie die Öffentlichkeit. Zwischen den 1960er und 1980er Jahren zeichnen sich parallel zur Entwicklung des Arbeitsmarkts starke Veränderungen ab, die diesen Fokus besonders relevant erscheinen lassen: in den 1960er Jahren zunächst mit der Forderung nach Teilhabe am „Wirtschaftswunder“, dann im Hinblick

auf Benachteiligung einzelner gesellschaftlicher Gruppen und schließlich wurde seit den 1980er Jahren vor dem Hintergrund einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und des Übergangs zur Dienstleistungswirtschaft eine zunehmende Polarisierung von Arbeitsverhältnissen und das Anwachsen sozialer Ungleichheit ausgemacht, zumal auch der Sozialstaat einiges von seiner sichernden Funktion einbüßte, so dass die Verteilungsergebnisse der Arbeitsmärkte wieder direkter auf die Lebensverhältnisse von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen durchschlugen (Hockerts 2007, Süß 2006, 2007, 2010, 2015).

In diesem Zusammenhang ist fünftens zu fragen, inwieweit der Wandel der Arbeitswelt und der Ungleichheitsrelationen durch **Formen der politischen Lenkung** und Einflussnahme gesteuert wurden und etwa Struktur-, Steuer- und Sozialpolitiken die Ungleichheitsrelationen veränderten (für die Zeit der ersten Großen Koalition und der sozialliberalen Koalition: Hockerts 2006, Geyer 2008, für die Ära Kohl: Bösch 2002, für die gerade im Hinblick auf die arbeitsmarktbezogenen Ungleichheiten außerordentlich folgenreichen Agenda-Reformen der rot-grünen Koalition: Hassel/Schiller 2010).

Folgende **Themen für Dissertationen** wären beispielhaft zu nennen:

- Der öffentliche Dienst als Aufstiegskanal: Frauen in Verwaltungsberufen.
- Taxifahrende Akademiker? Berufseinstiege von Sozial- und Geisteswissenschaftlern seit den 1970er Jahren.
- Prekäre Existenzen im Dienstleistungsbereich: Arbeit und soziale Ungleichheit im Gebäudereinigungsgewerbe.
- „Schwarzarbeit“ und „Sozialbetrug“: Wahrnehmungen, Praktiken und soziale Folgen „schlechter Arbeit“ im Baugewerbe.
- Sozialpläne als Instrumente zur Regulierung sozialer Ungleichheit im Strukturwandel.
- Auf dem Weg zu Hartz IV: Armutspolitik nach der deutschen Einheit. Expansion dank Schlechterstellung? Materielle und soziale Lagen von Frauen in Branchen mit hohem weiblichen Erwerbsanteil am Beispiel des Gaststättengewerbes.
- Integration durch Arbeit? Die soziale Stellung von Migrantinnen der zweiten Generation.

4.3 Gewerkschaftliche Politik und Praktiken im Wandel der Arbeitswelt (ISB, Bochum)

Der dritte Teilbereich fragt danach, wie die Gewerkschaften auf die Wandlungsprozesse der Arbeitswelt reagierten. Außerdem soll analysiert werden, welche Auswirkungen diese wiederum auf das Selbstverständnis, die Programmatik und das Organisationsverhalten der Gewerkschaftsbewegung hatten (als Forschungsüberblick zu neueren Publikationen Schroeder/Keudel 2008). Der Teilbereich widmet sich damit den Anfängen des gewerkschaftlichen Umgangs mit jenen gesellschaftspolitischen Herausforderungen, die

angesichts der ökonomischen Krise in vielen europäischen Ländern und aufgrund der Folgen der Finanzkrise von 2008 eine hohe Aktualität für die heutige Gewerkschaftspolitik aufweisen (Hoffmann/Bogedan 2015, Schroeder/Bogedan 2015). Dabei sollen **vier Untersuchungsfelder** fokussiert werden.

