

Arbeits- und Gesundheitsschutz Sorgearbeit **Industrie 4.0** Mobile Arbeit
Lean Production **Herrschaft** Work-Life-Balance Beruf Plattformarbeit
Arbeitspolitik Nicht-Erwerbsarbeit Rationalisierung **Gewerkschaften**
Migration **Prekarität** **Digitalisierung** Finanzmarkt-
Kapitalismus
Partizipation **Technik** Arbeitskraftunternehmer **Qualifikation**
Nachhaltigkeit Industrielle Beziehungen Dienstleistungsarbeit Fordismus
KI Subjektivierung **Transformation** **Arbeitszeit**
Facharbeit **von Arbeitskraft** Niedriglohnsektor
Wertschöpfungsketten Innovation **Betrieb**
Taylorismus Unternehmens(re)organisation Betriebsrat Kontrolle

Bohn | Hirsch-Kreinsen | Pfeiffer | Will-Zocholl [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

3. Auflage



Nomos

edition
sigma



Rainer Bohn | Hartmut Hirsch-Kreinsen
Sabine Pfeiffer | Mascha Will-Zocholl [Hrsg.]

Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie

3., aktualisierte und erweiterte Auflage

Mit Beiträgen von

Jörg Abel | Conny H. Antoni | Ingrid Artus | Brigitte Aulenbacher | Volker Baethge-Kinsky | Thomas Barth | Karina Becker | Martin Behrens | Jürgen Beyer | Fritz Böhle | Andreas Boes | Gerhard Bosch | Sebastian Brandl | Ulrich Brinkmann | Florian Butollo | Klaus Dörre | Ulrich Dolata | Wolfgang Dunkel | Anita Engels | Michaela Evans | Patrick Feuerstein | Ferich Frerichs | Maria Funder | Friedrich Fürstenberg | Johanna Grubner | Thomas Haipeter | Friedericke Hardering | Anja Hartmann | Michael Hartmann | Tine Haubner | Christoph Hermann | Josef Hilbert | Hartmut Hirsch-Kreinsen | Nina Hossain | Jürgen Howaldt | Norbert Huchler | Peter Ittermann | Heike Jacobsen | Georg Jochum | Kerstin Jürgens | Ulrich Jürgens | Tobias Kämpf | Stefan Kerber-Clasen | Frank Kleemann | Christoph Köhler | Hermann Kotthoff | Nick Kratzer | Martin Kronauer | Martin Krzywdzinski | Angelika Kümmerling | Martin Kuhlmann | Steffen Lehndorff | Karin Lohr | Tatiana López | Kira Marrs | Andrea Maurer | Nicole Mayer-Ahuja | Wolfgang Menz | Franziska Meyer-Lantzberg | Gertraude Mikl-Horke | Heiner Minssen | Anna Monz | Walther Müller-Jentsch | Manuel Nicklich | Herbert Oberbeck | Paul Oehlke | Christian Papsdorf | Sabine Pfeiffer | Jessica Pflüger | Markus Pohlmann | Hans J. Pongratz | Ludger Pries | Dieter Sauer | Stefan Sauer | Rudi Schmidt | Rudi Schmiede | Klaus Schmierl | Jan-Felix Schrape | Michael Schwarz | Konstanze Senge | Laura Späth | Hans Joachim Sperling | Barbara Splett | Olaf Struck | Torsten Strulik | Rainer Trinczek | Silke van Dyk | Stephan Voswinkel | Gerd-Günter Voß | Manfred Wannöffel | Pamela Wehling | Simon Weingärtner | Claudia Weinkopf | Mascha Will-Zocholl | Arnold Windeler | Paul Windolf und Philipp Wissing



Nomos

edition
sigma



Arbeiten für diesen Band wurden teils ermöglicht durch die Förderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Schwerpunktprogramms 2267 „Digitalisierung der Arbeitswelten“ (Projektnummer 442171541).

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-8679-4 (Print)

ISBN 978-3-7489-3048-8 (ePDF)



Onlineversion
Nomos eLibrary

edition sigma in der Nomos Verlagsgesellschaft

3., aktualisierte und erweiterte Auflage 2023

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2023. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort zur 3. Auflage

Das Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie hat sich in den letzten Jahren ohne Frage als wichtiges Nachschlagewerk fest etabliert. Dies gilt nicht nur für die engere Community der Arbeits- und Industriesoziologie, sondern auch für einen weiten Kreis von Interessentinnen und Interessenten sowohl aus anderen Disziplinen wie aus der Fachöffentlichkeit. Einmal mehr wird damit die wissenschaftliche, arbeitspolitische und gesellschaftspolitische Bedeutung der Arbeits- und Industriesoziologie unterstrichen.

Aufgrund des anhaltenden Zuspruchs, dessen sich das Lexikon erfreut, erschien es unmittelbar sinnvoll, dem Wunsch des Verlags nach einer 3. Auflage nachzukommen. Darüber hinaus aber gibt es auch inhaltliche Gründe: Die Entwicklungsdynamik von Arbeit ist ungebrochen, das empirische Feld und damit auch Konzepte, Begriffe und Theorien der Disziplinen sind einem ständigen und vielfältigen Wandel unterworfen. Es gilt daher auch, der schnellen Weiterentwicklung der Forschungsfelder und Themen der Arbeits- und Industriesoziologie mit einer Neuauflage nachzukommen, ohne dabei das Basiswissen des Fachs zu vernachlässigen. Insofern umfasst diese 3. Auflage einen erweiterten Katalog von Stichwörtern, in dem sich Akzentverschiebungen und neue Schwerpunktsetzungen der Fachdebatte während der letzten Jahre widerspiegeln: Das gilt etwa für Fragen der Digitalisierung von Arbeit und der arbeitsbezogenen Konsequenzen neuer Systeme der Künstlichen Intelligenz, aber auch für Nachhaltigkeits- und Ökologie-Aspekte der Arbeit sowie für die gesteigerte Aufmerksamkeit, die Arbeitsformen jenseits der Erwerbsarbeit und jenseits ‚klassischer‘ Betriebe in der Forschung auf sich gezogen haben.

Mit der Auswahl der Themen haben wir dabei versucht, den aktuellen Stand der Forschung solide einzufangen und zugleich eine kritische Distanz zum einschlägigen Diskurs und seinen oftmals überzogenen Thesen zu wahren. Zugleich wurden mit dieser Neuauflage die Themen des unverzichtbaren und weiterhin analytisch hilfreichen Basiswissens der Arbeits- und Industriesoziologie aktualisiert und teilweise erweitert. Allerdings musste – der realen Entwicklung im Feld und der thematischen Erweiterung des Lexikons geschuldet – auch das eine oder andere nicht mehr ganz so relevante Stichwort weichen.

In diesem Sinne wurde die überwiegende Zahl der Autorinnen und Autoren der 2. Auflage gebeten, ihre Beiträge zu überarbeiten. Erfreulicherweise haben alle auf diese Bitte überaus positiv reagiert; und in sehr vielen Fällen haben die Beiträgerinnen und Beiträger den oben angesprochenen Akzentverschiebungen und Weiterentwicklungen bei der Aktualisierung umsichtig Rechnung getragen. Dafür sagen wir ihnen herzlichen Dank! Insgesamt umfasst die neue Auflage nun 97 Stichwortartikel, und das kumulierte Literaturverzeichnis enthält mehr als 2500 Fundstellen. Mit Fug und Recht lässt sich sagen, dass die Gesamtbibliografie den Stand der Forschung der Arbeits- und Industriesoziologie repräsentiert.

Die vorliegende 3. Auflage des Lexikons der Arbeits- und Industriesoziologie wird von einem neuen Kreis von Herausgeberinnen und Herausgebern vorgelegt. Auch darin dokumentiert sich der Wandel in der Disziplin. Heiner Minssen, der die ersten beiden Auflagen mit herausgegeben hat, hat sich leider zurückgezogen, doch bleibt er dem Lexikon durch fünf aktualisierte Stichwortartikel weiter verbunden. Wir möchten uns für sein kompetentes und stets anregendes Engagement ganz herzlich bedanken. An seiner Stelle übernehmen Sabine Pfeiffer und Mascha Will-Zocholl die Rollen von Mit-Herausgeberinnen. Schließlich fungiert jetzt endlich auch Rainer Bohn als Mit-Herausgeber. Damit wird nun sichtbar, was auch die beiden ersten Ausgaben ermöglicht und geprägt hat, was das Lexikon doch ursprünglich seine Idee, und Duktus, Tiefe und Qualität der Beiträge waren ohne sein Engagement bei allen Auflagen nicht denkbar.

Berlin, Dortmund, Erlangen und Wiesbaden, im Herbst 2022

Rainer Bohn, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Sabine Pfeiffer, Mascha Will-Zocholl

Vorwort zur 1. Auflage

Braucht man im Zeitalter von Google, Wikipedia & Co. eigentlich noch ein Lexikon? Und braucht man eines zur Arbeits- und Industriosozologie?

Die Tatsache, dass Sie dieses Buch in Händen halten, liefert in lapidarer Weise unsere Antwort: Ja, wir finden Nachschlagewerke auch heute noch nützlich; und ja, es ist zweckmäßig, den Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie ins Zentrum eines Lexikons zu rücken. Auf die Vorzüge der enzyklopädischen Darstellung wird gleich noch zurückzukommen sein. Sprechen wir zunächst darüber, was es aus unserer Sicht nahelegt, das Thema „Arbeit“ zu fokussieren.

Das primäre Motiv ist die anhaltende Bedeutung von Arbeit im Leben praktisch aller Menschen, und zwar in doppelter Hinsicht: Die meisten von ihnen verbringen einen Großteil ihrer Zeit mit Arbeit (mit Erwerbs-, aber auch vielen Formen anderer Arbeit); und selbst sofern oder solange sie nicht arbeiten, könnten sie nahezu alle Dinge ihre Lebens nicht verrichten, wenn nicht andere zeitgleich Strom erzeugen, Lebensmittel produzieren, Kinder unterrichten, Filme drehen und tausend andere Tätigkeiten ausführen, kurz: arbeiten würden. Zwar wurde in der deutschen Soziologie während der 1980er Jahre schon einmal das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ ausgerufen, aber die provokante Parole änderte nichts an dem Umstand, dass Arbeit in ihren unterschiedlichsten Formen für Sozialstrukturen entwickelter Gesellschaften einen geradezu konstitutiven Charakter aufweist.

Allerdings hat sich Arbeit historisch beständig gewandelt, in ihren Inhalten wie in ihren Organisationsformen ausdifferenziert, und speziell in den letzten drei Dekaden hat sie sich dramatisch verändert. Das Verständnis von Arbeit kann sich nicht mehr auf den industriellen Bereich in klassischen Sinn beschränken, sondern muss auch andere Formen wie Wissensarbeit, Dienstleistungsarbeit und vor allem völlig veränderte gesellschaftliche Strukturen in ihre Analyse- und Erklärungskonzepte einbeziehen. Entsprechend ist die Arbeits- und Industriosozologie nicht mehr wie früher eine Soziologie der Arbeit in der Industrie oder gar der Arbeit im industriellen Großbetrieb; diese Beschränkung hat sie weit hinter sich gelassen – auch wenn es bei der tradierten Fachbezeichnung geblieben ist. Sie hat ihren Blick auf die organisatorischen und institutionellen Bedingungen erweitert, unter denen die Produktion materieller und immaterieller Güter erfolgt, und sie hat versucht, säkulare Wandlungsprozesse – man denke an die Veränderungen des Geschlechterverhältnisses oder die Rolle der Globalisierung – in ihre Konzepte zu integrieren. Es liegt auf der Hand, dass dies nicht möglich war, ohne die engen Fachgrenzen zu überschreiten, etwa in Richtung anderer „Bindestrich-Soziologien“ wie der Organisations-, der Wirtschafts- oder der Techniksoziologie, aber auch in Richtung anderer Disziplinen wie der Volks- und Betriebswirtschaftslehre, der Politikwissenschaft, der Informatik und den Ingenieurwissenschaften. Zudem hat sie konzeptuelle und methodische Impulse, die von disziplinübergreifenden Neuerungen ausgingen, beispielsweise von der Genderforschung und der Systemtheorie, aber auch von der Statistik aufgegriffen.

Die mit dem Wandel von Arbeit verbundenen theoretischen und empirischen Fragen wurden im Fach intensiv und kontrovers diskutiert, verbunden mit einem gehörigen Maß an Selbstkritik, die hin und wieder in der Selbstattestierung einer „Krise der Arbeits- und Industriosozologie“ gipfelte. Durch den dynamischen Wandel des arbeits- und industriosozologischen Forschungsfeldes und die dadurch notwendige Erweiterung der Themenbereiche, die das Fach empirisch und theoretisch vor stets neue Herausforderungen gestellt hat, sind frühere Gewissheiten in der Tat fragwürdig geworden; neue Themen und Fragestellungen zu einer neuen „post-industriellen“ Arbeitswelt drängten sich in den Vordergrund. Daher ist der immer wieder auflebende Krisendiskurs angesichts einer thematischen „Ausfransung“ des Fachs einerseits nicht ganz unverständlich; andererseits mutet er angesichts eines mittlerweile sehr reichhaltigen empirischen, theoretischen und auch anwendungsorientierten Wissensfundus über die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsprozessen in ihren unterschiedlichen Formen und gesellschaftlichen Kontexten aber auch etwas überzogen an.

Allerdings hat die umfangreiche empirische Forschung, die ein herausragendes Charakteristikum der deutschen Arbeits- und Industriosozologie ist, Gewissheiten nicht unbedingt vergrößert, weil sie

derart viele empirische Studien auch zu Detailproblemen hervorgebracht hat, dass es selbst für Fachleute mittlerweile kaum noch möglich ist, den Überblick zu behalten. Vielleicht wissen Arbeits- und Industriosoziologen* deswegen ja auch gar nicht, was sie alles wissen – und damit ist die Eingangsfrage berührt, ob Lexika heutzutage noch gebraucht werden: Aus der Sicht der Disziplin kann ein Lexikon den durchaus nützlichen Zweck der Selbstvergewisserung erfüllen, indem es den State of the art der arbeits- und industriosozilogischen Fachentwicklung dokumentiert.

Einer ähnlichen Aufgabenstellung verschreiben sich Lehr- und Handbücher, von denen es mittlerweile auch für das Themengebiet der Arbeits- und Industriosozilogie eine Anzahl brauchbarer Werke gibt. Für jedes Lehrbuch – gleichgültig, wie gut es geschrieben ist – gilt freilich, dass es das Fach unvermeidlich aus der Perspektive und mit den Schwerpunktsetzungen des jeweiligen Autors abhandelt. Ein Lexikon versucht, diese Selektions-, Strukturierungs- und Gewichtungseffekte zu minimieren, indem es die Beiträge möglichst vieler einschlägig ausgewiesener Fachleute versammelt und zudem durch sein Format erlaubt, mehr Thematiken und Aspekte anzusprechen, als es in einem Lehrbuch gemeinhin möglich ist.

Eine programmatische Absicht dieses Lexikon ist also, das derzeitige Wissen der Arbeits- und Industriosozilogie im Überblick und umfassend zu bündeln, und zwar so, dass es auch jenseits der Grenzen des Fachs – etwa von Studierenden, Kollegen aus angrenzenden Wissenschaften und interessierten Laien – problemlos rezipiert werden kann. Anders als bei einem Lehrbuch geschieht dies nicht in einer systematisch nach Kapiteln und Unterkapiteln gegliederten Weise, sondern in Form von Stichwortartikeln, die jeweils einem einheitlichen Aufbauschema folgen. Um nicht nur den aktuellen Wissensstand zusammenzufassen, sondern auch die Vielfalt von Positionen und den Facettenreichtum von Befunden, die markanten Entwicklungsstationen und nicht zuletzt die Kontroversen zu den jeweiligen Themen darzustellen, umfassen die Beiträge in der Regel die Abschnitte „Begriff“, „Genese/theoretischer Kontext“ sowie „zentrale Forschungsergebnisse“. Darüber hinaus wird, soweit möglich und sinnvoll, auch der Bezug zur internationalen Debatte hergestellt; denn obgleich die Arbeits- und Industriosozilogie ein Fach ist, das in hohem Maße deutsch geprägt ist, weist es doch zugleich seit jeher vielfältige und sehr befruchtende Verbindungen mit einschlägigen ausländischen Diskursen auf. Schließlich finden sich am Ende der Beiträge Hinweise für eine das jeweilige Thema vertiefende Lektüre.

Ein aus unserer Sicht bedeutsamer Vorteil, den Lexika auch heute noch für sich ins Feld führen können, ist ihre Eignung für eine „multimodale“ Nutzung: für die Lektüre von vorn bis hinten, so dass der Leser im Ergebnis einen fundierten Überblick über das Fach insgesamt hätte; für die Lektüre einzelner Stichwortartikel, wenn der Leser sich über den Stand der Forschung zu einem spezifischen Aspekt informieren will; und für die Option des eigenen, unchronologischen Lektürewegs, indem sich der Leser durch die Querverweise individuell von einem Stichwort zu einem zweiten oder dritten leiten lassen. Zusätzlich erleichtern Register und Literaturhinweise, zu den gesuchten Informationen zu gelangen.

Nicht zuletzt soll das Lexikon auf veränderte Literatur-Nutzungsgewohnheiten der „Generation Hyperlink“ antworten. Möglicherweise ist die Neigung, sich auf systematisch strukturierte, große Werke des Typs Lehrbuch einzulassen, auf dem Rückzug; das Lexikon lässt demgegenüber individuelle Aneignungsweisen per „Stichwort-Hopping“ zu – und ermöglicht dabei doch einen fundierten, stichhaltigen Überblick. Schließlich soll das Lexikon eine Alternative zu dem markanten Trend anbieten, sich Informationen zu einzelnen Aspekten zielgerichtet aus elektronischen Quellen zu suchen – eine Methode, deren Nachteile schon oft beschrieben wurden: Welche Quellen gefunden werden, hängt meist vom Zufall (oder von Googles Algorithmen) ab. Ob sie zuverlässig sind, vermag der Nutzer oft nicht zu beurteilen, und ob sie durch Verweisung auf andere Quellen einen sinnvollen Zusammenhang stiften, ist meist mehr als fraglich.

