

Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse: Der Einfluss von Betrieben auf Erwerbsverläufe*

Erklärungen von Beschäftigungschancen und Karrieren beziehen sich in der deutschsprachigen Sozialstrukturanalyse nach wie vor weitaus häufiger auf überbetriebliche Institutionen als auf die Struktur und Dynamik von Arbeitsorganisationen. Empirische Diagnosen einer „Verbetrieblichung“ von Beschäftigungsbedingungen in Deutschland erhöhen jedoch die Notwendigkeit, sich systematisch mit der betrieblichen Strukturierung von Erwerbsverläufen und daraus resultierender sozialer Ungleichheit zu befassen. Vor dem Hintergrund aktueller Prozesse organisationalen Wandels und vorliegender empirischer Studien wird vorgeschlagen, neben den gut etablierten, auf betriebliche Positionsstrukturen bezogenen Modellen der strukturalistischen Arbeitsmarktforschung analytische Perspektiven zu stärken, die die Strategiefähigkeit von Betrieben, das Handeln und die sozialen Beziehungen von Organisationsmitgliedern sowie die kulturelle Einbettung betrieblicher Personalpraktiken betonen.

1. Einleitung

In den letzten Jahrzehnten wurden in der Sozialstrukturanalyse Alternativen zu herkömmlichen Klassentheorien und Schichtmodellen entwickelt. Diese berücksichtigen, dass Menschen typischerweise in eine Vielfalt von Handlungsfeldern eingebunden sind und dass sie während ihres Lebens häufig zwischen sozialen Positionen wechseln. Methodologisch tragen vor allem Längsschnittbeobachtungen sozialer Differenzierungsprozesse der Mehrdimensionalität und Dynamik sozialer Strukturierung Rechnung. Die Erklärung der beobachteten Allokationsmuster und Ungleichheitsphänomene wird sehr stark von *institutionentheoretischen* Prämissen dominiert. So führen Studien zu Berufsverläufen und Beschäftigungsmustern beispielsweise Statuspassagen im Ausbildungs- und Erwerbssystem, berufliche Reorientierungen, Auf- und Abstiege, Arbeitsplatzwechsel und Erwerbsunterbrechungen in der Regel auf die handlungsorientierende und differenzierende Wirkung gesellschaftlicher Teilsysteme – des Berufsbildungssystems,

der beruflich strukturierten Arbeitsmärkte, der wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme und der Geschlechterordnungen – zurück. Empirische Analysen können dabei an die Diagnose einer „Institutionalisierung des Lebenslaufs“ (Kohli 1985) in modernen Gesellschaften anschließen. Ein anderes zentrales Merkmal moderner Gesellschaften ist hingegen nur in geringem Maß in das analytische Instrumentarium der Ungleichheitsforschung integriert: *Organisationen*. Erwerbsverläufe und berufliche Entwicklungen von Personen, ihre Inklusionschancen und Beschäftigungsbedingungen werden wesentlich auch durch Organisationen, insbesondere Arbeitsorganisationen¹, bestimmt. Die Möglichkeit entlohnter Beschäftigung ist an die spezifische Arbeitskräftenachfrage von privatwirtschaftlichen Unternehmen, Verwaltungen, gemeinnützigen Betrieben oder anderen Arbeitgebern gebunden. Eine organisationssoziologische Fundierung der Sozialstrukturanalyse, vor allem der Erwerbsverlaufsforschung, wurde mehrfach angeregt (siehe etwa Preisendörfer 1987; Allmendinger/Ludwig-Mayerhofer 1998; Bommes 2001). Doch noch wissen wir wenig Systeme-

* Für hilfreiche Kommentare danke ich Holger Lengfeld, Stefan Liebig und zwei mir unbekanntem Gutachtern.

matisches darüber, wie institutionalisierte Lebensläufe „organisiert“ sind und wie die „organisationale(n) Determinanten beruflicher Karrieremuster“ (Preisendörfer 1987) aussehen. Auffällig, aber wohl nicht zufällig ist eine gewisse Sprachlosigkeit der Ungleichheitsforschung, wenn es um die sozialen Folgen aktueller betrieblicher Reorganisationsprozesse, wie etwa des Börsengangs von Großunternehmen, des Abbaus von Stammpersonal oder der Einführung indirekter Steuerungsformen von Arbeit, für die Strukturen sozialer Ungleichheit, geht.