Erstens werden die **Folgen** der Transformationen in der Arbeitswelt **für die Gewerkschaften selbst** untersucht, die ihre interne Struktur entsprechend anpassen mussten bzw. sich starkem Anpassungsdruck ausgesetzt sahen (Schneider 2000). Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ab Mitte der 1970er Jahre und die Veränderung der Arbeitsbedingungen, allen voran die Erosion des männlich dominierten Normalarbeitsverhältnisses beeinflussten die gewerkschaftlichen Handlungsbedingungen grundlegend. Insofern bilden die „langen 1970er Jahre“ eine besonders interessante Scharnierstelle (zum DGB in den 1970er Jahren Mertsching 2013, außerdem von Beyme 1990 und Müller-Jentsch 1990). Viele Gewerkschaften durchliefen damals eine Periode heftiger interner Auseinandersetzungen über die politische Ausrichtung und über ihr Verhältnis zur sozialen Marktwirtschaft, die in Zusammenhang mit der ökonomischen Krise und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt standen (Markovits 1986). Nicht selten kam es im Zuge dessen zu konfliktgeladenen Umstrukturierungen, Ausschlüssen, Rücktritten und Neubesetzungen in den Hauptvorständen (HBV 1980, IG CPK 1980). In diesen innerorganisatorischen Prozessen spiegelt sich auch die Auseinandersetzung mit Anhängern sogenannter K-Gruppen und vor allem mit Mitgliedern der Deutschen Kommunistischen Partei (IG CPK 1987, Fülberth 1990). Dies wirft die Frage auf, ob bzw. welche Differenzen im Umgang mit den Umbrüchen der 1970er Jahre zwischen einzelnen DGB-Gewerkschaften bestanden und wie sich diese erklären lassen.

Zweitens sollen die **Strategien und Praktiken der Gewerkschaften** im Kontext der Genese neuer **Dienstleistungsbranchen** untersucht werden. Während die Gewerkschaften in den krisenbedrohten „alten“ Industriebereichen stark waren und eine hohe Organisationsquote aufwiesen, hatten sie oft Schwierigkeiten, in den neuen Boombranchen wie der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie in den vielfältigen Dienstleistungsbereichen Fuß zu fassen (zu den Herausforderungen für die Gewerkschaften im IT-Bereich und bei Start-up-Unternehmen vgl. Leimeister u.a. 2015 und bei personenbezogenen Dienstleistungen Evans/Hilbert 2015). Wie die verschiedenen Akteure (Gewerkschaften, Betriebsräte etc.) darauf reagierten und welche gesamtwirtschaftlichen Veränderungsprozesse hinsichtlich der Entstehung einer „Dienstleistungsgesellschaft“ sich daraus ablesen lassen, stellt ein lohnenswertes Forschungsvorhaben dar. Damit einher geht die Frage, wie sich Gewerkschaften unter dem Eindruck wachsender Arbeitslosigkeit und sozioökonomischer Wandlungsprozesse in den Unternehmen behaupten und gesellschaftspolitisch positionieren konnten, zumal sie etwa durch die Debatte über den „Gewerkschaftsstaat“ zunehmend in die

mediale Defensive gerieten. Wie vollzogen sich die Anpassungsprozesse an die neuen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt und veränderte Tarifbeziehungen in den verschiedenen Gewerkschaften? Warum gelang einigen die Umstellung besser als anderen (dazu Schroeder 2010, Schroeder/Greef/Kalass 2010)?