* In diesem Vorwort ist – wie im Lexikon insgesamt – von „Soziologen“, „Autoren“, „Lesern“ usw. die Rede; der besseren Lesbarkeit wegen wird die männliche Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind.

Gemessen am erratischen Charakter der Informationssammlung per Suchmaschine ist ein Lexikon ein hochstrukturiertes Werk – auch wenn es, wie erwähnt, die Selektivität und interpretierende Strukturierung eines Lehrbuchs zu umgehen sucht. Gleichwohl ist offenkundig, dass auch ein Lexikon selektiv ist: Bereits der Anzahl, der Auswahl und dem Zuschnitt der Stichwörter liegen Selektionsentscheidungen zugrunde. Wir haben uns in einem langen Diskussionsprozess, an dem auch der Verleger Rainer Bohn beteiligt war, bemüht, sie so zu schneiden, dass das Fach möglichst systematisch und vor allem in Hinblick auf zentrale Wissensbestände hinreichend repräsentiert wird. Unser Ziel war es, aus der Sicht der Autoren eine in sich abgerundete Darstellung eines einzelnen Aspekts bei vertretbarer Textlänge vorzulegen. Und aus der Sicht der Leser soll ein Stichwortartikel über sein Thema erschöpfend informieren und zugleich weitgehend redundanzfrei auf weitere Zusammenhänge verweisen, die in anderen Stichwortartikeln vertieft erörtert werden.

Bei der Entstehung dieses Lexikons trat die Spannung zwischen Planung und Ausführung zutage, die (nicht nur) jeder Arbeitssoziologe kennt, und es galt, diese Kluft durch Kompromisse zu überbrücken. Für manche ins Auge gefassten Stichwörter war er schwierig oder gar unmöglich, kompetente Bearbeiter zu gewinnen, so dass manche Aspekte in anderen Artikeln mit ‚eingeflickt‘ werden mussten. Zuweilen war es nicht einfach, unsere Vorstellungen über das ‚Strickmuster‘, den Detaillierungsgrad und die Länge eines Beitrags mit den Ideen der Autoren in Einklang zu bringen; und nicht immer war es möglich, unsere zeitliche Taktung der verschiedenen Bearbeitungsschritte mit den Terminplänen der Verfasser zu synchronisieren. Erfahrungen dieser Art sind nichts Ungewöhnliches, jeder Buchherausgeber macht sie. Wenn es jedoch gilt, nahezu 90 Manuskriptentstehungsprozesse und fast ebenso viele Beteiligte zu koordinieren, gewinnen diese Erfahrungen freilich eine spezifische Qualität – das mögen unsere Leser, hoffen wir, wohlwollend ins Kalkül ziehen, wenn sie ein Stichwort vermissen oder eine andere Unzulänglichkeit auffällt.

Ob wir nun die Ziele, die wir mit diesem Lexikon verbinden, erreicht haben, müssen andere entscheiden. Gar nichts erreicht hätten wir freilich ohne die Mitarbeit der einschlägigen Experten aus dem Fach. Auf unsere Einladungen zur Beteiligung erhielten wir höchst erfreuliche Resonanz, viel ermutigendes Echo und nicht selten die Ermahnung, die Probleme und Minenfelder bei der Erstellung eines Lexikons nicht zu unterschätzen – sehr zu Recht, wie wir in der Retrospektive sagen können. Jedes Manuskript wurde einem Review-Prozess unterzogen, in den auch Rainer Bohn einbezogen war. Unsere Rückmeldungen an die Verfasser führten zu intensiven und teilweise kontroversen Diskussionen – etwas anderes hätten wir allerdings auch nicht erwartet. Aber die Autoren akzeptierten letztlich geduldig und kooperativ unsere Überarbeitungsvorschläge.

Wir sind ihnen zu großem Dank verpflichtet. Sie haben sich engagiert und kenntnisreich nicht nur auf einen aufwändigen Arbeits- und Schreibprozess eingelassen, sondern zugleich mit ihren Beiträgen die Klärung wichtiger Themen der Arbeits- und Industriesoziologie vorangetrieben; sie haben ein Lexikon ermöglicht, das den Wissensbestand der Arbeits- und Industriesoziologie und ihrer angrenzenden Fachgebiete in einer Form dokumentiert, die es in der deutschsprachigen Literatur bislang nicht gab. Besonders zu danken aber haben wir Rainer Bohn. Auf ihn geht die Idee zu diesem Lexikon zurück; er war in den gesamten Review-Prozess einbezogen und hat ein Lektorat ausgeübt, wie es in anderen wissenschaftlichen Verlagen nicht mehr üblich ist; dadurch hat er in gar nicht zu überschätzender Weise zum inhaltlichen und formalen Gelingen des Projektes beigetragen. Müßig zu erwähnen, dass wir ohne seine technisch-organisatorische Unterstützung angesichts von knapp 90 Manuskripten in immer neuen Versionen vermutlich ab einem gewissen Zeitpunkt den Überblick verloren hätten. Er hat zudem die Mühe auf sich genommen, die den jeweiligen Stichwörtern beigefügten Literaturverzeichnisse in ein Gesamtliteraturverzeichnis zu integrieren, so dass es ihm zu verdanken ist, dass am Ende dieses Lexikons eine Bibliografie entstanden ist, die wohl die meisten Publikationen der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie zumindest der letzten 60 Jahre enthält.

Dortmund und Bochum, im Frühjahr 2013
Hartmut Hirsch-Kreinsen und Heiner Minssen

Inhalt

<i>Stephan Voswinkel</i>	
Anerkennung	17
<i>Herbert Oberbeck</i>	
Angestelltensoziologie	20
<i>Gertraude Mikl-Horke</i>	
Arbeit	24
<i>Nicole Mayer-Ahija</i>	
Arbeit im Kapitalismus	29
<i>Frerich Frerichs</i>	
Arbeit und Alter(n)	33
<i>Brigitte Aulenbacher, Johanna Grubner</i>	
Arbeit und Geschlecht	37
<i>Wolfgang Dunkel</i>	
Arbeit und Interaktion	41
<i>Norbert Huchler</i>	
Arbeit und Künstliche Intelligenz	45
<i>Ludger Pries</i>	
Arbeit und Migration	49
<i>Thomas Barth, Georg Jochum</i>	
Arbeit und Nachhaltigkeit	53
<i>Sabine Pfeiffer</i>	
Arbeit und Technik	57
<i>Barbara Splett</i>	
Arbeiterbewusstsein	60
<i>Martin Behrens</i>	
Arbeitgeberverbände	64
<i>Michaela Evans, Josef Hilbert</i>	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	68
<i>Friederike Hardering, Mascha Will-Zocholl</i>	
Arbeitsgesellschaft	71
<i>G. Günter Voß</i>	
Arbeitskraftunternehmer	75
<i>Christoph Köhler, Simon Weingärtner</i>	
Arbeitsmarktsegmentation	79

12 *Inhalt*

Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen

Arbeitsorganisation 83

Martin Kuhlmann

Arbeitspolitik 87

Sebastian Brandl

Arbeitsqualität 91

Angelika Kümmerling, Steffen Lehdorff, Christoph Hermann

Arbeitszeit 95

Martin Kronauer

Atypische Beschäftigung 99

Christian Papsdorf, G. Günter Voß

Beruf 103

Gerhard Bosch

Berufliche Bildung 108

Heiner Minssen

Betrieb 112

Olaf Struck

Betriebliche Beschäftigungssysteme 115

Hermann Kotthoff

Betriebliche Sozialordnung 118

Rainer Trinczek

Betriebsrat 122

Heike Jacobsen

Dienstleistungsarbeit 126

Anja Hartmann

Dienstleistungsgesellschaft 130

Sabine Pfeiffer, Jan-Felix Schrape

Digitale Transformation der Arbeit 134

Jörg Abel, Peter Ittermann

Einfacharbeit 138

Klaus Schmierl

Entgelt und Leistung 142

Nick Kratzer

Entgrenzung 146

Olaf Struck

Erwerbsarbeit 149

<i>Gerhard Bosch</i> Erwerbslosigkeit	153
<i>Volker Baethge-Kinsky, Martin Kuhlmann</i> Facharbeit	157
<i>Jessica Pflüger</i> Fallstudie	161
<i>Paul Windolf</i> Finanzmarkt-Kapitalismus	164
<i>Rudi Schmidt</i> Fordismus/Massenproduktion	169
<i>Rainer Trinczek</i> Gewerkschaften	174
<i>Florian Butollo, Tatiana López</i> Globale Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsteilung	179
<i>Ludger Pries</i> Globalisierung/Transnationalisierung	183
<i>Conny H. Antoni</i> Gruppenarbeit	186
<i>Heiner Minssen</i> Herrschaft	189
<i>Frank Kleemann</i> Home Office/Tele(heim)arbeit	193
<i>Hans J. Pongratz, Laura Späth, Philipp Wissing</i> Human Resource Management	197
<i>Paul Oehlke</i> Humanisierung des Arbeitslebens	200
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i> Industrie 4.0	204
<i>Friedrich Fürstenberg</i> Industriegesellschaft und Industrialisierung	209
<i>Walther Müller-Jentsch</i> Industrielle Beziehungen	213
<i>Ingrid Artus</i> Industrielle Beziehungen in internationaler Perspektive	219
<i>Andreas Boes, Tobias Kämpf</i> Informations- und Wissensarbeit	223

14 *Inhalt*

<i>Rudi Schmiede</i>	
Informationsgesellschaft	227
<i>Mascha Will-Zocholl</i>	
Ingenieursarbeit	231
<i>Hartmut Hirsch-Kreinsen</i>	
Innovation	234
<i>Hans Joachim Sperling</i>	
Kleinbetrieb	239
<i>Kira Marrs</i>	
Kontrolle	242
<i>Ulrich Jürgens</i>	
Lean Production/Toyotismus	245
<i>Markus Pohlmann</i>	
Management	249
<i>Michael Hartmann</i>	
Managementkarriere	254
<i>Anita Engels</i>	
Markt	257
<i>Heiner Minssen</i>	
Mikropolitik	260
<i>Frank Kleemann</i>	
Mobile und ortsungebundene Arbeit	265
<i>Konstanze Senge</i>	
Neo-Institutionalismus	268
<i>Arnold Windeler</i>	
Netzwerke	271
<i>Martin Kuhlmann</i>	
Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik	276
<i>Tine Haubner, Silke van Dyk</i>	
Nicht-Erwerbsarbeit	280
<i>Claudia Weinkopf</i>	
Niedriglohnssektor	283
<i>Gerhard Bosch</i>	
Normalarbeitsverhältnis	287
<i>Maria Funder, Nina Hossain</i>	
Organisationssoziologie/Organisationstheorien	292

<i>Karina Becker, Ulrich Brinkmann</i>	
Partizipation	296
<i>Hans J. Pongratz</i>	
Plattformarbeit	300
<i>Klaus Dörre</i>	
Prekarität	304
<i>Martin Krzywdzinski</i>	
Produktionsregime	308
<i>Stefan Sauer</i>	
Projekt, Projektarbeit, Projektmanagement	311
<i>Pamela Webling</i>	
Psychologischer Vertrag	314
<i>Jörg Abel</i>	
Qualifikation/Kompetenz	318
<i>Heiner Minssen</i>	
Rationalisierung	322
<i>Kerstin Jürgens</i>	
Reproduktion von Arbeitskraft	326
<i>Stefan Kerber-Clasen, Franziska Meyer-Lantzberg</i>	
Sorgearbeit	330
<i>Jürgen Howaldt, Michael Schwarz</i>	
Soziale Innovation	333
<i>Fritz Böhle</i>	
Subjektivierendes Arbeitshandeln	336
<i>Karin Lohr</i>	
Subjektivierung von Arbeit	340
<i>Dieter Sauer</i>	
Systemische Rationalisierung	344
<i>Thomas Haijeter</i>	
Tarifvertrag	348
<i>Rudi Schmidt</i>	
Taylorismus	352
<i>Ulrich Dolata, Jan-Felix Schrape</i>	
Techniksoziologie	357
<i>Heiner Minssen</i>	
Transformation von Arbeitskraft	360

16 *Inhalt*

<i>Patrick Feuerstein</i>	
Transnationale Unternehmen	364
<i>Peter Ittermann, Manfred Wannöffel</i>	
Unternehmensmitbestimmung	368
<i>Manuel Nicklich, Mascha Will-Zocholl</i>	
Unternehmens(re)organisation	372
<i>Jürgen Beyer</i>	
Varieties of Capitalism	377
<i>Dieter Sauer</i>	
Vermarktlichung	380
<i>Andrea Maurer</i>	
Wirtschaftssoziologie	384
<i>Torsten Strulik</i>	
Wissensgesellschaft	388
<i>Wolfgang Menz, Anna Monz</i>	
Work-Life-Balance	392
Kumulierte Bibliografie	397
Über die Autor:innen und Herausgeber:innen	513
Register	521

Anerkennung

Begriff

„Anerkennung“ bezeichnet eine positive Bewertung von Akteuren bzw. ihrer Eigenschaften durch andere Akteure, soziale Gebilde wie Organisationen oder Communities, soziale und politische Öffentlichkeiten und gesellschaftliche Normstrukturen. Anerkennung lässt sich also auf einer *Mikroebene* als intersubjektive Anerkennung, auf einer *Mesoebene* als Anerkennung in sozialen Gebilden und auf einer *Makroebene* als soziales Prestige und als gesellschaftliche Legitimationsverhältnisse betrachten. Unter Anerkennung darf man somit nicht nur eine kommunikative Beziehung verstehen, wie dies etwa in der Psychologie oder auch in Führungskonzepten meist vorherrscht. Vielmehr ist sie in gesellschaftlichen Strukturen, tariflichen und rechtlichen Regelungen und sozialen Symbolen institutionalisiert, in denen soziale Wertigkeiten zum Ausdruck kommen.

Anerkennung übersetzt Ungleichheitsstrukturen und normative Erwartungen in die Identitäten. Menschen sehen sich nämlich im Spiegel der Anderen und bewerten sich im Lichte der allgemeinen gesellschaftlichen Erwartungen und der Anerkennungskriterien der engeren (subkulturellen) Umwelt. Eine obere Position in Strukturen sozialer Ungleichheit ist nicht nur Ausdruck besonderer Anerkennung, sondern prägt die Anerkennungschancen der Einzelnen ebenso wie ihre Anerkennungserwartungen. Andererseits aber ist Anerkennung ein Anspruch, den Menschen an ihre Umwelt richten. Sie entwickeln ihre Identität in Auseinandersetzung mit den Erwartungen Anderer. Aus diesen Spannungen kann ein „Kampf um Anerkennung“ (Honneth 1994) resultieren. Solche Kämpfe um Anerkennung können Katalysatoren sozialen Wandels sein, in denen Individuen und soziale Gruppen die soziale Anerkennung neuer Ansprüche, Identitäten und Problemlagen erstreiten und damit das normative Gefüge beeinflussen.

Genese/theoretischer Kontext

Die Theorie der Anerkennung wurde in den letzten Jahrzehnten zunächst als *sozialphilosophisches* Konzept unter Rückgriff auf die Philosophie von Hegel einflussreich. Charles Taylor (1993)

beschäftigte sich mit der Anerkennung kultureller Differenzen in einer Politik der Differenz, die auf die Anerkennung des Unterschiedlichen als Gleichwertiges angewiesen ist. Axel Honneth (1994) wollte demgegenüber eine grundlegende Theorie menschlicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlichen Fortschritts entwickeln. Auch Verteilungskämpfe und die Emanzipationsbestrebungen der Arbeiterbewegung sind in seiner Perspektive als Kämpfe um Anerkennung zu verstehen.

Während die *Philosophie* in erster Linie zu begründen versucht, wie Anerkennung (auf einer bestimmten Stufe sozialmoralischer Entwicklung) normativ zu verstehen ist, betrachtet die *Soziologie* Anerkennung analytisch als ein Medium sozialer Integration und sozialen Konflikts und als eine wesentliche Handlungsdimension von Akteuren. Die Kategorie der Anerkennung kann hier an weit zurückreichende Theorietraditionen anschließen. Ein frühmoderner Autor einer Theorie der Anerkennung ist Adam Smith. In seinem zweiten Hauptwerk, der „Theory of Moral Sentiments“ definierte er „Ansehen“ als das menschliche Bedürfnis, das den Eigennutz der Individuen begrenzen und regulieren kann. Max Weber und Georg Simmel sprachen von der „sozialen Ehre“, wenn sie die symbolische Ordnung der Gesellschaft und die legitimen Formen der Lebensführung in den Blick nahmen. Für Simmel war die Dankbarkeit als eine Form der Anerkennung im Sinne einer Gabentauschbeziehung einer der wesentlichen Faktoren sozialer Wechselbeziehungen und gesellschaftlichen Zusammenhalts. Im symbolischen Interaktionismus von George Herbert Mead und Erving Goffman wurde Anerkennung als wesentliches Element einer intersubjektiven Theorie der Identität verstanden. Talcott Parsons und die funktionalistischen Prestigetheorien sahen in sozialer Anerkennung die Verbindung zwischen der Motivation menschlichen Handelns und dem gesellschaftlichen Normensystem, weil in einer gut integrierten Gesellschaft denjenigen Anerkennung bzw. Prestige zukomme, die viel zur Realisierung gesellschaftlich anerkannter Ziele beitragen.