Dabei muss das Untersuchungsfeld selbst nicht mehr etabliert werden. Es wäre falsch, Arbeitsorganisationen einfach als „blinden Fleck“ der Analyse von Arbeitsmarktstrukturen zu bezeichnen. Denn es gibt eine gut entwickelte Forschung, die seit Ende der 1970er Jahre zunächst vor allem im angelsächsischen Raum die Arbeitskräftenachfrage von Firmen und Unternehmen als zentralen Faktor für die Erklärung von Beschäftigungschancen, Einkommen und Mobilität etabliert hat. Das unter der Überschrift des „Neuen Strukturalismus“ in der Arbeitsmarktforschung entstandene Feld hat sich inzwischen – stark von der angelsächsischen „labor economy“ bestimmt – in eine Vielzahl von Spezialthemen verzweigt und ist in den letzten Jahren auch im deutschsprachigen Raum schnell gewachsen, u.a. aufgrund deutlich verbesserter Datengrundlagen (IAB-Betriebspanel, linked Employer-Employee-Daten des IAB). Diese Forschung hat vielfach belegt, dass die Betriebszugehörigkeit einen eigenständigen sozialen Kontext konstituiert, in dem Charakteristika von Arbeitnehmern in spezifischer Weise wahrgenommen, bewertet und entlohnt werden. Die Rezeption der für die Ungleichheitsforschung relevanten Ergebnisse ist allerdings nicht leicht. Für die Vergangenheit vorliegende Bestandsaufnahmen der Ergebnisse, die paradigmatische Zuordnungen und zugleich Mahnungen sind, die theoretische Synthese der Ergebnisse nicht zu vergessen (u.a. Baron/Bielby 1980; Wharton 1994), werden durch eine Vielzahl neuer Themen und eine zunehmende Vielfalt von Daten erschwert. Gleichzeitig ist die Dichte der für Sozialstrukturanalysen relevanten Informationen in den

vorliegenden Analysen oft niedrig. Schon aufgrund der Datenlage gibt es beispielsweise kaum Studien, die die privaten Lebensformen der Arbeitnehmer oder die Ressourcenakkumulation in der Erwerbsgeschichte einbeziehen.

Im Folgenden werden Diskussionen um die „Verbetrieblichung“ von Beschäftigungsbedingungen, von Lohn- und Tarifpolitik als empirischer Ausgangspunkt herangezogen, um auf die strategische Bedeutung der Analyse von Arbeitsorganisationen in der Sozialstrukturanalyse hinzuweisen (Abschnitt 2.1). Anschließend wird ein Angebot für die makrotheoretische Einbettung aufgerufen: die Diagnose moderner Gesellschaften als „Organisationsgesellschaften“ (u.a. Schimank 2005), die die fundamentale Rolle formaler Organisationen für gesellschaftliche Integration, für die Allokation von Ressourcen, die Durchsetzung von Interessen und das Prozessieren von Entscheidungen in modernen Gesellschaften betont (Abschnitt 2.2).

Das zweite Argument des Beitrags betrifft die Implikationen des Desiderats, die betriebliche Strukturierung von Erwerbsverläufen systematischer zu untersuchen. Vieles weist darauf hin, dass traditionelle Modelle bürokratischer Organisationen nicht (mehr) genügen, um den Einfluss von Betrieben auf Beschäftigungsmuster und Karrieren zu verstehen. Um für die Analyse der sozialstrukturellen Mechanismen „post-bürokratischer Organisationen“ (Heckscher/Donnellon 1994) bzw. „post-fordistischer Ökonomien“ (DiPrete/Maurin/Goux 1999) gerüstet zu sein, müssen die dominanten Organisationsmodelle der strukturalistischen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsforschung ergänzt und erweitert werden. Gerade für die deutschsprachige Forschung liegen Anleihen bei der Industrie- und Betriebs- sowie der Organisationssoziologie nahe, die kulturelle Aspekte sowie die Handlungsfähigkeit von Individuen und von Organisationen in den Blick nehmen. Daher werden nach einer Erinnerung an zentrale Paradigmen der strukturalistischen Arbeitsmarktforschung (3.1) alternative Perspektiven auf Organisationen skizziert, die für die soziologische Analyse von Erwerbsverläufen und innerbetrieblichen Karrieren ertragreich scheinen (3.2). Diese werden im

Hinblick auf ihr Erkenntnispotenzial diskutiert, wobei exemplarisch auf vorliegende empirische Studien zurückgegriffen wird.

2. Argumente für einen „organizational turn“ in der Sozialstrukturanalyse und Arbeitsmarktsoziologie

Unternehmen sind in Deutschland stärker auf überbetriebliche Institutionen der Ausbildungs-, Beschäftigungs- und sozialpolitischen Systeme bezogen, als dies beispielsweise für ihre US-amerikanischen Pendanten zutrifft. Die institutionalistische Prägung der Sozialstrukturanalyse von Erwerbsarbeit hat darin ihre Grundlage. Insoweit betriebliche Entscheidungen und Personalpolitiken durch überbetrieblich gültige Regeln und Handlungsmuster vorstrukturiert werden, bewahren sich institutionalistische Deutungen, auch wenn sie die einzelbetriebliche Ebene ausblenden. Doch Diagnosen einer „Verbetrieblichung“ der Bedingungen und Folgen von Erwerbsarbeit behaupten eine Zunahme organisationsvermittelter Ungleichheiten (2.1). Auch wenn einzelne Argumente dieser Debatte bezweifelt werden mögen, sollten doch die Behauptungen einer Ausdifferenzierung der ökonomischen Situation von Unternehmen, einer wachsenden Vielfalt betrieblicher Beschäftigungsangebote und einer nachlassenden Prägestkraft überbetrieblicher Institutionen Herausforderungen für die empirische Sozialstrukturanalyse sein. Ein theoretischer Deutungsrahmen für die sozial differenzierende und strukturierende Wirkung von Betrieben ist das Konzept der Organisationsgesellschaft (2.2).