Drittens interessiert die **zeitliche Konvergenz** der wirtschaftlichen **Krisenphänomene** Mitte der 1970er Jahre mit der Genese einer ganzen Reihe **neuer sozialer Bewegungen** und deren Bezug zur sich wandelnden Arbeitswelt (Roth/Rucht 1991). Bislang wurde dieser Zusammenhang aus historischer Perspektive wenig beleuchtet, obwohl es zahlreiche politikwissenschaftliche und soziologische Studien gibt (zeithistorisch mit sozialwissenschaftlichen Ansätzen: Mittag/Stadtland 2014, zu methodischen Problemen der Bewegungsgeschichtsschreibung Hüttner/Oy/Schepers 2005). Wenig beachtet wurde bislang, dass diese Konkurrenzsituation im Kontext der beschleunigten Transformationen der Arbeitswelt und sozioökonomischer Umbrüche entstand. Das Verhältnis der Gewerkschaften zu den neuen sozialen Bewegungen erhielt angesichts des Aufstiegs der Partei Die Grünen, der sich formierenden Frauenbewegung und neuer alternativer Arbeitsmodelle in jenen Jahren eine besondere Brisanz (Mende 2011). Während beispielsweise die Bedeutung des Umweltschutzes in vielen Gewerkschaften bereits in den 1970er Jahren erkannt worden war, wurde ihr Umgang mit der ökologischen Frage durch die Umweltbewegung dennoch in mehrfacher Hinsicht scharf kritisiert, insbesondere im Hinblick auf die Haltung zur Kernenergie. Wie nahmen sich die neuen sozialen Bewegungen und die Organisationen der „alten“ Arbeiterbewegung gegenseitig wahr, als Konkurrenten oder als (partielle) Bündnispartner?

Zudem forderten die neuen sozialen Bewegungen die bisherige Organisationsform der Gewerkschaften heraus. Ließ sich ihr spontaner Aktionismus, der kurzlebig und fluktuierend sowie oftmals auf ein Thema fokussiert war, aber dennoch punktuell äußerst erfolgreich sein konnte, mit der hierarchischen Organisationskultur der westdeutschen Gewerkschaftsbewegung vereinbaren, die bisweilen behäbig, zugleich jedoch auf langfristige, nachhaltige und gesamtgesellschaftliche Veränderungen ausgerichtet waren (Berger 2000)? Paradigmatisch für diese Frage steht das Verhältnis der DGB-Gewerkschaften zu der „Anti-Parteien-Partei“ der Grünen, das noch immer ein Forschungsdesiderat darstellt. Zu fragen wäre etwa, wie die Gewerkschaften auf die sich im Zuge der neuen sozialen Bewegungen herausbildenden alternativen Lebens- und Arbeitsweisen reagierten.

Die vierte Dimension besteht in einer **transnationalen Perspektive**, da sich in allen westlichen Industriestaaten Mitte der 1970er Jahre ein sozio-ökonomischer Bruch vollzog. Für einen möglichen westeuropäischen Vergleichshorizont bieten sich etwa Großbritannien, Frankreich oder Schweden an, da sie für äußerst unterschiedliche gewerkschaftliche

Entwicklungen und verschiedene Ausgestaltungen der Arbeitsbeziehungen stehen (Pasture/Verberckmoes/de Witte 1996). Eine transnationale, komparative Sichtweise würde es erlauben, die jeweiligen nationalen Spezifika in den industriellen Beziehungen klarer herauszuarbeiten. Außerdem könnte die Frage untersucht werden, inwieweit sich länderübergreifend parallele Entwicklungen seit den 1970er Jahren vollzogen haben bzw. trotz grosso modo vergleichbarer Herausforderungen die nationale Pfadabhängigkeit sich als dominant erwies.

Folgende **Themen für Dissertationen** wären beispielhaft zu nennen:

- Vom Proleten zum Web-Arbeiter. Gewerkschaftliches Klientel und Rekrutierungsmuster im Wandel am Beispiel der Kommunikations- und Informationsindustrie.
- Ökofeindlich? Das Verhältnis der Gewerkschaften zu den neuen sozialen Bewegungen im Kontext der Auseinandersetzungen im Energiesektor.
- Vom Bergbau ins Ungewisse? Die Situation der Arbeiter in Bochum und die Politik der Gewerkschaften im industriellen Strukturwandel.
- Anspruch und Wirklichkeit. Frauenbewegung und gewerkschaftliche Frauenpolitik angesichts der Erosion des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses.
- Problemlöser oder Problemerzeuger? Gewerkschaftliche Haltungen zur Automatisierung und Computerisierung im Siemens-Konzern.