In der *Arbeits- und Industrie-soziologie*, die von interessentheoretischen Konzepten dominiert war, hatte das Konzept der „Anerkennung“ lange Zeit eine eher randständige Bedeutung. Immer wie-

der wurden jedoch in empirischen Forschungen Fragen von Identität und Anerkennung in der Arbeit behandelt. So wurden in der als „Wertstudie“ bekannt gewordenen Untersuchung von Schumann et al. (1982), in der die Wirkungen betrieblicher Rationalisierung auf das Arbeitsbewusstsein der Beschäftigten in der Krise der Wertindustrie untersucht wurden, zwei Bezugsweisen des Arbeiters auf seine Tätigkeit unterschieden: Die Arbeitskraft-Perspektive, in der es um die Höhe des Lohns und ihre dauerhaften Verkaufschancen, und die Subjekt-Perspektive, in der es um die Realisierung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen in der konkreten Arbeit und die soziale Anerkennung durch Kolleg:innen und Vorgesetzte sowie die Wertigkeit des eigenen Produkts geht (→ auch Arbeit und Interaktion, Arbeiterbewusstsein, Entgelt und Leistung, Psychologischer Vertrag).

Die Studie über „Betriebliche Lebenswelt“ von Volmerg, Senghaas-Knobloch und Leithäuser (1986) identifizierte die große Bedeutung, die der Suche nach dem „Sinn der Arbeit“ und dem eigenen Beitrag in der Arbeit zukommt. Hermann Kotthoffs Forschungen analysierten den → Betriebsrat als eine Institutionalisierung von Anerkennung und fußten auf dem Konzept der → „betrieblichen Sozialordnung“, in der „die handelnden Personen mit ihrem Anerkennungsanspruch – häufig gegensätzlich – deutend, interpretierend und Stellung nehmend die Struktur produzieren bzw. eine vorhandene Struktur reproduzieren.“ (Kotthoff 1994, S. 24)

In den 1980er Jahren kamen Beiträge aus der berufsbiografischen (Giegel et al. 1988) und aus der Frauenforschung hinzu. Gerade hier zwingt der Gegenstand dazu, die Arbeit im gesamten Lebenszusammenhang und damit in Bezug auf die Identität zu sehen. Besonders die Untersuchungen von Regina Becker-Schmidt (1983) arbeiten das doppelte Anerkennungsdefizit von Arbeiterinnen zwischen sozialer Anerkennung im Betrieb und privater Anerkennung im Haushalt heraus (→ Arbeit und Geschlecht, Sorgearbeit).

Man darf nicht vergessen, dass zur Geschichte des Anerkennungsparadigmas auch die Hawthorne-Studien und die Human-Relations-Bewegung gehören. Hier wurde in der „psychologischen“ Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und der Entwicklung eines anerkennenden Führungsstils ein

Instrument zur Steigerung von Arbeitsmotivation und betrieblichem Konsens gesehen. Dadurch stand das Anerkennungsparadigma im Verdacht, die im → Taylorismus strukturell angelegten Formen der Missachtung der Arbeitenden zu verdeckeln.

Zu größerer Beachtung verhalf der Anerkennungsperspektive dann ab Mitte der 1990er Jahre die Debatte in der deutschen Arbeitssoziologie um die → „Subjektivierung der Arbeit“. In dieser Debatte wurden die in der empirischen Forschung ermittelten gestiegenen Ansprüche der Beschäftigten thematisiert, ihre Subjektivität in die Arbeit einzubringen, die in widersprüchlicher Weise mit gleichfalls gewachsenen Anforderungen der Unternehmen an die Beschäftigten einhergehen, selbstorganisiert zu arbeiten und ihre Subjektivität zum Erreichen der Organisationsziele zu nutzen. Vor diesem Hintergrund gewann die Anerkennungsperspektive verstärkt an Resonanz (Holtgrewe et al. 2000, Voswinkel 2001, Wagner 2004, Frey 2009).

Zentrale Forschungsergebnisse

In der Gesellschaft der Moderne sind Arbeit, berufliche Leistung und wirtschaftlicher Erfolg zentrale Grundlagen und Institutionen gesellschaftlicher Wertschätzung. Im Arbeitsmarkt erwirbt man basale Anerkennung durch den Erwerb und Erhalt einer Arbeitsstelle und durch eine erfolgreiche Karriere (→ auch Erwerbsarbeit). Durch seinen Beruf wird die Einzelne in der Welt gesellschaftlicher Arbeitsteilung verortet.

Weil in diesem Sinne Arbeit wesentlich für die Identität ist, ist Arbeitslosigkeit (→ Erwerbslosigkeit) eine der zentralen Ursachen von Anerkennungsdefiziten, Identitätskrisen und Stigmatisierungserfahrungen. Aber auch in der Arbeit sind die Chancen, Wertschätzung zu erzielen, höchst ungleich. Denn es gibt mehr und weniger wertgeschätzte Tätigkeiten. Arbeit kann auch Quelle der Missachtung sein, wenn sie als schmutzige, sozial unterwürfige oder moralisch diskreditierte Arbeit (dirty work) angesehen ist. Verschiedene Arbeiten und Arbeitskulturen ringen untereinander um gesellschaftliche Wertschätzung. Erziehungs-, Familien-, Pflege- und ehrenamtliche Arbeiten kämpfen darum, gegenüber der Erwerbsarbeit als Arbeit anerkannt zu werden (Nierling 2013) (→ Nicht-Erwerbsarbeit). Müllmänner be-

es sich um mobile Telearbeit handeln – der Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes ist flexibel und räumlich ungebunden wie etwa bei Vertretern – oder um Teleheimarbeit (vgl. Kleemann 2005); die Digitalisierung der Arbeit („Arbeit 4.0“) ermöglicht Arbeit prinzipiell an jedem Ort, an dem ein Laptop und ein Internetanschluss zur Verfügung stehen (→ Home Office/Tele[heim]arbeit, Mobile Arbeit, Plattformarbeit).

Durch die Prozesse der Rationalisierung hat die Arbeit in den letzten Jahrzehnten in rasanter Geschwindigkeit ihr Gesicht gewandelt. Körperliche Arbeit ist nicht bedeutungslos geworden, aber sie hat längst nicht mehr die dominierende Stellung wie früher. Vor allem hat die Vorstellung, man könne hohe Leistungen am besten dadurch erzielen, dass den Arbeitenden möglichst exakt vorgeschrieben wird, wie sie ihre Arbeit zu erledigen haben, der Überzeugung Platz gemacht, dass es erfolversprechender sei, den Beschäftigten Spielräume zu eröffnen und ihnen damit selbst in gewissem Rahmen die Entscheidung zu überlassen, wie das Ziel zu erreichen ist. Das aber bedeutet, dass eine eindeutige Entwicklung von Arbeit nur schwer auszumachen ist; stattdessen geht es „eher in Richtung einer vielgestaltigen Fraktionierung und darüber hinaus einer Hybridisierung von Arbeit“ (Schmidt 2018, S. 157).

Heiner Minssen

Empfehlungen zum Weiterlesen

Braczyk, Hans-Joachim/Knesebeck, Jost von dem/Schmidt, Gert 1982: Nach einer Renaissance. Zur gegenwärtigen Situation von Industriesoziologie in der Bundesrepublik Deutschland. In: Schmidt, G./Braczyk, H.-J./Knesebeck, J. v. d. (Hg.): Materialien zur Industriesoziologie. Sonderheft 24 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 16–56.

Kern, Horst/Schumann, Michael 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierungsprozesse in der industriellen Produktion. München: Beck.

Kieser, Alfred 1996: Moden und Mythen des Organisierten. In: Die Betriebswirtschaft, Jg. 56, H. 1, S. 21–39.

Popitz, Heinrich/Bahrndt, Hans Paul/Jüres, Ernst August/Kesting, Hanno 1976 [zuerst 1957]: Technik und Industriearbeit. Soziologische Untersuchungen in der Hüttenindustrie (3., unveränd. Aufl.). Tübingen: Mohr.

Schmidt, Gert 2018: Arbeit und Gesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (2.Aufl.). Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden: Springer VS, S. 143–168.

Reproduktion von Arbeitskraft

Begriff

Seit langem ist bekannt, dass Thematisierungen von „Arbeit“ ihr Augenmerk zumeist auf bezahlte Tätigkeiten richten, die in einen komplexen ökonomischen Produktionsprozess eingebunden sind. Dass hierfür bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen, steht außer Zweifel, bleibt jedoch in wissenschaftlichen ebenso wie politischen Debatten zuweilen unterbelichtet. Zu nennen sind hier zwei Konditionen: Erstens müssen ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, um Waren herzustellen oder Dienstleistungen bereitzustellen. Indem Menschen bereit sind, Kinder zu zeugen und aufzuziehen, tragen sie insofern dazu bei, dem Arbeitsmarkt neue Generationen von Arbeitskräften zur Verfügung zu stellen. Zweitens bringt jeder Arbeitseinsatz, unabhängig davon, worauf dieser zielt, Beanspruchungen mit sich, von denen sich Menschen erholen müssen. Nötig sind angemessene Pausen- und Regenerationszeiten. Der Prozess ökonomischer Produktion ist insofern doppelt an reproduktive Leistungen geknüpft: Produktion setzt biologische und soziale Reproduktion voraus.

Der Begriff „Reproduktion“ ist im gesellschaftlichen Diskurs kaum geläufig. Bevorzugt ist die Rede von der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ oder einer → „Work-Life-Balance“, um auf die Haus- und Familienarbeit (→ auch Sorgearbeit) oder die Erfordernisse der Erholung aufmerksam zu machen. Diese Begriffe assoziieren jedoch ein gleichgewichtiges Nebeneinander unterschiedlicher Arbeitsformen, das de facto so nicht existiert. Ökonomische Produktionsprozesse erfahren in kapitalistischen Gesellschaften vielmehr eine Priorisierung und legen in hohem Maße fest, wie reproduktive Arbeiten geleistet und bewertet werden (→ auch Arbeit im Kapitalismus). Mit dem Begriff der „Reproduktion“ versucht die Soziologie somit darauf hinzuweisen, dass hier ein ganzes Gefüge von Arbeitsleistungen für sich und andere erforderlich ist. Sie akzentuiert daher auf das historische ‚Gewordensein‘ und ein Modell gesellschaftlicher Arbeitsteilung, das sich im Zuge der Industrialisierung herauskristallisiert hat. In den damals errichteten Fabriken und Büros erhielten Menschen für ihre Leistung Lohn, mit dem sie ihre Existenz

bestritten. Alle anderen Arbeiten wurden indes ausgelagert, blieben jedoch weiterhin Voraussetzung für die Verausgabung in der Sphäre der Produktion (vgl. grundlegend Marx 1972 a [1867]). Bis heute prägt dieses Modell die Raum- und Zeitordnung der Gesellschaft sowie die Lebensführung der Menschen, und es zieht Dynamiken der Hierarchisierung auch derjenigen nach sich, die die jeweiligen Arbeitsleistungen übernehmen. Der Begriff der „Reproduktion“ nimmt insofern deutlicher als die Begriffe „Vereinbarkeit“ oder „Work-Life-Balance“ soziale Hierarchisierungen und Konfliktlagen in den Blick, die sich aus gesellschaftlicher Arbeitsteilung ergeben. Er thematisiert die Widersprüchlichkeit des Wirtschaftsmodells und zeigt einen Zusammenhang zwischen scheinbar getrennten Lebensbereichen an.

Genese/theoretischer Kontext

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat bereits in den 1970er Jahren Widersprüche zwischen den Lebensbereichen thematisiert, die sich aus einem Primat des Ökonomischen ergeben. Die empirischen Studien stießen auf eine erhebliche Arbeitsüberlastung von Frauen, die aus deren Hauptverantwortung für die Haus- und Familienarbeit resultierte, und sie verknüpften ihre Befunde mit konzisen Analysen zur Entstehungsgeschichte des Kapitalismus. Dieses Wirtschaftsmodell befördere nicht nur eine räumliche Trennung der Arbeits- und Lebensbereiche. Es weise Frauen und Männern auch je andere Tätigkeiten zu und werde kulturell durch „Geschlechtscharaktere“ (Hausen 1978) gerahmt, die Frauen eine bevorzugte Befähigung für reproduktive Tätigkeiten unterstellten. Dadurch ließ sich rechtfertigen, Tätigkeiten im Bereich der Reproduktion nicht zu entlohnen; sie wurden in den Privathaushalt verbannt, wo sie weitgehend unsichtbar blieben. Die öffentlich sichtbare → Erwerbsarbeit hingegen wurde Voraussetzung für eine eigenständige materielle Existenzsicherung und entschied über den sozialen Status (vgl. grundlegend Becker-Schmidt 1987). Bis heute wirken diese Trennung und die mit ihr verknüpften Stereotype fort und gereichen als Legitimation für geschlechtlich segregierte Arbeitsmärkte. Wer Familienarbeit übernimmt, muss noch immer mit Statusverlust am Arbeitsmarkt rechnen; zugleich

werden die familiennahen → Berufe, wie etwa der Bereich Erziehung oder Pflege, geringer entlohnt als z.B. die Arbeit im industriellen Sektor (→ Arbeit und Geschlecht). Es handelte sich somit von Beginn an um kein gleichgewichtiges Wechselspiel von Produktion und Reproduktion, sondern um eine Hierarchisierung von Arbeitsformen, die Dynamiken sozialer Über- und Unterordnung in Gang setzte.

Auch den Konflikt um die Freizeit und Erholung erkannte die Soziologie schon lange vor der Debatte um „Burn Out“. So hoben Asendorf-Krings et al. (1976) und Brock/Vetter (1984) die Bedeutung der sozialen Reproduktion hervor und sprachen von der notwendigen „Reproduktion als Arbeitskraft“. Sie wiesen in ihrer Studie nicht nur auf die vielfältigen Anforderungen an die Erwerbstätigen hin, sondern zeigten auch auf, welche Leistungen diese erbringen, um sich arbeitsfähig zu halten. Damit gelang ein Perspektivwechsel von der Familienarbeit zur Erhaltung der eigenen Arbeitsfähigkeit. War der Diskurs zum Zusammenhang von „Arbeit“ und „Leben“ lange Zeit auf die familiäre Sorgearbeit und „Vereinbarkeit“ enggeführt, wurden in den 2000er Jahren die US-amerikanischen Debatten zu → „Work-Life-Balance“ breiter rezipiert (vgl. bereits Harvard Business School 2000, Guest 2002, Harvard Business Manager 2010). Umfassende Bestandsaufnahmen zum Thema konnten nachweisen, dass Reproduktion ein „Vermögen der Person [darstellt, K.J.], physische und psychische Stabilität sowie soziale Einbindung herzustellen“ (Jürgens 2006).

Reproduktionsleistungen sind für den Arbeitsmarkt somit in zweierlei Hinsicht relevant: Zum einen ersetzen → Betriebe im Generationenwechsel die ausscheidenden Arbeitskräfte durch neue, junge Beschäftigte und sind angewiesen auf Fertilität und Generativität. Zum anderen soll die beschäftigte Person dauerhaft einsatzbereit sein, weshalb physische und psychische Leistungsgrenzen zu berücksichtigen sind (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz). Die Realität weicht indes in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes von diesen Zielvorstellungen ab: Die Geburtenrate war über Jahrzehnte hinweg niedrig und führte in einigen Segmenten des Arbeitsmarkts zu einem Fachkräftemangel und alternden Belegschaften (→ auch Arbeit und Alter[n]); Phäno-

mene wie Erschöpfung und Überlastung haben Arbeitsausfall provoziert. Ursache und zugleich Folge dieser Entwicklung sind Passungsprobleme zwischen den Lebensbereichen, die bis heute fortwirken.

Zentrale Forschungsergebnisse

Es gibt bislang keine dezidierte soziologische Reproduktionsforschung, sondern der Forschungsstand erstreckt sich vielmehr auf mehrere Teildisziplinen der Soziologie und auf benachbarte Wissenschaften, wie z.B. Forschungen zu Generativität und Familie (Vereinbarkeit, familiäre Arbeitsteilung, Sorge, Demografie und Geschlechterforschung etc.). Hinweise finden sich zudem in all jenen Forschungszweigen, die veränderte Anforderungen an die Person und entsprechende Bewältigungsformen untersuchen (Belastung, Work-Life-Balance, Selbstsorge, Resilienz, Gesundheit etc.). Auf die Kategorie der „Reproduktion“ nehmen dabei nur jene Ansätze Bezug, die die untersuchten Phänomene in Zusammenhang zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung und Entwicklungsdynamik des Kapitalismus reflektieren.

In der Gesamtschau fällt auf: Bis in die 2000er Jahre – und zuweilen noch heute – werden zum Thema „Reproduktion“ zugehörige Fragen vor allem unter der Perspektive der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ untersucht. Diese Akzentuierung auf die biologische Reproduktionsfunktion von Familie lag weniger an den wiederholten Hinweisen auf eine Geburtenrate unterhalb des Reproduktionsniveaus, sondern an Lebensrealitäten, die in scharfem Kontrast zu den veränderten Lebensentwürfen stehen: Infolge der Bildungsexpansion wurden Frauen zwar umfassender in das Erwerbssystem integriert, doch handelt es sich dabei überwiegend um Teilzeitbeschäftigung. Für Frauen zählt Erwerbstätigkeit heute zur Normalbiografie, aber ihr Anteil am Erwerbsarbeitsvolumen hat nur um wenige Prozentpunkte zugenommen (→ auch Arbeitszeit, Normalarbeitsverhältnis). Frauen übernehmen weiterhin das Gros der Elternzeit und steigen danach zumeist mit deutlich reduzierter Stundenzahl wieder ein (vgl. exemplarisch Wanger 2020). Sie erzielen in der Folge seltener existenzsichernde Einkommen und sind bei beruflicher Weiterbildung und Aufstieg benachteiligt. Die Familienorientie-

rung der Männer hat sich zwar verstärkt, und die „Vätermonate“ erfahren großen Zuspruch (als Überblick vgl. Aunkofer et al. 2019), doch bleiben die Haus- und Sorgearbeit in der Summe noch zu Lasten von Frauen organisiert. Dies provoziert wiederholt Debatten um die Bezahlung dieser Arbeit oder ein Bedingungsloses (oder an Bedingungen geknüpft) Grundeinkommen.