2.1 „Verbetrieblichungstendenzen“ im deutschen Erwerbssystem?

Der „Rheinische Kapitalismus“ (Albert 1993) ist seit den 1990er Jahren in die Kritik geraten. In der Wirtschaft, im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt werden über Jahrzehnte bewährte Institutionen nicht mehr als Handlungsentlastungen, sondern als Blocka-

den wahrgenommen. Positive Rückkopplungen, etwa zwischen innovationsbezogenen Rationalisierungsstrategien der Unternehmen, Hochlohnstrategien der Gewerkschaften, der Umverteilung von Arbeit, Massenkonsum und dem Ausbau des Wohlfahrtsstaats, scheinen unterbrochen. Überbetriebliche Institutionen, die in der Vergangenheit die Ausbildung und Beschäftigung von Arbeitnehmern in wichtigen Bereichen standardisiert haben, gelten immer häufiger als zu starr. Seit den 1990er Jahren wird im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem beobachtet, dass sich Prozesse der Ressourcenallokation und Regulierung von Beschäftigung zumindest partiell von einer überbetrieblichen Ebene auf die Ebene einzelner Unternehmen und Betriebe verschieben. Noch handelt es sich eher um allmähliche Gewichtverlagerungen im Zusammenspiel betrieblicher und außerbetrieblicher Bestimmungsgründe von Arbeitsentgelten, Altersrenten, Qualifizierungsangeboten oder Arbeitszeitregimes, nicht um eine Ersetzung überbetrieblicher Regularien durch betriebliche. Offen ist, ob die Akzentuierung der betrieblichen Regulierungsebene in einen dauerhaften Prozess der Einflussminderung von überbetrieblichen Institutionen münden wird².

Die „Verbetrieblichung“ des bundesdeutschen Systems industrieller Beziehungen wird für Westdeutschland seit Ende der 1980er Jahre diagnostiziert (vgl. Schmidt/Trinczek 1989: 135f.). Als Indiz für die Ausweitung des Phänomens gilt die in Ostdeutschland seit Mitte der 1990er Jahre rapide gesunkene Tarifbindung der Unternehmen (Mense-Petermann 1996). 2003 wurden nur noch 56% aller ostdeutschen und 71% aller westdeutschen Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst (Bispinck 2003: 1). Aufgrund der geringeren Tarifbindung kleiner Firmen ist die Quote der tarifgebundenen Betriebe in beiden Landesteilen noch deutlich niedriger. Zudem ermöglichen Öffnungs- und Härtefallklauseln in den Flächentarifverträgen, von kollektiven Standards der Arbeitszeitgestaltung und Entlohnung auch dann abzuweichen, wenn dies eine Niveauabsenkung bedeutet. So können Tarifierhöhungen ausgesetzt oder zusätzliche

tarifliche Einkommensbestandteile wie Jahressonderzahlungen oder Urlaubsgeld vermindert werden (vgl. ebd.). Die Etablierung betrieblicher Bündnisse für Arbeit hat seit den 1990er Jahren zu einer Neukonfiguration der Arbeitsteilung zwischen betrieblicher und sektoraler Regulierung geführt (Rehder 2003: 242f.). Betriebliche Vereinbarungen haben ihrerseits zunehmend Bedingungen für Tarifverträge gesetzt.

Differenzierungen von Arbeitsentgelten werden jedoch nicht nur „nach unten“ durch Tariffucht oder die Nutzung tarifvertraglicher Öffnungsklauseln bewirkt, sondern auch „nach oben“ durch Aufstockungen von Tariflöhnen. Zwar ist der Anteil der Unternehmen, die generell übertariflich entlohnen, in Westdeutschland seit 1993 gesunken (Bellmann/Kohaut/Schnabel 1998), doch nehmen an den Marktgewinn gekoppelte Lohnformen auf kleiner Basis rasch zu, beispielsweise durch erfolgsorientierte Entgeltbestandteile (Voswinkel 2000) und Mitarbeiterbeteiligungen (Backes-Gellner et al. 2002). In westdeutschen Privatbetrieben sind Lohnunterschiede in den 1990er Jahren inner- und zwischenbetrieblich gewachsen, wesentlich aufgrund erhöhter Heterogenität der Firmen (Alda/Bellmann/Gartner 2005). Zugenommen hat auch der betriebliche Einfluss auf die Altersvorsorge (Leiber 2005). Das 2002 in Kraft getretene Altersvermögensgesetz verfolgte das Ziel, Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch alternative Vorsorge aufzufangen, und erweiterte das Spektrum der Formen betrieblicher Altersvorsorge.