Um die Erwerbsorientierung zu fördern und damit dem absehbaren Fachkräftemangel vorzubeugen, wurde inzwischen die Infrastruktur zur Kinderbetreuung ausgebaut. Viele Eltern sind jedoch noch immer auf Unterstützung aus der Verwandtschaft oder privat finanzierte Dienstleistungen angewiesen – oft in Form illegaler Beschäftigung, die Arbeitsmigration von Frauen befördert (Lutz/Palenga-Möllnbeck 2015). Steht all dies nicht zur Verfügung, bleibt der (partielle) Rückzug vom Arbeitsmarkt die (oft unfreiwillige und fast ausschließlich von Frauen vollzogene) Vereinbarkeitslösung, die ein hohes Armutsrisiko in sich birgt.

Dass heute der Begriff „Reproduktion“ wieder offensiver verwendet wird, liegt nicht nur an der anhaltenden Vereinbarkeitsproblematik, sondern an veränderten Gestaltungsweisen von Arbeitsprozessen. Die Arbeitssoziologie identifiziert erweiterte Gestaltungsspielräume für Beschäftigte, problematisiert aber auch eine systematische Überforderung, die vielen neuen Arbeitskonzepten innewohnt: Der Konkurrenz- und Leistungsdruck sind angestiegen; Abläufe unterliegen einer gesteigerten Flexibilisierung. Selbstkontrolle und -verantwortung haben in vielen Bereichen zugenommen, wodurch vielerorts die Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeiten verschwimmen und sich Ansprüche der Arbeitenden an ihre Tätigkeit kaum mehr von Unternehmensinteressen unterscheiden. Folge sind neuartige Belastungen (→ auch Arbeitskraftunternehmer, Entgrenzung, Subjektivierung) und entsprechend veränderte Regenerationsbedürfnisse der Erwerbstätigen. Zwar gibt es inzwischen Instrumente wie Gefährdungsanalysen, die Überlastung verhindern sollen, doch werden diese nur in Teilen des Arbeitsmarkts und zumeist nicht vollständig durchgeführt. Die Reflexion der Reproduktionsbedingungen zählt insofern (nach wie vor) zum Kern einer zeitgemäßen Kapitalismusanalyse – und sie gewinnt im Zuge der Debatten um nach-

das Wohlbefinden von Beschäftigten? In: Industrielle Beziehungen, Jg. 26, H. 2, S. 207–231.
Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hg.) 2015: Prekari-sierungen. Arbeit, Sorge, Politik. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Sorgearbeit

Begriff

Der Begriff Sorgearbeit erfasst Tätigkeiten versor-gender, umsorgender oder fürsorgender Art. Er hat sich innerhalb der letzten 20 Jahre zuneh-mend gegen die bis dahin gängigen Begriffe der Reproduktionsarbeit und Hausarbeit durch-gesetzt. Im Unterschied zu diesen bezeichnet Sorgearbeit sowohl unbezahlte als auch bezahlte Tätigkeiten, die auf vielfältige Weise – in privatwirtschaftlichen Unternehmen, als öffentli-che Dienstleistung, ehrenamtlich, freiwillig oder in privaten Haushalten – erbracht werden (→ auch Nicht-Erwerbsarbeit, Reproduktion von Ar-beitskraft). Das Gemeinsame der Arbeiten wird in ihrem arbeitsinhaltlichen Charakter gesucht. Hierin stimmt Sorgearbeit mit dem englischen Begriff *Care Work* überein, als dessen deutsche Übersetzung er auch häufig verwendet wird (synonym auch: *Care-Arbeit*). Was zu Sorgearbeit zählt, wird unterschiedlich gefasst: Weite Defini-tionen schlagen vor, hierunter alle Tätigkeiten zu subsumieren, die zur Erhaltung von Menschen und ihrer nicht-menschlichen Umwelt beitragen (Tronto 1993, S. 103). Andere Autor:innen schlagen eine stärkere Eingrenzung auf Tätigkeiten vor, die in einer asymmetrischen Beziehung er-folgen, d.h. in denen die zu versorgende Person selbst dazu nicht oder eingeschränkt in der Lage und deshalb auf Hilfe angewiesen ist (Jochimsen 2003, S. 13ff.). Die deutschsprachige Arbeitsfor-schung folgt in der Regel diesem engeren Ver-ständnis und versteht unter Sorgearbeit Tätigkei-ten in Pflege und Gesundheit, im Bereich Erzie-hung, Betreuung und Bildung sowie alltägliche Hausarbeiten. Dass diese Arbeiten weit überwie-gend von Frauen verrichtet werden, sowohl die Tätigkeiten als auch die damit verbundenen ge-sellschaftlichen Bereiche auf symbolischer Ebene feminisiert sind und die spezifische gesellschaftli-che Organisation von Sorgearbeit zentrale Bedeu-tung für die Aufrechterhaltung des Geschlechter-

verhältnisses hat, gehört zu den wesentlichen Er-kenntnissen der feministischen Forschung, die den Begriff und den wissenschaftlichen Diskurs zu Sorgearbeit bis heute prägt.

Genese/theoretischer Kontext

Die theoretische Bestimmung des Begriffs Sorge-arbeit schließt an feministische Interventionen in eine auf männliche Industriearbeiter fixierte Arbeitssoziologie seit den späten 1960er Jahren an, die vor allem die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung der von Frauen im Privathaushalt unbezahlt geleisteten Arbeit (Sorge für und Erziehung von Kindern, Haushaltsarbeiten, Pfl-ege für alte und kranke Menschen) herausgearbei-tet hat.

Verschiedene theoretische Ansätze wurden ent-wickelt, um das Verhältnis unbezahlter Hausar-beit zum kapitalistischen System und ihre Ver-strickung mit dem patriarchalen Geschlechterver-hältnis zu analysieren (z.B. Bock/Duden 1976, Werlhof et al. 1988). Von den im engeren Sinn ar-beitssoziologischen Studien ist vor allem die von Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp und Beate Schmidt durchgeführte „Fabrikarbei-terinnen-Studie“ (Becker-Schmidt et al. 1985) in der Arbeitssoziologie breiter rezipiert worden. Darin konzipierten die Autorinnen das Verhält-nis von unbezahlter Sorgearbeit im Privathaushalt und bezahlter → Erwerbsarbeit von erwerbs-tätigen Frauen als ambivalentes gesellschaftliches Verhältnis, das zu einer spezifischen „doppelten Vergesellschaftung“ von Frauen als Genusgruppe führe. In losem Anschluss an diese und weite-re Arbeiten aus dieser Phase der Frauenarbeits-forschung hat sich in der Folge ein empirisch-arbeitssoziologischer Forschungszweig zum Ver-hältnis und zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit im Privathaushalt etabliert (→ auch *Work-Life-Balance*).

Ein zweiter Strang der Forschung misst einem Ethos der Fürsorge bzw. einer *Care-Ethik* große Relevanz für die Bestimmung von Sorgearbeit zu. Ausgangspunkt für diesen Diskurs waren u.a. die Schriften der us-amerikanischen Psychologin Carol Gilligan, die eine Theorie einer weiblichen „*Ethics of care*“ entwickelte. In Gilligans stark differenzorientierter Stoßrichtung bescheinigte sie Frauen, aufgrund der weiblichen Sozialisation empathischer und bindungsorientierter zu sein

(Gilligan 1982). Neuere Beiträge zur Debatte legen den Fokus auf die geschlechtsunabhängigen Spezifika sorgender Tätigkeiten. Mit Begriffen wie „Fürsorgerationalität“ (Waerness 2000) oder „Ethos fürsorglicher Praxis“ (Senghaas-Knobloch 2008) wird versucht, die spezifischen professionellen Fähigkeiten, handlungsleitenden Orientierungen und normativen Ansprüche von Beschäftigten in Sorgeberufen zu erfassen. Als charakteristisch in der Arbeit mit und für Sorgebedürftige gelten starke Prozess-, Bedürfnis- und Beziehungsorientierungen, die wesentlich durch die asymmetrischen Verhältnisse zwischen Sorgenden und Umsorgten geprägt sind.

Ein dritter Strang schließlich bestimmt Sorgearbeit als gesellschaftliche Tätigkeit, „die Anforderungen zu bewältigen, die sich aus der Kontingenz des menschlichen Daseins ergeben, wie Zufälligkeiten und Hinfälligkeiten, Prekaritäten und Volatilität“ (Riegraf 2018, S. 765). Wie Sorge und Sorgearbeit gesellschaftlich organisiert sind, sei entscheidend sowohl für den Umgang mit der Endlichkeit und Verletzlichkeit des Lebens als auch für die Art und Weise, wie sich Gesellschaft reproduziert. In kapitalistischen Gesellschaften würden Sorge-Bedarfe aufgrund des Primats der Kapitalverwertung systematisch unzureichend erfüllt. Daher wird von einer strukturellen „Sorglosigkeit des Kapitalismus“ (Aulenbacher et al. 2015) gesprochen. Diese dokumentiert sich u.a. in der → Rationalisierung bezahlter Sorgearbeit und dem zunehmenden Druck auf private Sorgearrangements.

Nicht zufällig fand und findet die begriffliche Bestimmung von Sorgearbeit an der Schnittstelle von Arbeitssoziologie und Geschlechterforschung statt: Für das Gros der arbeitssoziologischen Forschung hatte Sorgearbeit – genauso wie der Zusammenhang von → Arbeit und Geschlecht – über lange Zeit den Status eines gesellschaftlichen Randphänomens inne. Das gewachsene Interesse an Sorgearbeit ist neben der zunehmenden Etablierung feministischer Perspektiven in der Arbeitssoziologie auch empirischen Entwicklungen geschuldet: Der zunehmenden quantitativen und qualitativen Relevanz von Fragen der „Vereinbarkeit“ sowie dem gesellschaftlichen Bedeutungsgewinn und der Expansion bezahlter Sorgearbeit. Damit steigt die Zahl der Studien, wobei zugleich ein theoretisch bestimm-

ter Begriff von Sorgearbeit nur für einen Teil der Forschung relevant ist.

Zentrale Forschungsergebnisse

Empirische Studien zu Sorgearbeit fokussieren zumeist entweder auf bezahlte oder auf unbezahlt im Privathaushalt erbrachte Sorgearbeit (→ Reproduktion von Arbeitskraft). Phänomene, die nicht in dieses Raster fallen – wie die bezahlte 24-Stunden-Pflege („Live-in“-Pflege) im Privathaushalt (Schilliger 2014) oder die zunehmende Nutzung ehrenamtlicher und freiwilliger Sorgearbeit in der Altenpflege (Haubner 2017) (→ Nicht-Erwerbsarbeit) – geraten in den letzten Jahren ebenfalls in den Blick. Als Rahmenbedingungen von Sorgearbeit werden neben dem Geschlechterverhältnis Beschäftigungs-, Wohlfahrts- und Migrationsregime berücksichtigt, so dass es analytisch gelingt, die Verknüpfung der gesellschaftlichen Organisation von Sorgearbeit mit rassistischen und sexistischen Herrschaftsverhältnissen einzubeziehen (→ auch Arbeit und Migration). Angesichts aktueller Entwicklungen des Sorge-Bereichs orientieren vor allem Fragen nach der fortgesetzten Abwertung von Sorgearbeit, nach Arbeitsbelastungen und Gesundheitsschutz, sowie nach Prekarisierung die arbeitssoziologische Forschung (→ auch Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prekarität, Atypische Beschäftigung). Erkenntnisse aus den Erziehungswissenschaften, Pflegewissenschaften und der Sozialen Arbeit, die sich als Fachdisziplinen je einzelnen Teilbereichen von Sorgearbeit zuwenden, werden in empirischen Studien aufgegriffen.

Bezahlte Sorgearbeit wird in profitorientierten Arbeitsorganisationen, solchen des öffentlichen Dienstes und des sogenannten Dritten Sektors sowie in Privathaushalten erbracht und ist – abgesehen von informalisierter Sorgearbeit – in sozialstaatliche Leistungsprozesse eingebunden. Die verschiedenen Teilbereiche von bezahlter Sorgearbeit übergreifend wird eine zunehmende „Ökonomisierung“ von Sorgearbeit festgestellt. Hierbei unterscheiden sich verschiedene Teilbereiche bezahlter Sorgearbeit danach, ob vorrangig austeritätsorientiert oder sozial-investiv politisch gesteuert und restrukturiert wird und inwiefern Profitinteressen relevant sind.

Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen und des Arbeitsmarkts im Bereich bezahlter

Kumulierte Bibliografie

- Abel, J. 2018: Kompetenzentwicklungsbedarf für die digitalisierte Arbeitswelt. FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 09. Düsseldorf: Forschungsinstitut für Gesellschaftliche Weiterentwicklung
- Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H. 2007: Lowtech-Unternehmen am Hightech-Standort. Berlin: edition sigma
- Abel, J./Hirsch-Kreinsen, H./Ittermann, P. 2014: Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven. Berlin: edition sigma
- Abelshauer, W. 2020: Zweierlei Mitbestimmung. Die Montanmitbestimmung von der wirtschaftlichen Innovation zur unbehaglichen Vereinsamung. In: Jäger, W./Lauschke, K./Mittag, J. (Hg.): Mitbestimmung im Zeichen von Kohle und Stahl. Debatten um die Montanmitbestimmung im nationalen und europäischen Kontext, Essen: Klartext Verlag, S. 285–305
- Abelshauer, W./Gilgen, D./Leutzsch, A. (Hg.) 2012: Kulturen der Weltwirtschaft. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Abendroth, A.-K./Diewald, M. 2019: Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 71. H. 1, S. 81–109
- Abolafia, M.Y. 1996: Making Markets: Opportunism and Restraint on Wall Street. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Abraham, M./Hinz, T. 2005: Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag
- Abraham, M./Hinz, T. 2018: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS
- Absenger, N./Ahlers, E./Bispinck, R./Kleinknecht, A./Klenner, C./Lott, Y./Pusch, T./Seifert, H. 2014: Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI Report Nr. 19. Düsseldorf: WSI
- Acker, J. 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Gender & Society, Vol. 4, No. 2, S. 139–158
- Ackroyd, S./Thompson, P. 1999: Organizational Misbehaviour. London: Sage
- Addison, J. T./Schnabel, C. 2003: International Handbook of Trade Unions. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar
- Adler, P. S./Cole, R. E. 1993: Designed for Learning: A Tail of Two Auto Plants. In: Sloan Management Review, Vol. 34, No. 1, S. 35–94
- Aglietta, M. 1976: Régulation et crises du capitalisme. L'expériences des Etats-Unis. Paris: Calmann-Lévy
- Ahlers, E./Klenner, C./Lott, Y./Maschke, M./Müller, A./Schildmann, C./Voss, D./Weusthoff, A. 2018: Genderaspekte der Digitalisierung der Arbeitswelt. Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 311, Düsseldorf
- Ahrne, G./Brunsson, N. 2011: Organization Outside Organizations: The Significance of Partial Organization. In: Organization, Vol. 18, No. 1, S. 83–104
- Ahrne, G./Brunsson, N. (eds.) 2019: Organization outside Organizations. The Abundance of Partial Organization in Social Life. Cambridge: Cambridge University Press
- Ahrne, G./Brunsson, N./Seidl, D. 2016: Resurrecting Organization Be Going beyond Organizations. In: European Management Journal, Vol. 34, No. 2, S. 93–101
- AK DQR (Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen) 2011: Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Berlin: BMBF
- Alasoini, T./Ramstad, E./Rouhiainen, N. 2005: The Finnish Workplace Development Programme as an Expanding Activity. Results, Challenges, Opportunities. Helsinki: Ministry of Labour

- Albert, M. 1991: *Capitalisme contre capitalisme*. Paris: Seuil
- Alemann, A. von/Oechsle, M. 2019: Vereinbarkeit und Work-Life-Balance: Forschungen zu Erwerbsarbeit, Lebensführung und Geschlecht. In: Kortendiek, B./Riegraf, B./Sabisch, K. (Hg.): *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*. Wiesbaden: Springer VS, S. 1151–1160
- Alewell, D./Bähring, K./Canis, A./Hauff, S./Thommes, K. 2008: Wer nutzt HR-Outsourcing? Zentrale Strukturvariablen und ihr Einfluss auf die Nachfrage nach Personaldienstleistungen. In: *Zeitschrift für Personalforschung*, Jg. 22, H. 4, S. 346–369
- Alewell, D./Hansen, N. K. 2012: Human Resource Management Systems – A Structured Review of Research Contributions and Open Questions. In: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 19, H. 2, S. 90–123
- Alewell, D./Struck, O. (Hg.) 2012: *Betriebliche Beschäftigungssysteme* (Sonderheft der Industriellen Beziehungen, Jg. 19, H. 2). München/Mering: Hampp
- Alt, J. 2003: *Leben in der Schattenwelt. Problemkomplex illegale Migration*. Karlsruhe: von Loeper
- Altenried, M./Dücker, J./Wallis, M. (Hg.) 2021: *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Altmann, N./Bechtle, G. 1971: *Betriebliche Herrschaftsstruktur und industrielle Gesellschaft. Ein Ansatz zur Analyse*. München: Hanser
- Altmann, N./Bechtle, G./Lutz, B. 1978: *Betrieb – Technik – Arbeit. Elemente einer soziologischen Analytik technisch-organisatorischer Veränderungen*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Altmann, N./Binkelman, P./Düll, K./Stück, H. 1982: *Grenzen neuer Arbeitsformen. Betriebliche Arbeitsstrukturierung, Einschätzung durch Industriearbeiter, Beteiligung der Betriebsräte*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Altmann, N./Deiß, M./Döhl, V./Sauer, D. 1986: Ein „Neuer Rationalisierungstyp“ – neue Anforderungen an die Industriesoziologie. In: *Soziale Welt*, Jg. 37, H. 2/3, S. 191–205
- Altreiter, C. 2019: Subjekt ohne Klasse? Zur sozialen Genese von Arbeitskraft in aktuellen Debatten um eine Subjektivierung von Arbeit. In: *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, Jg. 12, H. 1, S. 103–118
- Altvater, E./Mahnkopf, B. 1999: *Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft* (4. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot
- Altvater, E./Mahnkopf, B. 2007: *Grenzen der Globalisierung. Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft* (7. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot
- Alvesson, M. 2009: Critical Perspectives on Strategic HRM. In: Storey, J./Wright, P. M./Ulrich, D. (eds.): *The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management*. Abingdon: Routledge, S. 52–67
- Amable, B. 2003: *The Diversity of Modern Capitalism*. Oxford: Oxford University Press
- Amlinger, M./Bispinck, R. 2016: Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 69, H. 2, S. 211–222
- Amstutz, N./Eberherr, H./Funder, M./Hofmann, R. (Hg.) 2018: *Geschlecht als widersprüchliche Institution. Neoinstitutionalistische Implikationen zum Gender Cage in Organisationen*. Baden-Baden: Nomos
- Anderson, N./Schalk, R. 1998: The Psychological Contract in Retrospect and Prospect. In: *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Special Issue, S. 637–647
- Anderson, B./Shutes, I. (eds.) 2014: *Migration and Care Labour. Theory, Policy and Politics*. Basingstoke: Palgrave Macmillan
- Andreasen, L. E./Coriat, B./den Hertog, F./Kaplinsky, R. 1995: *Europe's Next Step: Organisational Innovation, Competition and Employment*. Ilford: Frank Cass
- Andresen, S./Völker, S. 2005: Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht? Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive. In: Lohr, K./Nickel, H.-M. (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit: Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 92–114