Als Hintergrund der „Verbetrieblichungstendenzen“ werden Geschäftsstrategien ausgemacht, die gleichzeitig auf Flexibilitätszuwachs, Kostensenkungen und die Verbesserung von Innovationsbedingungen gerichtet sind.³ Die Reorganisation betrieblicher Abläufe und Strukturen soll die Lernfähigkeit von Unternehmen sowie ihre Fähigkeit zur Anpassung an kontingente Entwicklungen von Märkten und Institutionen steigern (Brose 2000: 22). Durch Dezentralisierung, Enthierarchisierung und verändertes Controlling werden Unternehmensstrukturen abteilungsübergreifend stärker als zuvor an den betrieblichen Leistungsprozessen ausgerich-

tet (Altmann/Sauer 1989; Hirsch-Kreinsen 1995). Betriebe entfernen sich dabei zunehmend von bürokratischen Organisationsstrukturen (Heckscher/Donellon 1994) oder ergänzen diese mit anderen Elementen. Sie stellen interne Steuerungsmodi um, oft in Richtung einer „Vermarktlichung“ (Moldaschl 1998)⁴, und sie erheben das Management ihrer Organisationsgrenzen zur Daueraufgabe. Damit sind verstärktes In- und Outsourcing und die Rationalisierung von Grenzstellen verbunden (Minssen 2000, Holtgrewe/Kerst 2002).

Die Konsequenzen dieser Reorganisationsprozesse lassen sich nur schwer auf einen Nenner bringen. Zu beobachten sind unterschiedliche Personalpolitiken, die ein weites Spektrum einschließen: den Abbau von Stammbeschaftsrechten und eine hingewommene oder beförderte Erosion innerbetrieblicher Arbeitsmärkte, eine Vermarktlichung von Beschäftigungsbeziehungen über den Aufbau kurzfristig nutzbarer „Personalpuffer“ aus Leiharbeitern, Trainees und freien Mitarbeitern, aber auch die Pflege sozial kohäsiver Leistungsgemeinschaften mit relativ hoher Beschäftigungssicherheit (Brose/Diewald/Goedicke 2004; vgl. Osterman/Burton 2006). Vor allem in wissensintensiven Unternehmen finden sich sogenannte „high-performance“-Strategien der Personalpolitik (Storey et al. 2002). Aber auch andere Unternehmen setzen stärker als in der Vergangenheit auf die Innovationspotenziale subjektiver Arbeit (Baethge 1999; Kratzer et al. 2003), auf Teamarbeit, Selbstorganisation der Beschäftigten sowie Formen indirekter Kontrolle durch Zielvereinbarungen und Kontextsteuerung. Neben solchen post-tayloristischen Formen der Arbeitsorganisation, die häufig auch mit gestiegenen Qualifikationsanforderungen verbunden sind, halten sich auch Personalpolitiken, die auf Retaylorisierung und einem downgrading von Arbeit beruhen.

Bei aller Vorläufigkeit mancher Befunde deuten die vorgestellten Diagnosen gerade wegen der offenkundigen Varianz von Prozessen betrieblichen Wandels auf eine gewachsene Bedeutung betrieblicher Kontexte für die Bedingungen und die Erträge individueller Beschäftigung hin.

2.2 „Organisationsgesellschaft“ als soziologischer Deutungsrahmen

Wie lassen sich empirische Forschungen zu betrieblich erzeugter und vermittelter Ungleichheit an Gesellschaftstheorie anschließen? Moderne, funktional ausdifferenzierte Gesellschaften können als „Organisationsgesellschaften“ interpretiert werden (Schimank 2005; Coleman 1986; Perrow 1991), in denen Organisation ein „zentrales Strukturmoment für die Konstitution, Etablierung und Reproduktion der dominanten gesellschaftlichen Verhältnisse“ ist (Türk/Lemke/Bruch 2002: 10). Das schließt nicht nur die Bündelung menschlichen Handelns sowie die Erzeugung und Reproduktion gesellschaftlicher Strukturen ein, sondern auch die Definition und Thematisierung gesellschaftlicher Probleme (ebd.: 11).

Lebensläufe sind in Gegenwartsgesellschaften von Zugangsmöglichkeiten zu Organisationen sowie deren Strukturen, Ressourcen, Regeln und Praxen in fundamentaler Weise abhängig. Individuen werden über die Inklusion in Leistungsrollen, aber auch in Komplementär- oder Publikumsrollen von formalen Organisationen (vgl. Stichweh 1988) gesellschaftlich wahrgenommen und sozial integriert. Das Ausüben organisationaler Leistungsrollen ist für die meisten Gesellschaftsmitglieder Voraussetzung für die Erzielung eines Einkommens (Bommes 2001: 248). Organisationsmitgliedschaften vermitteln Rechte und Ressourcenzugänge, und sie beeinflussen Überzeugungen, Denk- und Wahrnehmungsmuster (Liebig/Lengfeld 2005). Dabei bringen formale Organisationen Individuen typischerweise in asymmetrische Beziehungen, d.h. sie produzieren Herrschaftseffekte, die keineswegs immer den Vorgaben ihrer formalen Strukturen entsprechen (Türk/Lemke/Bruch 2002: 40f.). Sozialstrukturelle Positionen von Personen lassen sich also auf Kriterien der Mitgliedschaft in Organisationen, auf Statuszuweisungsprozesse und organisationale Opportunitätsstrukturen, aber auch auf die Stellung von Organisationen zueinander, ihre relativen Ausstattungen und Durchsetzungschancen zurückführen (vgl. Schmidt 1990: 8).