- Antoni, C. H. 1997: Soziale und ökonomische Effekte der Einführung teilautonomer Arbeitsgruppen – eine quasi-experimentelle Längsschnittstudie. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Jg. 41, H. 3, S. 131–142
- Antoni, C. H. 2019: Gruppenorientierte Interventionstechniken. In: Schuler, H./Moser, K. (Hg.): Organisationspsychologie. Bern: Huber, S. 225–267
- Antoni, C. H./Bungard, W. 2004: Arbeitsgruppen. In: Schuler, H. (Hg.): Enzyklopädie der Psychologie. Organisationspsychologie – Gruppe und Organisation. Göttingen: Hogrefe, S. 129–191
- Antoni, C. H./Syrek, C. J. 2017: Digitalisierung der Arbeit: Konsequenzen für Führung und Zusammenarbeit. In: Gruppe. Interaktion. Organisation (GIO), Jg. 48, H. 4, S. 247–258
- Anxo, D. 2010: Towards an Active and Integrated Lifecourse Policy. The Swedish Experience. In: Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (eds.): The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective. Cheltenham: Edward Elgar, S. 104–127
- Anxo, D./Bosch, G./Rubery, J. (eds.) 2010: The Welfare State and Life Transitions. A European Perspective. Cheltenham: Edward Elgar
- Anxo, D./O'Reilly, J. 2000: Working-Time Regimes and Transitions in Comparative Perspective. In: O'Reilly, J./Cebrián, I./Lallement, M. (eds.): Working-Time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets. Cheltenham: Edward Elgar, S. 62–63
- Apelt, M./Besio, C./Groddeck, V. von/Corsi, G./Grothe-Hammer, M./Tacke, V. 2017: Resurrecting Organization without Renouncing Society: A Response to Ahrne, Brunsson and Seidl. In: European Management Journal, Vol. 35, No. 1, S. 8–14
- Apelt, M./Bode, I./Hasse, R./Meyer, U./von Groddeck, V./Wilkesmann, M./Windeler, A. (Hg.) 2020: Handbuch Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS (online)
- Apelt, M./Tacke, V. (Hg.) 2012: Handbuch Organisationstypen. Wiesbaden: VS Verlag
- Apelt, M./Wilkesmann, U. (Hg.) 2015: Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS
- Apitzsch, B./Buss, K.-P./Kuhlmann, M./Weißmann, M./Wolf, H. 2021: Arbeit in und an Digitalisierungen: Ein Resümee als Einführung. In: Buss, K.-P./Kuhlmann, M./Weißmann, M./Wolf, H./Apitzsch, B. (Hg.): Digitalisierung und Arbeit. Triebkräfte – Arbeitsfolgen – Regulierung. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 9–38
- Apitzsch, B./Shire, K. A./Heinrich, S./Mottweiler, H./Tünste, M. 2015: Flexibilität und Beschäftigungswandel. Weinheim: Beltz Juventa
- Appelbaum, E./Bailey, T./Berg, P./Kalleberg, A. L. 2000: Manufacturing Advantage. Why High-Performance Works Systems Pay Off. Ithaca: ILR Press
- Appelbaum, E./Batt, R. 1994: The New American Workplace. Transforming Work Systems in the United States. Ithaca, NY: ILR Press, Cornell University
- Arendt, H. 1981: Vita Activa oder Vom tätigen Leben. München: Piper
- Argyris, C. 1960: Understanding Organizational Behavior. Homewood: Dorsey Press
- Arjaliés, L.-D./Banerjee, S. B. 2021: Celebrating the End of Enlightenment: Organization Theory in the Age of the Anthropocene and Gaia (and why neither is the solution to our ecological crisis). In: Organization Theory (online), DOI: 10.1177/26317877211036714
- Arlinghaus, A. 2017: Wissensarbeit. Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Report Mitbestimmungsförderung Nr. 35, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Arlt, H.-J./Kempe, M./Osterberg, S. 2017: Die Zukunft der Arbeit als öffentliches Thema. Presseberichterstattung zwischen Mainstream und blinden Flecken. Frankfurt a.M.: Otto Brenner Stiftung
- Arnold, M./Mattes, A./Wagner, G. G. 2015: Zur anhaltend prägenden Rolle des Normalarbeitsverhältnisses auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Expertise für die IG BCE. Berlin: DIW ECON
- Arnold, N. 2019: Die Produzenten in moralisierten Märkten. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 48, H. 1, S. 70–91

- Arnold, N./Hasse, R. 2016: Die Organisation von Wertzuschreibungen: Zur Bedeutung von Drittparteien für die Signalisierung moralischer Qualitäten in Märkten. In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 26, H. 3–4, S. 329–351
- Arthur, J. B. 1994: Effects on Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. In: *Academy of Management Journal*, Vol. 37, No. 3, S. 670–687
- Arthur, M. B./Rousseau, D. B. (eds.) 1996: *The Boundaryless Career. A New Employment for a New Organizational Era*. Oxford/New York: Oxford University Press
- Artus, I. 2008: *Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Artus, I./Birke, P./Kerber-Clasen, S./Menz, W. (Hg.) 2017 a: *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA
- Artus, I./Birke, P./Kerber-Clasen, S./Menz, W. 2017 b: Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. Zur Einleitung. In: Dies. (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. Hamburg: VSA, S. 7–31
- Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.) 2006: *Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Artus, I./Kraetsch, C./Röbenack, S. 2015: *Betriebsratsgründungen. Typische Prozesse, Strategien und Probleme – eine Bestandaufnahme*. Baden-Baden: edition sigma bei Nomos
- Arundel, A./Lorenz, E./Lundvall, B.-A./Valeyre, A. 2007: How Europe's Economies Learn: A Comparison of Work Organization and Innovation Mode for the EU-15. In: *Industrial and Corporate Change*, Jg. 16, H. 6, S. 1175–1210
- Asendorf-Krings, I./Drexel, I./Nuber, C. 1976: Reproduktionsvermögen und die Interessen von Kapital und Arbeit. Ein Beitrag zur theoretischen Bestimmung von Qualifikation. In: ISF München (Hg.): *Betrieb, Arbeitsmarkt, Qualifikation*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 207–236
- Atkinson, W. 2010: The Myth of the Reflexive Worker: Class and Work Histories in Neo-liberal Times. In: *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 3, S. 413–429
- Auer, P./Cazes, S. (eds.) 2003: *Employment Stability in an Age of Flexibility. Evidence from Industrialized Countries*. Genf: International Labour Office
- Aulenbacher, B. 2009: Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, R./Dörre, K. (Hg.): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 65–80
- Aulenbacher, B. 2018: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie (2. Aufl.)*. Band 1: *Arbeit, Strukturen und Prozesse*. Wiesbaden: Springer VS, S. 435–469
- Aulenbacher, B./Dammayr, M. 2014: *Für sich und andere sorgen: Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*. Weinheim: Beltz Juventa
- Aulenbacher, B./Dammayr, M./Décieux, F. 2015: Prekäre Sorge, Sorgearbeit und Sorgeproteste. Über die Sorglosigkeit des Kapitalismus und eine sorgsame Gesellschaft. In: Völker, S./Amacker, M. (Hg.): *Prekarisierungen: Arbeit, Sorge und Politik*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 59–74
- Aulenbacher, B./Dammayr, M./Dörre, K./Menz, W./Riegraf, B./Wolf, H. (Hg.) 2017: *Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa
- Aulenbacher, B./Lutz, H./Riegraf, B. (eds.) 2018: *Global Sociology of Care and Care Work*. Los Angeles u.a.O.: Sage
- Aulenbacher, B./Lutz, H./Schwiter, K. (Hg.) 2021: *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa
- Aulenbacher, B./Riegraf, B. 2011: Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten in Organisationen. In: Aulenbacher, B./Meuser, M./Riegraf, B. (Hg.): *Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 157–171
- Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hg.) 2014: *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime – Care: Work, Relations, Regimes (Sonderband 20 der Sozialen Welt)*. Baden-Baden: Nomos

Über die Autor:innen und Herausgeber:innen

- Abel, Dr. Jörg, Jg. 1958, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Sozialforschungsstelle Dortmund der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriosozologie, Digitalisierung, KMU. E-Mail: joerg.abel@tu-dortmund.de • Arbeitsorganisation, Einfacharbeit, Qualifikation/Kompetenz
- Antoni, Dr. Conny H., Jg. 1956, Professor für Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie an der Universität Trier. Arbeitsschwerpunkte: Gruppen- und Teamarbeit, Führung, Coaching, Arbeit und Gesundheit, Reward Management. E-Mail: antoni@uni-trier.de • Gruppenarbeit
- Artus, Dr. Ingrid, Jg. 1967, Professorin für Soziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Gesellschaftsanalyse, Arbeits- und Industriosozologie, Comparative Industrial Relations. E-Mail: Ingrid.Artus@fau.de • Industrielle Beziehungen in internationaler Perspektive
- Aulenbacher, Dr. Brigitte, Jg. 1959, Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalysen (unter bes. Berücksichtigung der Gender-Dimension) an der Johannes Kepler Universität Linz. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftstheorie und Kapitalismusanalyse, Arbeits-, Care-, Geschlechter- und Organisationsforschung. E-Mail: brigitte.aulenbacher@jku.at • Arbeit und Geschlecht
- Baethge-Kinsky, Dr. Volker, Jg. 1956, wissenschaftlicher Mitarbeiter am SOFI Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriosozologie, berufliche Bildungsforschung. E-Mail: volker.baethge@sofi.uni-goettingen.de • Facharbeit
- Barth, Dr. Thomas, Jg. 1981, wissenschaftliche Geschäftsführung am Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte: gesellschaftliche Naturverhältnisse, politische Soziologie sowie Arbeit und Nachhaltigkeit. E-Mail: t.barth@em.uni-frankfurt.de • Arbeit und Nachhaltigkeit
- Becker, Dr. Karina, Jg. 1976, Professorin für Sozialpolitik und Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Eisenach-Gera. Arbeitsschwerpunkte: Digitalisierung und Soziale Arbeit. E-Mail: karina.becker@dhge.de • Partizipation
- Behrens, PD Dr. Martin, Jg. 1967, Referatsleiter für Europäische Arbeitsbeziehungen im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitgeberverbände, betriebliche Mitbestimmung, Gewerkschaften, Arbeitsbeziehungen in den USA. E-Mail: Martin-Behrens@Boeckler.de • Arbeitgeberverbände
- Beyer, Dr. Jürgen, Jg. 1964, Professor für Soziologie, insbesondere Wirtschafts- und Organisationssoziologie an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Kapitalismusforschung, Institutioneller Wandel, Management- und Unternehmenskontrolle. E-Mail: juergen.beyer@uni-hamburg.de • Varieties of Capitalism
- Boes, Dr. Andreas, Jg. 1959, außerplanmäßiger Professor an der TU Darmstadt, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), Mitglied des Vorstands. Arbeitsschwerpunkte: Informatisierung der Gesellschaft und Zukunft der Arbeit. E-Mail: andreas.boes@isf-muenchen.de • Informations- und Wissensarbeit
- Böhle, Dr. Fritz, Jg. 1945, Professor, Leiter der Forschungseinheit für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt, Universität Augsburg; Mitglied des ISF München e.V. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungen von Arbeit, Verwissenschaftlichung von Arbeit und Erfahrungswissen, informelle Organisation, Umgang mit Ungewissheit. E-Mail: fritz.boehle@isf-muenchen.de • Subjektivierendes Arbeitshandeln
- Bohn, Rainer, Jg. 1954, freier Wissenschaftslektor, vormals sozialwissenschaftlicher Buchverleger. Arbeitsschwerpunkte: Polit-ökonomische Grundlagen der Gesellschaftsanalyse, Kulturosoziologie. E-Mail: bohn@liftext.de
- Bosch, Dr. Gerhard, Jg. 1947, Professor (em.) für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, berufliche Aus- und Weiterbildung, Industrielle Beziehungen, Wohlfahrtsstaat, Arbeitszeit, Personalpolitik, Internationaler Vergleich. E-Mail: gerhard.bosch@uni-due.de • Berufliche Bildung, Erwerbslosigkeit, Normalarbeitsverhältnis

- Brandl, Dr. Sebastian, Jg. 1963, Professor für Arbeitssoziologie und Sozialpolitik an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Campus Schwerin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarktberatung und Interaktionsarbeit, Arbeit und Demografie, nachhaltige Arbeit. E-Mail: sebastian.brandl@hdba.de • Arbeitsqualität
- Brinkmann, Dr. Ulrich, Jg. 1967, Professor für Organisations- und Arbeitssoziologie, Technische Universität Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie, Industrielle Beziehungen, Arbeit und Gesundheit, Partizipationsforschung. E-Mail: brinkman@ifs.tu-darmstadt.de • Partizipation
- Butollo, Dr. Florian, Jg. 1976, Leiter der Forschungsgruppe „Arbeiten mit künstlicher Intelligenz“, Weizenbaum-Institut für die vernetzte Gesellschaft. Arbeitsschwerpunkte: Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt, Globale Produktionsnetzwerke. E-Mail: florian.butollo@weizenbaum-institut.de • Globale Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsteilung
- Dolata, Dr. habil. Ulrich, Jg. 1959, Professor für Organisations- und Innovationssoziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart. Arbeitsschwerpunkte: Technik-, Organisations- und Wirtschaftssoziologie, Innovationsforschung, Technologiepolitik. E-Mail: ulrich.dolata@sowi.uni-stuttgart.de • Techniksoziologie
- Dörre, Dr. Klaus, Jg. 1957, Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Postwachstumsgesellschaften, Kapitalismustheorie und -analyse, Prekarisierungsforschung, Rechtsextremismus und Gewalt. E-Mail: klaus.doerre@uni-jena.de • Prekarität
- Dunkel, Dr. Wolfgang, Jg. 1959, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Dienstleistungsforschung, Arbeit und Gesundheit, Qualitative Methoden. E-Mail: wolfgang.dunkel@isf-muenchen.de • Arbeit und Interaktion
- van Dyk, Dr. Silke, Jg. 1972, Professorin für Politische Soziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Politische Soziologie, Soziologie der Sozialpolitik und des Wohlfahrtsstaats, Soziale Ungleichheit und Eigentum, Alter(n) und Demografie. E-Mail: silke.vandyk@uni-jena.de • Nicht-Erwerbsarbeit
- Engels, Dr. Anita, Jg. 1969, Professorin für Soziologie am Fachbereich Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, sozialwissenschaftliche Klimaforschung, Umweltsoziologie, Transformationsforschung. E-Mail: anita.engels@uni-hamburg.de • Markt
- Evans, Michaela, Dipl.-Soz., Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit & Wandel am Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Mitglied im Rat der Arbeitswelt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbedingungen und Arbeitsgestaltung bei personenbezogenen und sozialen Diensten, Berufsbildung in den Sozial- und Gesundheitsberufen. E-Mail: evans@iat.eu • Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Feuerstein, Dr. Patrick, Jg. 1977, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsstandards in globalen Produktionsnetzwerken und der Plattformökonomie. E-Mail: patrick.feuerstein@wzb.eu • Transnationale Unternehmen
- Frerichs, Prof. Dr. Frerich, Jg. 1959, Professor für „Altern und Arbeit“ an der Universität Vechta, Institut für Gerontologie. Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Beschäftigungspolitik bei alternden Belegschaften; Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer:innen; Altersübergang im Wandel. E-Mail: frerich.frerichs@uni-vechta.de • Arbeit und Alter(n)
- Funder, Dr. Maria, Jg. 1956, Professorin für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Wirtschaftssoziologie, Organisationssoziologie und Geschlechterforschung. E-Mail: funder@staff.uni-marburg.de • Organisationssoziologie/Organisationstheorien