Verglichen mit Institutionen sind die Wirkungszusammenhänge von Organisationen mit Lebensläufen deutlich vielfältiger, u.a. weil Organisationen prinzipiell strategiefähig und mit Ressourcen ausgestattet sind. Das erklärt die Breite von Themen in der Forschung mit Unternehmensdaten, erschwert es aber zweifellos, Determinanten von Ungleichheit auf den Begriff zu bringen. „Organisationsgesellschaft“ ist, wie Schimank (2005: 22) feststellt, noch „keine etablierte analytische Perspektive“. Doch im Bereich von Arbeitsmarkt und Beschäftigung lassen sich die empirische Bestimmung des Organisationscharakters der Gegenwartsgesellschaft, eine organisationssoziologische Fundierung der Ungleichheitsforschung und die Analyse der Arbeitskräftenachfrage verknüpfen.

Erwerbsverläufe von Personen können als Resultate sequenzieller oder zeitgleicher Bindungen an Arbeitsorganisationen konzipiert werden, d.h. als Abfolge von Betriebszugehörigkeiten. Lebenslauf und Karriere stellen als soziale Formen sowohl Firmen als auch Individuen „eine Ordnung der sozialen Inklusion zur Verfügung, an der man sich ausrichten kann (...). Individuen werden daraufhin beobachtbar, ob ihre als Lebenslauf oder Karriere dokumentierte Vergangenheit die Erfüllung der Anforderung von Mitgliedschaftsrollen wahrscheinlich macht oder nicht“ (Bommes 2001: 249). Karrieren und Berufsverläufe werden von Betriebszugehörigkeiten oft langfristig geprägt, denn betriebliche Personalbeauftragte nutzen Informationen über zurückliegende Wechsel, Beschäftigungslücken, Absentismus und Löhne für Rekrutierungsentscheidungen (Bills 1986: 27). Biografische Skripte von Personen und betriebliche Erwartungen an Mitgliedschaft entwickeln sich aneinander und gehen langfristige „Wahlverwandschaften“ ein (vgl. Brose/Holtgrewe/Wagner 1994).

Ein „organizational turn“ der soziologischen Analyse von Erwerbsverläufen und Beschäftigungsmustern könnte an die Theorieperspektive „Organisationsgesellschaft“ anschließen, auch wenn diese noch nicht unmittelbar zu robusten Konzepten für empirische Auswertungen verhilft. Dafür können die Erkenntnisgewinne weit über Einzelbe-

funde zu betrieblichen Arbeitsmärkten hinausgehen und Dauerthemen der Sozialstrukturanalyse betreffen, etwa Ausmaß und Formen kollektiven Handelns jenseits von Klassenlagen, die Bewältigung von Statusinkonsistenzen und Statusverlusten oder das Verhältnis von Fremd- und Selbstauswahl in Bezug auf den individuellen Zugang zu sozialen Ressourcen.

3. Perspektiven auf Arbeitsorganisationen

In der Zusammenschau geben die bisherigen Argumente Anlass für eine kritische Bestandsaufnahme der organisationsbezogenen Arbeitsmarkt- und Mobilitätsstudien. Insbesondere ist zu fragen, ob vorliegende Studien dem breiten Spektrum existierender Arbeitsorganisationen gerecht werden und ob ihre organisationstheoretischen Ausgangspunkte zu aktuellen Reorganisationsprozessen in Unternehmen passen. Die Ungleichheitseffekte relativ stabiler (Groß-)Unternehmen wurden sehr intensiv untersucht und diskutiert. Auch Kleinbetriebe etablierten sich über die Populationsökologie zeitverzögert als Forschungsfeld. Doch den spezifischen Gegebenheiten der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts werden die Paradigmen der strukturalistischen Arbeitsmarktforschung nur teilweise gerecht. Neuere Arbeiten, die offensiv versuchen, die veränderten Unternehmens- und Beschäftigungsformen abzubilden, sind bisher zu wenig untereinander und mit der bisherigen Forschung verknüpft.

Diese Situation ist wesentlich auf eine Engführung der etablierten Organisationsmodelle in der Sozialstrukturanalyse zurückzuführen. Bisher wurden ganz überwiegend Einflüsse organisationaler Positionsstrukturen auf die Beschäftigung und die Mobilität von Arbeitnehmern betrachtet. Diese Modelle von „Arbeitsorganisationen als Positionssysteme“ blenden andere organisationstypische und beschäftigungsrelevante Aspekte aus: die Handlungs- und Strategiefähigkeit von Organisationen und ihren Mitgliedern, aber auch symbolische und normative Aspekte der Gestaltung von Beschäfti-

gungsverhältnissen. Diese Aspekte betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse gewinnen an Bedeutung für Erwerbsverläufe, wofür es Belege in empirischen Studien gibt. Um diese Belege systematischer würdigen zu können und um empirische Ergänzungen und konzeptionelle Erweiterungen anzuregen, unterziehe ich im zweiten Teil dieses Beitrags die zentralen Modelle oder „Images von Organisationen“ (Morgan 1986) in der Sozialstrukturanalyse einer genaueren Betrachtung.