- Fürstenberg, Dr. Dr. h.c. Friedrich, Jg. 1930, Professor em. für Soziologie an der Universität Bonn. Arbeitsschwerpunkte: Sozialstrukturforschung, Arbeits-, Berufs- und Industriesoziologie. E-Mail: ups20008@uni-bonn.de • Industriegesellschaft und Industrialisierung
- Grubner, Johanna, M. A., Jg. 1984, Universitätsassistentin an der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschafts- und Kapitalismustheorie, Geschlechter-, Arbeits- und Hochschulforschung. E-Mail: johanna.grubner@jku.at • Arbeit und Geschlecht
- Haipeter, Dr. Thomas, Jg. 1967, Apl. Professor am Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Leiter der Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie. E-Mail: thomas.haipeter@uni-due.de • Tarifvertrag
- Hardering, Dr. phil. Friedericke, Jg. 1980, Professorin für sozialen Wandel in der digitalisierten Gesellschaft an der FH Münster. Arbeitsschwerpunkte: Digitalisierung von Arbeit, Wandel und Zukunft der Arbeit, Sinn der Arbeit. E-Mail: f.hardering@fh-muenster.de • Arbeitsgesellschaft
- Hartmann, Dr. Anja, Jg. 1968, Professorin für Soziologie des Demografischen Wandels an der Fachhochschule Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Soziale und gesundheitsbezogene Dienstleistungen. E-Mail: anja.hartmann@fh-dortmund.de • Dienstleistungsgesellschaft
- Hartmann, Dr. Michael, Jg. 1952, Professor für Soziologie i.R. an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Eliteforschung, Managementsoziologie, Hochschulforschung. E-Mail: hartmann@ifs.tu-darmstadt.de • Managementkarriere
- Haubner, Dr. Tine, Jg. 1983, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Wohlfahrtsstaats- und Care-Forschung sowie soziale Ungleichheit. E-Mail: Tine.Haubner@uni-jena.de • Nicht-Erwerbsarbeit
- Hermann, Dr. Christoph, Jg. 1968, Mitarbeiter an der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien, derzeit Gastdozent und Gastwissenschaftler an der University of California Berkeley. Arbeitsschwerpunkte: Politische Ökonomie von Arbeit und Beschäftigung. E-Mail: hermann@berkeley.edu • Arbeitszeit
- Hilbert, Dr. Josef, Jg. 1954, Direktor emeritus des Instituts Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Honorarprofessor an den Fakultäten für Medizin und Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsökonomie, Innovationsgestaltung und Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. E-Mail: hilbert@iat.eu • Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Hirsch-Kreinsen, Dr. Hartmut, Jg. 1948, Professor i.R. für Wirtschafts- und Industriesoziologie an der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung von Arbeit, Innovationsprozesse und Technologieentwicklung sowie insbesondere Digitalisierung der industriellen Produktion. E-Mail: hartmut.hirsch-kreinsen@tu-dortmund.de • Arbeitsorganisation, Industrie 4.0, Innovation
- Hossain, Dr. Nina, Jg. 1983, Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Soziologie der Arbeit und Wirtschaft I“ am Institut für Soziologie der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Geschlechter- und Diversitätsforschung, Emotionssoziologie. E-Mail: hossain@staff.uni-marburg.de • Organisationssoziologie/Organisationstheorien
- Howaldt, Dr. Jürgen, Jg. 1960, Professor für Soziale Innovation und Arbeit und Direktor der Sozialforschungsstelle an der Fakultät Sozialwissenschaften der TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Soziale Innovation, neue Managementkonzepte, Organisationsentwicklung und -beratung. E-Mail: juergen.howaldt@tu-dortmund.de • Soziale Innovation
- Huchler, Dr. Norbert, Jg. 1974, Wissenschaftler und Mitglied des Vorstands am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Techniksoziologie, gesellschaftlicher Wandel, Gestaltungsforschung. E-Mail: Norbert.Huchler@isf-muenchen.de • Arbeit und Künstliche Intelligenz
- Ittermann, Dr. Peter, Jg. 1967, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Forschungsgebiet Industrie- und Arbeitsforschung an der Sozialforschungsstelle, TU Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Entwicklungs-

- tendenzen von Arbeit, Einfacharbeit, Digitalisierung, Partizipation und Mitbestimmung. E-Mail: peter.ittermann@tu-dortmund.de • Einfacharbeit, Unternehmensmitbestimmung
- Jacobsen, Dr. Heike, Professorin für Wirtschafts- und Arbeitssoziologie an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie der Tertiarisierung, Arbeitssoziologie, Transdisziplinäre Forschung. E-Mail: Jacobsen@b-tu.de • Dienstleistungsarbeit
- Jochum, Dr. Georg, Jg. 1967, verstorben 2022, war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wissenschaftssoziologie an der TU München mit den Schwerpunkten nachhaltige Arbeit, World-Ecology, Techniksoziologie und nachhaltige Lebensführung • Arbeit und Nachhaltigkeit
- Jürgens, Dr. Kerstin, Jg. 1970, Professorin für Mikrosoziologie an der Universität Kassel. Arbeitsschwerpunkte: Wandel der Arbeitswelt, digitale Transformation, Arbeit und Leben, Lebensführung in Alltag und Lebenslauf, Zeitverwendung, qualitative Sozialforschung. E-Mail: juergens@uni-kassel.de • Reproduktion von Arbeitskraft
- Jürgens, Dr. Ulrich, Jg. 1943, Senior Researcher (i.R.) am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und apl. Professor für Politik und Wirtschaft am Institut für Politische Wissenschaft an der Freien Universität Berlin. Forschungsschwerpunkte: Arbeitspolitik, Industrielle Beziehungen, Produktionssysteme im internationalen Vergleich. E-Mail: juergens.ulr@gmail.com • Lean Production/Toyotismus
- Kämpf, PD Dr. Tobias, Jg. 1978, Wissenschaftler am ISF München und Privatdozent an der FAU Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Digitale Transformation und der Wandel moderner Arbeitsgesellschaften, Künstliche Intelligenz in der Arbeit, Angestelltensoziologie. E-Mail: tobias.kaempf@isf-muenchen.de • Informations- und Wissensarbeit
- Kerber-Clasen, Dr. Stefan, Jg. 1984, Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechterforschung, Industrielle Beziehungen. E-Mail: Stefan.Kerber-Clasen@uni-hamburg.de • Sorgearbeit
- Kleemann, Frank, Dr., Jg. 1967, Professor für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit und Organisation an der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industrie-, Organisations- und Techniksoziologie, Qualitative Methoden der Empirischen Sozialforschung. E-Mail: frank.kleemann@uni-due.de • Mobile Arbeit, Home Office/Tele(heim)arbeit
- Köhler, Dr. Christoph, Jg. 1950, Professor für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena (i.R.). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, soziale Ungleichheit, Arbeits- und Fluchtmigration. E-Mail: christoph.koehler@uni-jena.de • Arbeitsmarktsegmentation
- Kotthoff, Dr. Hermann, Jg. 1943, apl. Professor für Industrie- und Organisationssoziologie an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Betriebliche Sozialordnung, Managementsoziologie. E-Mail: hermann.kotthoff@web.de • Betriebliche Sozialordnung
- Kratzer, Prof. Dr. Nick, Jg. 1967, Soziologe am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung München e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Rationalisierung von Unternehmen und Arbeit, Arbeitsorganisation und Leistungssteuerung, Entgrenzung von Arbeit, Psychische Belastungen. E-Mail: nick.kratzer@isf-muenchen.de • Entgrenzung
- Kronauer, Dr. Martin, Jg. 1949, Professor i.R. für Gesellschaftswissenschaft an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Neue soziale Ungleichheiten, Inklusion und Exklusion im internationalen Vergleich, Wandel der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, Stadt. E-Mail: kronauer@hwr-berlin.de • Atypische Beschäftigung
- Krzywdzinski, Prof. Dr. Martin, Jg. 1975, Professor für internationale Arbeitsbeziehungen an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Direktor am Weizenbaum Institut für die vernetzte Gesellschaft und Forschungsgruppenleiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsorganisation im internationalen Vergleich, technologischer Wandel in der Arbeitswelt. E-Mail: martin.krzywdzinski@wzb.eu • Produktionsregime
- Kümmerling, Dr. Angelika, Jg. 1970, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. E-Mail: Angelika.Kuemmerling@uni-due.de • Arbeitszeit

- Kuhlmann, Dr. Martin, Jg. 1963, Direktor des SOFI Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, Methoden empirischer Sozialforschung. E-Mail: martin.kuhlmann@sofi.uni-goettingen.de • Arbeitspolitik, Neue Produktionskonzepte/innovative Arbeitspolitik, Facharbeit
- Lehndorff, Dr. Steffen, Jg. 1947, Research Fellow, Forschungsabteilung Arbeitszeit und Arbeitsorganisation am Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeiten, industrielle Beziehungen und nationale Beschäftigungssysteme im europäischen Vergleich. E-Mail: steffen.lehndorff@uni-due.de • Arbeitszeit
- Lohr, Dr. Karin, Jg. 1954, Apl. Professorin für Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin im Ruhestand. Arbeitsschwerpunkte: Organisationsforschung, Industrielle Beziehungen und Arbeitspolitik, Arbeit und Geschlecht, Bildung und Arbeit. E-Mail: karin.lohr@sowi.hu-berlin.de • Subjektivierung von Arbeit
- Lopez, Dr. Tatiana, Jg. 1987, Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Arbeit, Globalisierung, Produktion am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Wertschöpfungsketten/Produktionsnetzwerke, Arbeit, Digitalisierung, Plattformökonomie. E-Mail: tatiana.lopez@wzb.eu • Globale Wertschöpfungsketten und internationale Arbeitsteilung
- Marrs, Dr. Kira, Wissenschaftlerin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Subjekt, Steuerung von Arbeit, Leistungs politik, Arbeit und Globalisierung, Frauen in Karriere. E-Mail: kira.marrs@isf-muenchen.de • Kontrolle
- Maurer, Dr. Andrea, Jg. 1962, Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Wirtschaftssoziologie an der Universität Trier. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Neue Institutionentheorien, Soziologische Theorien, digitale Wirtschaft, Unternehmenssoziologie. E-Mail: andrea.maurer@uni-trier.de • Wirtschaftssoziologie
- Mayer-Ahuja, Dr. Nicole, Jg. 1973, Professorin für die Soziologie von Arbeit, Unternehmen und Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Veränderungen der Arbeitswelt zwischen betrieblicher Organisation, politischer Regulierung und Klassendynamik. E-Mail: nicole.mayer-ahuja@sowi.uni-goettingen.de • Arbeit im Kapitalismus
- Menz, Prof. Dr. Wolfgang, Jg. 1971, Professor für Soziologie, insbes. Arbeit, Organisation und Innovation, an der Uni Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Technik- und Wissenschaftsforschung, qualitative Methoden. E-Mail: wolfgang.christian.menz@uni-hamburg.de • Work-Life-Balance
- Meyer-Lantzberg, Franziska, Jg. 1990, Soziologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Geschlechterforschung, Emotionssoziologie. E-Mail: f.meyer-lantzberg@ish.uni-hannover.de • Sorgearbeit
- Mikl-Horke, Dr. Gertraude, Jg. 1944, Professorin für Allgemeine Soziologie und Wirtschaftssoziologie an der Wirtschaftsuniversität Wien, derzeit i.R. Arbeitsschwerpunkte: Historische Soziologie, Arbeits- und Industriesoziologie, Wirtschaftssoziologie. E-Mail: Gertraude.Mikl-Horke@wu.ac.at • Arbeit
- Minssen, Dr. Heiner, Jg. 1951, Professor i.R. für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Organisationssoziologie, Managementsoziologie. E-Mail: heiner.minssen@rub.de • Betrieb, Herrschaft, Mikropolitik, Rationalisierung, Transformation von Arbeitskraft
- Monz, Dr. Anna, Jg. 1979, sozialwissenschaftliche Mitarbeiterin am Klinikum der Ludwig-Maximilians-Universität München. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Leben, Arbeit und Geschlecht, Mobilität, qualitative Methoden. E-Mail: anna.monz@med.uni-muenchen.de • Work-Life-Balance
- Müller-Jentsch, Dr. Walther, Jg. 1935, Professor für Soziologie, Lehrstuhl Organisation und Mitbestimmung, an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie (insbes. Industrielle Beziehungen), Organisationssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Soziologie der Kunst. E-Mail: w.mueller-jentsch@rub.de • Industrielle Beziehungen

518 *Über die Autor:innen und Herausgeber:innen*

- Nicklich, Dr. phil. Manuel, Jg. 1986, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Soziologie (Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft) an der FAU Erlangen-Nürnberg. Schwerpunkt der Forschung an der Schnittstelle organisationstheoretischer und arbeitssoziologischer Fragestellungen insb. zu Fragen industrieller Beziehungen, Organisation und Regulation von Arbeit, berufliche Ausbildung. Email: Manuel.nicklich@fau.de • Unternehmens(re)organisation
- Oberbeck, Dr. Herbert, Jg. 1950, Professor i.R. für Soziologie an der TU Braunschweig und Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) e. V. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie. E-Mail: h.oberbeck@tu-braunschweig.de • Angestelltensoziologie
- Oehlke, Dr. phil. Paul, Jg. 1943, Programmentwicklung und Projektmanagement in der DLR/BMFT und am ITB/Uni Bremen; Beteiligung an arbeitspolitischen Verbänden und Aktivitäten in der EU. Arbeitsschwerpunkte: Humanisierung der Arbeit, Arbeitspolitik in nordischen Ländern und der EU, soziale und regionale Innovationsstrategien. E-Mail: poehlke@t-online.de • Humanisierung des Arbeitslebens
- Papsdorf, Dr. Christian, Jg. 1983, Geschäftsführer von consulting + research + training Dr. Papsdorf, Juniorprofessor für Techniksoziologie Technische Universität Chemnitz von 2016 bis 2021. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsgesellschaft im Wandel, Techniksoziologie, Internetsoziologie. E-Mail: christian@papsdorf.net • Beruf
- Pfeiffer, Dr. habil. Sabine, Jg. 1966, Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Technik, Informatisierung und Subjekt. E-Mail: sabine.pfeiffer@fau.de • Arbeit und Technik, Digitale Transformation der Arbeit
- Pflüger, Dr. Jessica, Jg. 1982, Professorin für Mesosozialsoziologie (Soziale Institutionen und Organisationen), Universität Innsbruck. Arbeitsfelder: Arbeit, Organisation, Wissenschaft, Methoden der Sozialforschung. E-Mail: jessica.pflueger@uibk.ac.at • Fallstudie
- Pohlmann, Markus, Jg. 1961, Professor für Organisationssoziologie an der Universität Heidelberg. Arbeitsschwerpunkte: International vergleichende Management- und Organisationsstudien, organisationale Devianz und Unternehmenskriminalität. E-Mail: markus.pohlmann@mwi.uni-heidelberg.de • Management
- Pongratz, Dr. Hans J., Jg. 1957, außerplanmäßiger Professor an der LMU München. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Selbstständigenforschung, Digitalisierung des Arbeitsmarkts. E-Mail: Hans.Pongratz@soziologie.uni-muenchen.de • Human Resource Management, Plattformarbeit
- Pries, Dr. Ludger, Jg. 1953, Professor Emeritus für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: (international vergleichende) Organisations-, Arbeits-, Migrationssoziologie, Transnationalisierungsforschung. E-Mail: ludger.pries@rub.de • Arbeit und Migration, Globalisierung/Transnationalisierung
- Sauer, Dr. Dieter, Jg. 1944, Sozialforscher am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München); Honorarprofessor für Soziologie an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena. Arbeitsschwerpunkte: Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien, Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, Interessenorientierungen, Arbeitspolitik. E-Mail: dieter.sauer@isf-muenchen.de • Systemische Rationalisierung, Vermarktlichung
- Sauer, Dr. Stefan, Jg. 1983, Akademischer Rat an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Methodologie, Gender Studies und Kritische Theorie. E-Mail: stefan.sauer@fau.de • Projekt, Projektarbeit, Projektmanagement
- Schmidt, Dr. Rudi, Jg. 1939, emeritierter Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Jena. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeiter- und Angestelltenbewusstsein, Produktionsmodernisierung, Managementsoziologie, Transformationsforschung. E-Mail: Rudi.Schmidt@uni-jena.de • Fordismus/Massenproduktion, Taylorismus

- Schmiede, Dr. Rudi, Jg. 1946, emeritierter Professor für Soziologie an der TU Darmstadt. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Technik, Organisation, Informatisierung im informationellen Kapitalismus; digitale Bibliotheken und wissenschaftliche Fachinformation. E-Mail: schmiede@ifs.tu-darmstadt.de • Informationsgesellschaft
- Schmierl, Dr. Klaus, Jg. 1962, Wissenschaftler am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Lohn- und Tarifpolitik, Berufe und Qualifikationsentwicklung, Digitalisierung, Arbeitsbedingungen in Kurier-, Express- und Paketdiensten. E-Mail: klaus.schmierl@isf-muenchen.de • Entgelt und Leistung
- Schrape, PD Dr. Jan-Felix, Jg. 1979, Senior Researcher in der Abteilung für Organisations- und Innovationssoziologie des Instituts für Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart; Gastprofessor am Lehrstuhl für Technik und Gesellschaft der RWTH Aachen (2021–2022). Arbeitsschwerpunkte: Technik-, Innovations-, Medien- und Organisationssoziologie. E-Mail: jan-felix.schrape@sowi.uni-stuttgart.de • Digitale Transformation der Arbeit, Techniksoziologie
- Schwarz, Dr. Michael, Jg. 1953, freiberuflich tätiger Soziologe. Arbeitsschwerpunkte: Sozialtheorie, Soziale Innovation, Nachhaltige Entwicklung. E-Mail: dr.michael.schwarz@mail.de • Soziale Innovation
- Senge, Konstanze Karoline, ist Professorin für Soziologie an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Arbeitsschwerpunkte: Organisationssoziologie, Wirtschaftssoziologie, Emotionssoziologie. E-Mail: konstanze.senge@soziologie.uni-halle.de • Neo-Institutionalismus
- Späth, Laura, M.A., Jg. 1996, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der LMU München. Arbeitsschwerpunkte: Soziologie sozialer Ungleichheit, Psychoanalytische Sozialpsychologie, Gouvernementalitätsforschung, Kritische Theorie. E-Mail: Laura.Spaeth@soziologie.uni-muenchen.de • Human Resource Management
- Sperling, Dr. Hans Joachim, Jg. 1945, ehem. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Soziologischen Forschungsinstitut (SOFI) Göttingen. Arbeitsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitspolitik. E-Mail: hsperli@gwdg.de • Kleinbetrieb
- Splett, Dr. Barbara, Jg. 1983, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Subjekt im Kontext der Digitalisierung, Gesundheit, Arbeits- und Betriebsorganisation. E-Mail: barbara.splett@sofi.uni-goettingen.de • Arbeiterbewusstsein
- Struck, Dr. Olaf, Jg. 1964, Professor für Arbeitswissenschaft an der Universität Bamberg. Arbeitsschwerpunkte: Sozialstruktur- und Lebenslaufforschung, insb. empirische Arbeitsmarkt-, Organisations- und Bildungsforschung. E-Mail: olaf.struck@uni-bamberg.de • Betriebliche Beschäftigungssysteme, Erwerbsarbeit
- Strulik, PD Dr. Torsten, Jg. 1963, Privatdozent an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Allgemeine Soziologie, Wirtschaftssoziologie, Organisationssoziologie, Politische Soziologie. E-Mail: torsten.strulik@uni-bielefeld.de • Wissensgesellschaft
- Trinczek, Dr. Rainer, Jg. 1958, Professor am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Regulierung, Managementsoziologie, Arbeit und Leben, qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung. E-Mail: rainer.trinczek@fau.de • Betriebsrat, Gewerkschaften
- Voß, Dr. rer. pol. habil. G. Günter, Jg. 1950, Professor i.R. für Industrie- und Techniksoziologie, Technische Universität Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Wandel von Arbeit und Arbeitskraft, Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, Arbeit-Leben-Beziehungen, Digitalisierung/Robotisierung von Arbeit und Arbeitsgesellschaft. E-Mail: info@ggv-webinfo.de; guenter.voss@soziologie.tu-chemnitz.de • Arbeitskraftunternehmer, Beruf
- Voswinkel, PD Dr. Stephan, Jg. 1952, Soziologe am Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.M. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationssoziologie, Soziologische Theorie. E-Mail: voswinkel@em.uni-frankfurt.de • Anerkennung

- Wannöfel, Prof. Dr. Manfred, Jg. 1956, Geschäftsführer der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM und Hochschullehrer an der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Transferforschung, international vergleichende Mitbestimmungsforschung. E-Mail: manfred.wannoefel@rub.de • Unternehmensmitbestimmung
- Wehling, Dr. Pamela, Jg. 1973, freiberufliche Dozentin. Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Arbeitssoziologie, Soziologie in der sozialen Arbeit, Verwaltungssoziologie, Wirtschaftspsychologie. E-Mail: wehlingpamela@gmail.com • Psychologischer Vertrag
- Weingärtner, Dr. Simon, Jg. 1984, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits(markt)- und Organisationssoziologie, Politische Soziologie. E-Mail: s.weingaertner@ish.uni-hannover.de • Arbeitsmarktsegmentation
- Weinkopf, Dr. Claudia, Jg. 1963, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Von Anfang 2015 bis Ende Februar 2022 Beratendes wissenschaftliches Mitglied der Mindestlohnkommission auf Arbeitnehmerseite. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Beschäftigungs- und Personalpolitik, Industrielle Beziehungen, Regulierung, Niedrig- und Mindestlöhne, Atypische Beschäftigung, Gender. E-Mail: claudia.weinkopf@uni-due.de • Niedriglohnsektor
- Will-Zocholl, Dr. phil. Mascha, Jg. 1977, Professorin für Soziologie der Digitalisierung von Arbeit und Organisation an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS). Arbeitsschwerpunkte: Informatisierung und Digitalisierung von Arbeit; räumliche Reorganisation von Arbeit; Sinn, Bedeutung und Wert von Arbeit in der Gesellschaft. E-Mail: mascha.will-zocholl@hoems.hessen.de • Arbeitsgesellschaft, Ingenieursarbeit, Unternehmens(re)organisation
- Windeler, Dr. Arnold, Jg. 1956, Professor für Organisationssoziologie an der TU Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Organisations- und Sozialtheorie, interorganisationale Netzwerke und Innovation. E-Mail: Arnold.Windeler@TU-Berlin.de • Netzwerke
- Windolf, Dr. Paul, Jg. 1946, emeritierter Professor für Soziologie an der Universität Trier. Arbeitsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Unternehmensverflechtung, Finanzmärkte. E-Mail: windolf@uni-trier.de • Finanzmarkt-Kapitalismus
- Wissing, Philipp M., M.A., Jg. 1995, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der LMU München. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Subjektivierung, Kritische Theorie, Futures Studies. E-Mail: ph.wissing@soziologie.uni-muenchen.de • Human Resource Management

Register

- Actor-Network Theory (ANT) 206
Adult Worker Model 329, 393
Agilität 87, 187, 226, 253, 279, 295, 313, 376, 383
Akkumulationsregime 169, 309
Akteurzentrierter Institutionalismus 176, 268, 358
Aktienkapital, -gesellschaften 165, 167, 250, 382
Aktionsforschung 298
Alleinselbstständigkeit 29, 77, 99, 101 f., 148, 178, 289, 305
Allgemeinverbindlichkeit 217, 222, 349, 350 f.
Altersmanagement 36
Altersmanagement 36
Alterungsprozess 33
A-M-O-Modell 280
Andere Vertretungsorgane 125, 216, 218
Anerkennung 17–20, 21, 26 f., 44, 71, 73, 92, 117–120, 142, 151, 281, 284, 304, 332, 343
Angestellte 20–24, 77 f., 106 f., 127, 143, 157, 225, 232, 243 f., 349
– technische A. → Ingenieure
– leitende A. → Führungskräfte
Arbeit 4.0 205, 266, 326, 335
Arbeiterbewegung 17, 19, 56, 61, 175, 200, 214, 219
Arbeiterbewusstsein 27, 32, 60–64, 340
Arbeiterklasse 21, 27 f., 62, 214, 232
Arbeitgeberverbände 64–68, 88, 109, 111, 143, 175, 177, 213 f., 216, 218, 221 f., 241, 284, 348, 350, 370
Arbeits- und Gesundheitsschutz 68–71, 176, 202, 211, 215 f., 267, 331
Arbeitsbeziehungen 20, 64, 136, 213, 226, 303, 309, 314, 317, 344, 348, 371, 375, → auch Industrielle Beziehungen
Arbeitsdirektor 369 f.
Arbeitseinsatzkonzept 90, 276, 278
Arbeitsgesellschaft 25, 54, 71–75, 130, 151, 155, 280, 282, 305
Arbeitskampf, -konflikt 124, 132, 177, 211, 214, 332, 349, → auch Streik
Arbeitskraftunternehmer 63, 75–79, 148, 192, 198, 260, 288, 291, 317, 321, 341, 363
Arbeitslosenversicherung 31, 154, 156
Arbeitslosigkeit 18, 29, 72 f., 92, 101, 103, 105, 110, 153, 211, 284, 289, 306, 323, 349, → auch Erwerbslosigkeit
Arbeitsmarkt 34, 71, 79–83, 100–105, 110, 115, 118, 128, 133, 138 f., 141, 150, 153, 155–159, 185, 197, 207, 214, 242, 257 f., 260, 277, 283 f., 288–291, 301 f., 305 f., 327, 329, 331, 375, 382, 386
Arbeitsmarktsegmentation 79–83, 139, 290, 307
Arbeitsmigration 29, 49, 328
Arbeitsorganisation 49, 59, 83–87, 110, 113, 115, 152, 158, 186, 190, 194, 198, 210, 234, 242, 247, 259, 265, 276 f., 288, 293 f., 311, 323, 325, 329, 335, 339, 341 f., 345, 352, 354, 373 f., 383
Arbeitspolitik 48, 68, 87–91, 94, 114, 158, 204, 276, 339
Arbeitsprozess 26, 42, 84, 139, 142, 182, 243, 309, 324, 344, 362
Arbeitsqualität 91–95, 132, 159, 201, 209, 336, 393
Arbeitsrecht 65, 81, 91, 100, 106, 197, 213, 216, 222, 283, 288, 301, 303
Arbeitsicherheit 125, → auch Arbeits- und Gesundheitsschutz
Arbeitsleistung 18, 21, 24 f., 30, 33, 38 f., 47, 56, 58, 72, 83, 88, 96, 103 f., 129, 133, 139, 179, 181, 190, 196, 231, 233, 240, 243, 248, 267, 288, 293, 320, 326, 328 f., 340, 345 f., 352, 372, 374, 385, 395
Arbeitsvertrag 24, 26, 30, 89, 95, 112 f., 117 f., 143, 190, 197, 261, 262, 314, 344, 355, 360, 362 f.
Arbeitsvorbereitung/Arbeitsbüro 231, 352 f.
Arbeitswertlehre 26
Arbeitszeit 31, 34, 40, 56, 72 f., 75, 82, 85, 95–99, 125, 148, 177, 189, 216, 241, 288–291, 325, 348–350, 355, 361, 383, 392–394
Arbeitszerlegung 26, 170, 353
Atypische Beschäftigung 77, 82, 99–103, 141, 197, 218, 305–307, 342
Aufsichtsrat 113, 217, 221, 368–371
Aussperrung 216, 222
Automatisierung, Automation 27 f., 45 f., 48, 57, 84, 107, 129, 138 f., 160, 182, 191, 211, 224, 299, 320 f., 323, 346
Autonomie 19, 23, 27, 46, 76, 78, 85, 87, 98, 113, 139, 157, 159, 161, 188 f., 192, 196, 203, 233, 243–245, 274, 299, 303, 311–313, 343, 347, 363, 381, 383
Befristung 101 f.
Belastung 93 f., 225, 266, 279, 314, 328, 332
Beruf 18, 37, 72, 94, 103–108, 109, 126, 142, 151, 157 f., 254, 259, 319, 332, 389, 392
Berufliche Bildung 106 f., 108–111, 120, 150, 157–159, 309, 318, 320, 339 f.
Berufsbildungsgesetz 108
Beschäftigungsfähigkeit → Employability
Beschäftigungssystem 49, 80, 115–118, 138, 178, 197, 290 f.
Betrieb 106, 112–115, 116, 119, 158, 190, 193, 239, 260, 263, 265, 293, 302, 325, 345, 348, 353 f., 362, 374, 380
Betriebliche Sozialordnung 114, 118–122, 192, 240 f.
Betriebsrat 122–125, 174, 193, 199, 216, 218, 241, 253, 264, 290, 303, 368
Betriebssoziologie 37, 90, 119
Betriebsvereinbarung 124, 174, 194, 266, 349
Betriebsverfassungsgesetz 122 f., 174, 186, 201, 217, 299, 349, 369
Boundaryless Career 254–256
Burnout 70, 78, 132, 314
Bürokratie 112, 127, 189–191, 210 f., 227, 250, 294, 297, 312, 314, 353, 361, 382
Call-Center 42, 86, 342
Chain-link Model 236
Competitive Managerial Capitalism 250
Cooperative Managerial Capitalism 250
Coordinated Market Economies 310, 377
Corporate Governance 277, 310, 371
Crowd Sourcing/Crowd Work 29, 40, 132, 149, 178, 192, 208, 229, 267, 281, 300–302, 381
Cyberphysische Systeme 204, 347

- Decent Work 54, 56, 91, 94 f.
Defizitmodell des Alterns 34
Dekommodifizierung 80, 213 f., 289
Deprofessionalisierung 40, 107, 233, 283
Dequalifizierung 34, 48, 60, 127, 158 f., 192, 233, 244, 320 f., 324, 352, 355 f.
Dezentralisierung 85, 114, 207, 229, 244, 248, 254, 288, 321, 325, 335, 347, 350 f., 359, 373–375, 381, 390
Dienstleistung 25, 27 f., 40, 42–44, 70, 74, 87, 94, 97, 100, 106, 126, 130, 135, 140 f., 145, 151, 157, 159, 210, 224, 227, 239 f., 244, 246, 281 f., 290, 300, 330, 335, 339, 342, 350, 356, 363, 388 f.
Dienstleistungsarbeit 126–130
Dienstleistungsgesellschaft 130–133
Digitale Transformation 41, 55, 60, 73, 74, 114, 134–138, 141, 148, 182, 253, 301, 305, 346, 376, 381, 395
Digitalisierung 27, 35, 41, 44 f., 60, 83, 86, 91, 98, 107, 125, 132, 134, 141, 146, 159 f., 198, 200 f., 203, 205–208, 211, 224 f., 227 f., 245, 265 f., 279, 313 f., 321, 326, 335, 341–343, 346, 356, 359, 381–383, 387
Direktionsrecht 117, 215
Diskursive Koordinierung 190
Diversifizierte Qualitätsproduktion 111, 276, 309
Diversity 36, 39, 199, 296
Doing Gender 38
Doppelte Vergesellschaftung 37, 62, 330
Downgrading 141
Drittelbeteiligungsgesetz 369
Ehrenamt, Freiwilligenarbeit 18, 25, 29, 37, 55, 149, 281, 283, 330 f.
Einbettung 46 f., 105, 119 f., 128, 129, 180, 248, 257, 259, 272–274, 293, 295, 302, 367, 384, 386 f.
Einfacharbeit 46, 138–142, 150, 157, 173, 207 f., 241, 356
Einheitsgewerkschaft 175, 221
Elite 251 f., 255 f.
Emotionsarbeit → Gefühlsarbeit, Emotionsarbeit
Employability 117, 150, 320
Entberuflichung 107
Entfremdung 27, 48, 57, 104, 298 f., 322, 385
Entgelt 18, 79, 81, 84, 95 f., 99, 105, 125, 142–146, 149, 157, 247, 277, 289, 348, 350, 361 f., → auch Lohn
Entgeltrahmenabkommen 19, 24, 121, 145, 349
Entgrenzung 31, 39 f., 70, 77, 85, 98, 132, 135, 146–149, 160, 192, 208, 211, 265, 267, 279, 281, 302, 363, 390, 393, 395
Entscheidungsfindung, -prozess 294, 297, 322, 325, 361, 376, 391
Environmental Labour Studies 56
Erwerbsarbeit 25, 37, 39, 49, 53 f., 71, 87 f., 92, 95, 142, 146, 149–153, 280, 282, 292, 304–306, 308, 318, 327, 329 f., 363, 392 f.
Erwerbslosigkeit 150, 153–156, → auch Arbeitslosigkeit
Ethnomethodologie 38
Exklusion 20, 305, 308
Expatriates 51, 251, 256, 267
Facharbeit 46, 139, 141, 157, 170, 172, 278
Facharbeiter 59, 107, 109, 119, 139, 157–161, 170, 177, 278, 342
Fallstudien 31, 114, 161–164, 240, 264
Familie(narbeit) 18, 25, 30, 37, 100, 146, 195, 212, 281, 289, 326–329, 392, 394 f.
Familienmodell → Adult Worker Model, Male-Breadwinner-Modell, Versorgerehe
Festlohn 143
Finanzialisierung 279, 373, 381 f.
Finanzmarkt, -kapital 50, 91, 164–169, 176, 184, 228, 252, 257, 259, 380, 382, 387, 390
Flächentarifvertrag 348, 350
Flexibilisierung 40, 74, 82, 98, 100 f., 135 f., 144, 146–148, 172, 207 f., 211, 282, 290, 302, 305, 317, 328 f., 344, 346, 350, 359, 375, 382, 393 f.
Flexible Spezialisierung 172, 276
Fließband, Fließfertigung 26 f., 86, 169 f., 172 f., 187, 200, 247, 278, 345, 352
Ford Motor Company 170 f.
Fordismus 19, 31, 139, 147, 169–174, 228, 246, 248, 250, 298, 352, 380
Frauenerwerbstätigkeit 97 f., 100, 102 f., 128, 132 f., 154, 281, 289 f., 328, 393
Freelancer 77, → auch Alleinselbstständigkeit
Freiwilligenarbeit → Ehrenamt, Freiwilligenarbeit
Friedenspflicht 123 f.
Führungsforschung 199
Führungskräfte 39, 107, 110, 188, 193, 197, 199, 249, 255, 266, 298, 317
Führungsstil 18, 120, 251
Ganzheitliche Produktionssysteme 87, 186, 249
Gebrauchswert 76, 243
Gefühlsarbeit, Emotionsarbeit 42 f.
Gender Mainstreaming 39
Gendered Organization 38
General Motors 171
Geschlechter-/Genderforschung 18, 37, 62, 73, 78, 96, 106, 146, 288, 296, 306 f., 327 f., 330 f., 342, 393
Gesundheit 34 f., 68 f., 92, 132, 148, 155, 195, 212, 314, 328, 330
Gesundheitsförderung 68–70, 202, → auch Arbeits- und Gesundheitsschutz
Gewährleistungsarbeit 225
Gewerkschaften 23 f., 56, 64, 67, 81, 88, 92, 99, 109, 111, 123 f., 143, 145, 150, 154, 158, 174–179, 213 f., 216, 218–222, 279, 284 f., 298, 308, 348–351, 354, 368, 370
Gigwork 300
Global Labour History 33
Globale Produktionsnetzwerke (GPN) 181
Globalisierung 29, 50, 97, 107, 125, 165, 179, 183–186, 212, 217, 227 f., 230, 242, 251 f., 275, 287, 291, 341, 367, 371, 387
Global-Value-Chains-Ansatz (GVC) 180
Glokalisierung 183
Großtechnische Systeme/Large Technical Systems (LTS) 358
Großunternehmen 67, 124, 162, 164, 167–169, 211, 239, 250, 252, 364, 373 f., 376, → auch Transnationale Unternehmen
Gruppenarbeit 28, 85, 144, 147, 186–189, 216, 244, 248, 277, 299, 321, 325, 383
Gute Arbeit → Arbeitsqualität