3.1 Betriebe als Positionssysteme

Studien zum Einfluss von Arbeitsorganisationen auf Beschäftigungsmuster und die Mobilität von Arbeitnehmern gründen ganz überwiegend auf Vorstellungen von „Organisationen als Positionssystemen“. Die etablierten Paradigmen des „Neuen Strukturalismus“ eint die Betrachtung von Organisationen als Konfigurationen von Arbeitsplätzen. Sie unterscheidet, auf welcher Beobachtungsebene und mit welcher Tiefenschärfe diese Arbeitsplatzkonfigurationen erfasst werden, das heißt welche Organisationsmerkmale als relevant für Beschäftigung und Mobilität gelten.

Als gemeinsamer theoretischer Ausgangspunkt können die Überlegungen zu Stellenbesetzungsmechanismen in offenen und geschlossenen Positionssystemen gelten, wie sie Sørensen (1983), anknüpfend an Vakanzkettenmodelle, entwickelt hat (vgl. dazu auch Groß/Wegner 2004: 180ff.). Unternehmen werden als hierarchische Systeme von Stellen betrachtet, die miteinander durch Regeln der Rekrutierung, Kooperation und Gratifikation verknüpft sind. Arbeitsplätze gehen ihrer Besetzung durch Personen voraus und bleiben nach deren Weggang erhalten. Folgerichtig müssen sie geräumt oder neu geschaffen werden, bevor Rekrutierungen stattfinden können. Das wiederum bedeutet, dass Arbeitsplatzbewerber in einen Vakanzwettbewerb eintreten, in dem ihre Produktivität zunächst nur die relative Position in einer Bewerberschlange für einen Arbeitsplatz bestimmt. Die Chancen, die Position einnehmen zu können, hängen vom

Freiwerden der Stelle und den Rekrutierungs- bzw. Beförderungsregeln im Positionssystem ab. Mobilitätsstudien, die Organisationen als Positionssysteme betrachten, untersuchen meist nicht direkt den Mechanismus des Vakanzwettbewerbs. Vielmehr setzen sie ihn voraus und beschäftigen sich damit, wie strukturelle Eigenschaften von Firmen die Resultate des Vakanzwettbewerbs für unterschiedliche Arbeitsplatzbewerber beeinflussen. Dabei werden die betrieblichen Positionssysteme auch in den soziologischen Studien sehr unterschiedlich konzipiert: als Teilarbeitsmärkte (3.1.1), als Positionshierarchien (3.1.2) oder in einer aggregierten Betrachtung als Stellenpools (3.1.3)⁵:

3.1.1 Betriebe als Teilarbeitsmärkte: Segmentationsstudien

Auf die längste Tradition und breiteste Rezeption kann das segmentationstheoretische Paradigma zurückblicken, allerdings ist nur ein Teil dieser Arbeiten explizit auf Betriebe oder Unternehmen als Analyseeinheiten gerichtet. Segmentationstheorien heben die unterschiedlichen Regeln der Allokation von Personen auf Arbeitsplätze in bestimmten Teilbereichen des Arbeitsmarktes hervor und behaupten, dass Personen mit gleichen Eigenschaften und Ressourcen in verschiedenen Teilarbeitsmärkten von Arbeitgebern unterschiedlich bewertet werden. In Stinchcombes Worten: „men do not determine their own status and labor market value – employers do“ (Stinchcombe 1979: 243). Belegt wurden zunächst Unterschiede der Mobilitätsmuster und Einkommen zwischen verschiedenen Branchen und Sektoren bzw. Kern- und Randbereichen der Ökonomie sowie sektorale Unterschiede beim Wiedereinstieg in Beschäftigung nach Arbeitslosigkeit. Diese Unterschiede wurden zwar argumentativ bereits auf Eigenheiten der in den Teilarbeitsmärkten operierenden Betriebe zurückgeführt (z.B. ebd.), doch untersucht wurden zunächst Branchendifferenzen. Die Theorie interner Arbeitsmärkte (Doeringer/Piore 1971) lieferte dann eine organisations-

bezogene Erklärung unterschiedlicher Aufstiegschancen und Einkommenserwartungen in den Teilarbeitsmärkten. Idealtypisch gelangen Arbeitnehmerinnen in firmeninterne Arbeitsmärkte nur über Einstiegsarbeitsplätze und vollziehen Aufstiege nur innerhalb der internen Märkte. Das brachte schnell die Betriebsgröße als „Masterinformation“ ins Spiel. Großen Organisationen wurden weit aus bessere Chancen zugestanden, interne Arbeitsmärkte auszubilden und die Verfahren der Lohnsetzung und Statuszuweisung vom externen Arbeitsmarkt zu entkoppeln. Empirisch nachgewiesen wurde, dass größere Unternehmen höhere Bildungsrenditen, bessere Aufstiegs- und Einkommenschancen, bessere betriebliche Sozialleistungen und größere Beschäftigungssicherheit bieten. Doch konnten diese robusten Unterschiede der betrieblichen Opportunitätsstrukturen bisher noch nicht vollständig über die Eigenschaften der Firmen (stärkere Bürokratisierung, höhere interne Komplexität, entwickelte Karriereleitern etc.) oder die Eigenschaften der Arbeitskräfte (höhere individuelle Produktivität) aufgeklärt werden.⁶