- Handlungskoordination 258
 Handlungstheorie 338
 Handwerk 25, 57, 106, 109, 117, 157, 159, 192, 209, 239, 246, 297
 Hausarbeit, Haushalt 18, 25, 37, 40, 73, 95 f., 98, 128, 132, 196, 280–282, 326, 328, 330 f., 395, → auch Familie(narbeit)
 Haustarifvertrag 348, 350
 Hawthorne-Studien 18, 186, 298
 Herrschaft 22, 31, 59, 84, 112 f., 119, 189–192, 198, 206, 210, 244, 261, 293, 307, 323, 331, 374, 386, 391 f.
 Hierarchie 20, 85, 112 f., 161, 190, 219, 231, 241, 244, 248, 252, 255, 258, 262–264, 272, 289, 295, 312, 321, 327, 347, 363, 372–374, 376, 382 f., 387 f.
 High-Performance Work Practices/Systems 87, 248, 279
 Home Office 193–197, 223, 394 f.
 Human Relations 18, 27, 139, 197, 200, 294, 298
 Human Resource Management 87, 197–200, 219, 299, 302, 392
 Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) 29 f., 59, 69, 90, 92, 186, 200–204, 228, 248, 298 f., 335, 355
 Humankapitaltheorie 81, 116, 253
 Impliziter Vertrag 118, 316
 Indirekte Steuerung 47, 76, 160, 192, 194, 265, 279, 375, 381
 Individualberuf 77, 105, 108, 109
 Industrialisierung 26, 50, 61, 158, 175, 209–213, 219, 224, 231, 237, 250, 293, 324
 Industrie 4.0 46, 60, 86, 107, 134, 141, 204–209, 223, 266, 321, 325, 335, 359
 Industrielle Beziehungen 89 f., 124, 143, 174, 177, 213–219, 219–223, 310 f., 314, 368, 378, → auch Arbeitsbeziehungen
 Industrieproletariat 60
 Informations- und Kommunikationstechnologie 28, 58, 182, 203 f., 211, 223, 229 f., 244, 265, 325, 345 f.
 Informationsarbeit 223–227, 228 f., 391, → auch Wissensarbeit
 Informationsgesellschaft 224, 227–230
 Informatisierung 46 f., 58, 135, 207, 224 f., 227–230, 234, 341, 345, 359, 375
 Informelle Arbeit, Informeller Sektor 25, 29, 220, 281 f., 303, 308
 Informelle Beziehungen 27, 139
 Ingenieure 21, 107, 225
 Ingenieursarbeit 231–234
 Innovation 28, 54, 58, 110, 161, 173, 210, 234–238, 274, 309 f., 333, 339, 345, 358–360, 378 f., 388 f.
 Innovationssystem 133, 236, 359
 Insider-Outsider-Theorie 289
 Institutionenökonomik 81, 116, 118, 158, 386
 Interaktion 27 f., 38, 41–45, 70, 94, 119, 126–128, 187, 196, 205, 339, 342
 Interessenvertretung 23, 55, 66, 69, 89, 102, 120, 122 f., 145, 211, 215 f., 221, 226, 232, 242, 260, 266, 289, 342, 348, 351, 367 f.
 Intersektionalität 38
 Intrapreneur 77
 Investor Capitalism 164
 Just-in-Time-Fertigung 247
 Kaizt-Index 286
 Kaizen 187, 247
 Kapitalverwertung 29, 113 f., 127, 278, 331
 Karriere 18, 101, 251, 254
 Klassenbewusstsein 27, 61
 Kleinbetrieb 36, 67, 119, 121, 124, 141, 162, 172, 218, 239–242, 250, 252, 290
 Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) → Kleinbetrieb
 Klient 42, 131 f., 332
 Knowledge Industry 224
 Koalitionsfreiheit 174, 216, 219
 Kommodifizierung 82, 380, 382, 389
 Kommunikation 17, 86, 184, 187, 190, 319
 Kompetenz 46, 49, 318–322, → auch Qualifikation, Qualifizierung
 Konfliktpartnerschaft 70, 214
 Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) 244, 247 f.
 Kontrolle 23, 31, 47 f., 76, 84 f., 89, 113, 115, 128 f., 136, 139, 143, 153, 158, 168, 182, 190, 192, 198 f., 206 f., 209, 215, 225 f., 230, 233 f., 241, 242–245, 250, 253, 261 f., 266, 278 f., 293, 307, 312, 314, 321, 340, 342, 353, 355, 359, 362 f., 373 f., 383, 394
 Korporatismus 220
 Kreativwirtschaft 267, 342
 Kunde 42–44, 78, 126 f., 132, 383
 Kündigungsschutz 309
 Künstliche Intelligenz 28, 45–49, 60, 134 f., 138, 160, 203, 205, 224, 245, 303
 Labour Process Debate/Theory 31, 44, 84, 87, 192, 198, 226, 243, 261, 344, 355
 Landwirtschaft 25, 50, 209, 220, 281, 288
 Lean Production 90, 172, 187, 245–249, 277, 279, 299, 325, 347, 356, 374
 Lebensführung 17, 37, 63, 75–78, 147 f., 267, 282, 322, 327, 343, 393
 Lebenswelt 18, 119 f., 127, 129, 146 f., 149, 185, 201, 210–212, 322
 Leiharbeit 100–102, 118, 140, 218
 Leistungsbereitschaft, -orientierung 63, 81, 115, 117, 139, 150, 317
 Leistungslohn 143 f.
 Leistungspolitik, -regulierung, -steuerung 19, 23, 39, 47, 76, 84, 88, 115, 120, 142–144, 148, 194, 241–243, 245, 248, 262 f., 265, 277, 291, 353, 362 f., 382 f., 394
 Liberal Market Economies 310, 377
 Lieferketten 56, 97, 265, 311, 347
 Lieferkettengesetz 182
 Lohn 116 f., 133, 142, 151, 171, 174, 211, 215 f., 241, 259, 325, 332, 349, 352 f., 355, 383, → auch Entgelt
 Lohnarbeit → Erwerbsarbeit
 Lohnform 142–144
 Macht 27, 114, 118, 179, 181 f., 189 f., 192, 198, 230, 242, 261–263, 323, 344, 368, 377, 379, 384, 386
 Male-Breadwinner-Modell 288, 291, 393, → auch Versorgung
 Management 23, 39, 59, 78, 84, 89–91, 118 f., 124, 167 f., 192, 198, 200, 210, 213, 216, 227, 232, 241,

- 243 f., 249–253, 254, 260–262, 264, 274, 277, 297 f., 299, 308, 317, 324, 335, 353, 355, 365, 376, 381 f., 391
- Managementkarriere 254–257
- Manteltarifvertrag 348
- Manufaktural 25, 210, 239
- Marienthal-Studie 155
- Markt 147, 229, 244 f., 257–260, 272, 275, 341, 345, 347, 378, 380–385, 387
- Marktsteuerung 128 f., 244, 381
- Massenproduktion 26, 30, 92, 97, 139, 169–174, 200 f., 228, 237, 240 f., 246, 288 f., 309, 312, 346, 352–354
- McDonaldisierung 44, 86, 132
- Migration 40, 49–52, 153, 185, 306 f., 366
- Mikropolitik 31, 89, 119, 260–264, 295, 323, 366, 374
- Mimetischer Isomorphismus 374
- Mindestlohn 51, 145, 215–217, 220, 222, 284–286, 350 f.
- Mitbestimmung 63, 69, 92, 98, 102, 113, 121, 123, 144, 201, 211, 213, 220 f., 226, 241, 253, 288, 290 f., 297, 309, 332, 348, 354, 368 f., 371, 375
- Mitbestimmungsgesetz 368 f.
- Mittelschicht, -stand 20, 22, 239, 255
- Mobile Arbeit 97, 148, 193, 265–268, 394
- Mobilität 29, 79, 82, 105 f., 115–117, 265–267, 395
- Monopson 284
- Montanmitbestimmung 368 f.
- Münchener Betriebsansatz 58, 113
- Multinationale Unternehmen → Transnationale Unternehmen
- Nachhaltigkeit 53–56, 73, 92, 94, 199, 212, 329
- National Systems of Innovation 236
- Neo-Institutionalismus 268–271, 295, 323, 366
- Neoklassik 96, 115, 156, 387
- Neokorporatismus 66
- Netzwerk 114, 117, 121, 134, 166, 181, 190, 211, 230, 237, 242, 271–275, 309, 312 f., 342, 347, 364–366, 375, 381, 384, 386 f.
- Netzwerk-governance 271–273, 275
- Neue Produktionskonzepte 84, 90, 132, 159, 187, 276–280, 299, 320, 340, 352
- Nicht-Erwerbsarbeit 280–283, 331, 393
- Niedriglohn 80, 82, 100, 102, 110, 128, 135, 138, 150, 181, 283–287, 290, 306, 329, 332, 350
- Non-standard Employment 102
- Normalarbeitsverhältnis 33, 37, 73, 79, 96, 99, 101, 146 f., 151, 154, 281, 287–292, 305, 307, 329, 363
- Offshoring 179, 267, 373
- Ökologie 53 f., 178
- Open Innovation 238, 359
- Organisationsgrad 67, 175, 177, 221 f., 241
- Organisationssoziologie 190, 251, 268 f., 292–296, 312, 361, 386
- Organizational-Field-Forschung 270
- OT-Mitgliedschaft 67, 350
- Outsourcing 118, 198, 242, 246, 267, 350, 373
- Partizipation 19, 48, 190, 216, 242, 296–300, 311, 335, 368, → auch Mitbestimmung
- Pendler 49, 51
- People Analytics 199
- Personalentwicklung 197, 247
- Personalführung 197, 299
- Personalmanagement 197, 363, 383
- Plattformarbeit 46, 107, 129, 134 f., 138, 153, 160, 180, 182, 226, 279, 300–304, 342, 359
- Polarisierung 28, 48 f., 63, 139, 152, 158, 160, 208 f., 244, 276, 321, 324, 356
- Prekariat 227, → auch Prekarität
- Prekarität 31 f., 39, 74, 77, 79, 83, 91, 129, 135, 141, 279, 282, 291, 303, 304–308, 329, 331, 342 f.
- Prinzipal-Agent-Theorie 81, 116 f., 251, 388
- Produktionskonzept 144, 248, 251, 298, → auch Neue Produktionskonzepte
- Produktionsmodell 91, 147, 170, 172, 217, 246, 258, 309, 355
- Produktionsregime 34, 85, 133, 200, 308–311
- Profession, Professionalisierung 28, 37, 40, 42, 103 f., 151, 159, 168, 191, 232, 332, 338
- Projektarbeit 311–314
- Projekte 121, 147, 217, 225, 252, 275, 311–314, 325, 375, 383
- Projektmanagement 311–314
- Protestantische Ethik 26, 61, 210
- Psychologischer Vertrag 118 f., 244, 314–317, 362
- Qualifikation, Qualifizierung 20, 23, 28, 34, 47, 49, 51, 57, 59, 80 f., 84, 90, 102 f., 105, 107 f., 110 f., 115–117, 125, 138, 139, 141, 150–152, 155 f., 157 f., 160, 197, 208 f., 212, 233 f., 237, 241, 244, 289, 298, 301, 304, 306, 318–322, 324, 340, 342, 348
- Qualitätsmanagement 347
- Qualitätszirkel 187, 244, 299, 321
- Randbelegschaft 32, 82, 247, 305
- Rational Choice/Rationale Wahl 251, 269, 388
- Rationalisierung 23, 26 f., 37, 39, 45 f., 48, 59, 76, 85, 90, 92, 97, 119, 128 f., 131, 135, 146 f., 151, 159, 171, 201, 211, 225, 231, 233–235, 241, 244, 251, 275–278, 294, 298, 322–326, 329, 331 f., 337 f., 341, 343, 345, 352–356, 373, 375, 383–385, 395
- Rationalität 38, 42, 96, 165, 169, 210, 251, 262, 269 f., 294 f., 322 f., 337, 372, 386 f., 394
- Reelle Subsumtion 324
- Regulationsschule, -theorie 30, 169, 173, 309, 352
- Reproduktion 37, 62, 95 f., 131 f., 142, 212, 281–283, 326–330, 388, 393
- Reprofessionalisierung 159, 276, 278, 299, 346
- Resilienz 35
- Rezentralisierung 373
- Reziprozität 117, 120, 272, 315, 362
- Saab 203
- Schlanke Produktion → Lean Production
- Science and Technology Studies (STS) 60, 238, 357, 360
- Segmentationstheorien 79, 115, → auch Arbeitsmarktsegmentation
- Selbstorganisation, Selbstregulierung 76, 86 f., 146 f., 206, 225, 241, 244, 299, 307, 313 f., 318, 329, 335, 339, 342 f., 363, 372, 375, 382 f., 394
- Selbstständigkeit 55, 77 f., 103, 149, 151, 301 f.
- Shareholder Value 164, 167 f., 197, 252
- Social Construction of Technology (SCOT) 358
- Solo-Selbstständigkeit → Alleinselbstständigkeit

- Sorgearbeit, Care Work 19, 31, 37, 40, 55, 71, 73, 132, 149, 281 f., 307, 326–328, 330–333, 343, 392 f., 395
- Soziale Innovation 333–336
- Soziale Sicherung, Sozialstaat, Sozialsystem 33, 39, 54, 69, 71 f., 100, 102, 133, 150, 152, 212, 283, 288 f., 292, 303–307, 329, 331, 335
- Sozialversicherung 68, 98, 101, 143, 151, 154, 211, 287
- Spielarten des Kapitalismus → Varieties of Capitalism
- Stammebelegschaft 32, 82, 100, 102, 247, 289, 305–307
- Standard Employment Relationship 291
- Standardisierung 169, 225, 233, 247, 249, 381
- Stille Reserve 154
- Strategic Choice 87, 215
- Strategische Spiele 263
- Streik 92, 132, 174, 211, 216, 220, 222, 303, 349, 351, → auch Arbeitskampf, -konflikt
- Strukturierungstheorie 273 f., 295
- Subjekt(ivität) 18, 38, 48, 64, 77, 86, 88, 119, 147, 277, 313, 336, 339–341, 343 f., 355, 363, 393
- Subjektivierendes Arbeitshandeln 336–340
- Subjektivierung 18, 39, 64, 77, 85 f., 92, 135, 146–148, 192, 225, 279, 282, 302, 313, 339, 340–344, 363, 382, 390 f., 393
- Subsistenzwirtschaft 220
- Sustainable Development Goals 54, 95
- Sustainable Work 53
- Symbolischer Interaktionismus 17
- Systemische Rationalisierung 28, 85, 90, 132, 180, 203, 206, 225, 278, 320, 324, 344–348, 375, 381
- Systemtheorie 215, 251, 294
- Tarifpolitik 65, 67, 89, 92, 157, 176, 218, 355
- Tarifvertrag 36, 64–67, 92, 97, 99, 102, 118, 124 f., 143, 145, 150, 157, 174–177, 213, 215, 217 f., 241, 285–287, 289, 309, 332, 348–351
- Tauschwert 76
- Taylorismus 26, 58, 84, 86, 92, 139, 147, 169, 192, 208, 228, 233, 244, 248, 250, 276, 339, 345 f., 352–356
- Technikbegriff 57 f., 360
- Technikdeterminismus 57–59, 136 f., 206, 323 f., 358
- Technikeinsatz 23, 57, 84
- Technikgeneseforschung 358
- Technikgestaltung 48, 59, 137, 201, 339
- Techniksoziologie 45, 47, 137, 206, 357–360
- Technisierung 57, 113, 158, 191, 229, 323 f., 355 f.
- Teilarbeitsmärkte 79–82, 116, 150
- Teilzeitarbeit 29, 73, 98, 100 f., 103, 218, 288–291, 332, 349
- Telearbeit, Teleheimarbeit 193
- Tertiarisierung 97, 127 f., 130, 133, 140, 219, 227, 341
- Total Quality Management (TQM) 187
- Toyota 59, 172 f., 246 f., 325
- Transaktionskosten(theorie) 81, 112, 116, 258, 272, 274, 362
- Transformationsproblem 57, 76, 81, 89, 115, 143, 191 f., 241 f., 244, 360–364
- Transnationale Unternehmen 87, 364–367, 379
- Transnationale Unternehmensvereinbarungen 179
- Transnationalisierung 38, 41, 50, 165, 179, 183–186, 218, 256, 314, 364, 367
- Transplants 247 f.
- Tripartismus 215
- Ungewissheitszonen 119, 192, 261 f., 374
- Ungleichheit 17, 38, 48 f., 81 f., 105 f., 129, 132, 142, 166, 176, 179–181, 185, 230, 259, 284, 298, 329, 379, 391
- Uno-actu-Prinzip 43, 131
- Unterbeschäftigung 153 f.
- Unternehmen 112, 115, 117, 119, 127, 152, 155, 158, 165, 167, 179, 184, 190, 198, 235, 237, 239 f., 250, 258, 261–263, 270, 272 f., 292 f., 308, 330, 335, 341, 345, 347–349, 364 f., 368, 370, 372, 378, 380–382, 384, 387
- Unternehmens(re)organisation 372–377
- Unternehmensberatung 270
- Unternehmenskultur 119, 240, 244, 366
- Unternehmensmitbestimmung 217, 221, 368–372
- Unvollständiger Vertrag 43, 57, 89, 117, 243, 314, 361
- Upgrading 140 f., 180 f., 321
- Varieties of Capitalism 96, 236, 258 f., 300, 310 f., 377–380
- Verbetrieblichung 92, 124 f., 145, 177, 350, 371
- Verbürgerlichung 61 f.
- Vermarktlichung 40, 70, 79 f., 85, 135, 146 f., 192, 233, 244, 257, 279, 291, 302, 313, 346, 363, 375 f., 380–384, 391
- Versorgerehe 99, → auch Male-Breadwinner-Modell
- Vertrauen 23, 117, 119 f., 192, 243 f., 272, 384
- Verwissenschaftlichung 223, 251, 339
- Vollbeschäftigung 154
- Volvo 203
- Warencharakter der Arbeit 26, 142, 213 f., 243, 361
- Werkstattprinzip 170
- Werkvertrag 29, 99 f., 102, 117, 178
- Wertschätzung 18, 85, 276, 284, 304, 324, → auch Anerkennung
- Wertschöpfungsketten 50, 56, 58, 85, 91, 94, 179–182, 205 f., 210, 212, 233, 235, 242, 246, 279, 307, 313, 345, 364, 374, 380–382
- Wirtschaftssoziologie 257, 260, 384–388
- Wirtschaftsverbände 65, 109, 218, 222
- Wissensarbeit 19, 46 f., 70, 126, 132, 223–227, 229, 241, 317, 388, 390 f., → auch Informationsarbeit
- Wissenschaftliche Betriebsführung 26, 211, 244, 297, 352
- Wissensgesellschaft 109, 130, 212, 224, 388–392
- Wohlfahrtsstaat → Soziale Sicherung, Sozialstaat, Sozialsystem
- Work-Life-Balance 71, 73, 148, 194, 199, 209, 267, 326–328, 330, 343, 392–395
- World-Polity-Forschung 269 f.
- Zeitanalysen 353
- Zentralisierung 131, 353
- Zielvereinbarung 144, 244, 383