Segmentationstheoretisch argumentierten auch Vertreter des sogenannten „multivariaten Strukturalismus“, die auf der Basis von Bevölkerungs- oder Haushaltsbefragungen im Längsschnitt die relative Bedeutung organisationaler und institutioneller Determinanten von Karrieren untersuchten, so etwa die Einflüsse von Firmengröße, Arbeitsmarktsegment, Gewerkschaftsbindung, Beruf und Klassenzugehörigkeit (u.a. Kalleberg/Berg 1987; Carroll/ Mayer 1984, 1986). Es bestätigten sich differierende Mobilitätsmuster und -intensitäten zwischen den Teilarbeitsmärkten, wobei sich die Arbeitsmarktsegmente in der Bundesrepublik Deutschland als stark an Qualifikationsbarrieren gebunden erwiesen und weniger an Firmengröße. Allerdings setzten sich diese Studien der Kritik aus, Betriebsmerkmale lediglich „additiv“ zu Informationen über die Beschäftigten auszuwerten (u.a. Preisendörfer 1987: 213).

3.1.2 Betriebe als Positionshierarchien: Organisationsdemografie

Argumente für eine genauere Betrachtung der Vielfalt einzelbetrieblicher Arbeitsmärkte und eine bessere firmenbezogene Interpretation der Befunde (u.a. Baron/Blake/Bielby 1986) mündeten in die Ausarbeitung organisationsdemografischer Modelle. Diese konzipieren Arbeitsorganisationen als unterschiedlich ausgeformte, hierarchisch differenzierte Positionssysteme mit Mobilitätsleitern und -barrieren, deren Gelegenheitsstrukturen von den aktuellen Stelleninhabern, der demografischen Struktur der Belegschaft und möglichen Größenveränderungen der Organisation abhängen. Auf der Grundlage einzelbetrieblicher Personaldaten werden die Positionshierarchien, das Auftreten von Vakanzen und die Mechanismen des Wettbewerbs um die Vakanzen zwischen den Mitarbeitern sehr detailliert untersucht (u.a. Brüderl 1991; Brüderl/Diekmann/Preisendörfer 1989; DiPrete/Soule 1988; Rosenbaum 1984; Stewman 1986). Nachgewiesen wurde, dass der mögliche Statusgewinn von Personen in einer Firma nicht nur von der Form der formalen Karriereleitern, sondern auch von den Karrieren der jeweiligen Vorgesetzten, gleichrangigen Kollegen und Untergebenen abhängt. Die Größe von Eintrittskohorten in Betriebe, Altersverteilungen und die Geschwindigkeit, mit der potenzielle Konkurrenten Aufstiege vollziehen, beeinflussen die Möglichkeiten individueller Mobilität. Sozialstrukturell besonders interessant sind Studien, die Unterschiede der Beförderungschancen zwischen Beschäftigtengruppen detailliert an bestimmten Beförderungsstufen verorten, etwa die Arbeit über geschlechtsbezogene Differenzen der Aufstiegsraten in der US-amerikanischen öffentlichen Verwaltung von DiPrete und Soule (1988). Karrieresysteme wurden von der Organisationsdemografie in großer Vielfalt beschrieben, mathematisch modelliert und in Form der „venturi tubes“ visualisiert. Allerdings haben die Analysen einen „Aufstiegsbias“, der die „structures of misfortune“ wie Abstiege oder Entlassungen vernachlässigt (Korpi 1998: 14). Betrieblicher Wandel spiel-

te vor allem in Form von Größenveränderungen der Positionshierarchien eine Rolle: Firmenwachstum erhöht die Aufstiegschancen von Beschäftigten (u.a. Brüderl 1991; Preisendörfer/Burgess 1988).

3.1.3 Betriebe als Stellenpools: Populationsökologie

Einen grundlegenden Wechsel der Beobachtungsebene vollziehen Mobilitätsstudien, die auf organisationsökologischen Theorien basieren. Sie thematisieren Beschäftigungseffekte der Strukturen und Größenveränderungen von Organisationspopulationen, denen Betriebe angehören, und betonen, dass ein erheblicher Teil der sich auf dem Arbeitsmarkt vollziehenden Wechsel auf Dynamiken in der Organisationspopulation zurückzuführen sei, auf Firmengründungen, -fusionen oder -schließungen infolge von Auslese im Unternehmenswettbewerb (Carroll/Haveman/Swaminathan 1990; Hannan 1988). Im Zentrum der meist auf Unternehmensregisterdaten beruhenden populationsökologischen Studien standen zunächst nicht in erster Linie Beschäftigungseffekte, sondern die Determinanten betrieblicher Gründungs- und Auflösungsraten, vor allem die Organisationsgröße, das Organisationsalter sowie die Dichte und interne Ressourcenverteilung in Organisationspopulationen. Es gibt inzwischen eine Reihe empirischer Belege dafür, dass Raten betrieblicher Markteintritte und -austritte sowie Strukturveränderungen von Firmenpopulationen relevant für Erwerbsverläufe sind. Unternehmensgründungen, -fusionen und -auflösungen beeinflussten beispielsweise die Raten inner- und zwischenbetrieblicher Wechsel von Managern im kalifornischen Kreditgewerbe (Haveman/Cohen 1994). Dies galt aber eben nicht nur für die in der jeweiligen Firma Beschäftigten, sondern auch für Arbeitnehmer in anderen Firmen der Population. Arbeitsplatzwechsel werden innerhalb von Branchen erhöht und zwischen Branchen gebremst, wenn diese eine größere Diversität von Organisationsformen (Hannan 1988) und -größen (Fujiwara-Greve/Greve 2000)

aufweisen. Für die ersten Jahre des ostdeutschen Transformationsprozesses berechnete Windzio (2001), dass geschätzte 36-40% der individuellen Austritte aus Unternehmen durch Gründungen oder Schließungen ausgelöst wurden. Er untersuchte auch den paradoxen Effekt verbesserter Beförderungschancen für die verbleibende Belegschaft in Populationen mit stark existenzbedrohten Firmen (Windzio 2002; vgl. Phillips 2001).

Das populationsökologische Paradigma hat durch den Wechsel der Beobachtungs- und Erklärungsebene nicht nur die Aufmerksamkeit auf die vorher stark vernachlässigten Kleinbetriebe gelenkt, sondern auch ein ganzes Set neuer Bestimmungsgründe von Erwerbsverläufen und Beschäftigungsmustern eingeführt. Organisationaler Wandel wurde zu einem Kernthema, allerdings strikt auf der Populationsebene konzipiert. Einzelbetrieblichen Reorganisationsstrategien werden aufgrund struktureller Trägheiten (Hannan/Freeman 1984) und gefährdeter Legitimität der Firmen wenig Aussichten auf Erfolg eingeräumt. Dementsprechend geht mit der erhöhten Aufmerksamkeit für Firmenumwelten ein geringeres Interesse für ihre internen Strukturen einher, worauf die Beschreibung als „Stellenpools“ hindeuten soll.

3.1.4 Der Betrieb als Positionssystem: Gemeinsamkeiten und Grenzen verschiedener Modelle

Segmentationstheoretische, organisationsdemografische und populationsökologische Arbeitsmarktstudien haben in unterschiedlicher Weise gezeigt, dass die betriebliche Verfasstheit von Erwerbsarbeit Zugangschancen und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern beeinflusst. Nun soll der Blick darauf gerichtet werden, wie sie sich für die Untersuchung neuer Formen von Arbeit und postbürokratischer Organisationen eignen. Versucht man, die expliziten und impliziten Annahmen der vorgestellten Paradigmen zusammenzufassen, sind, ohne die außer Frage stehenden Unterschiede zwischen den Paradigmen und ihren Binnendifferenzierungen zu leugnen, gemeinsame Ausgangspunkte festzustellen:

(1) Arbeitsorganisationen werden als Konfigurationen von Arbeitsplätzen betrachtet. Die Größe der Organisation, die Anordnung der Stellen, die geltenden Regeln für Rekrutierungen, Versetzungen und Entlassungen sowie Veränderungen in der betrieblichen Umwelt setzen Bedingungen für individuelle Erwerbsverläufe.

(2) Die Positionen sind in der Regel geschlossen, d.h. Rekrutierungen und Beförderungen von Arbeitnehmern erfordern vakante oder schnell räumbare Arbeitsplätze.

(3) Betrieblicher Wandel wird als Veränderung von formalen Arbeitsplatzkonfigurationen konzipiert. Beschäftigte wechseln Arbeitsplätze, wenn Unternehmen expandieren, schrumpfen, gegründet, geschlossen oder reorganisiert werden. Bestimmte Ursachen der einzelbetrieblichen Strukturveränderungen werden im populationsökologischen Paradigma selbst zum Forschungsgegenstand.

Die Konzentration des „Neuen Strukturalismus“ auf formale Positionsstrukturen ermöglichte breite quantitative Erhebungen und den Einsatz fortgeschrittener statistischer Methoden. Die Theorien interner Arbeitsmärkte boten zudem Anschlüsse an andere Konzepte der Ungleichheitsforschung und der Betriebssoziologie. Doch angesichts aktueller Reorganisationsprozesse in Betrieben treten auch Grenzen der vorgestellten Paradigmen für eine soziologische Analyse von Erwerbsverläufen und Beschäftigungsmustern hervor:

– Arbeitsplatzkonfigurationen erklären die durch Firmen erzeugte Mobilität von Beschäftigten nur unvollständig. Ihre detaillierte Erfassung ist zudem auf zeitnahe betriebliche Personaldaten angewiesen, die in einer heterogenen und dynamischen Unternehmenslandschaft schwer zu beschaffen sind. Es ist deshalb wichtig zu klären, wie Arbeitsplatzkonfigurationen und ihr Wandel mit anderen Organisationsmerkmalen zusammenhängen. Einerseits werden für effiziente standardisierte Erhebungen robuste Brückenhypothesen darüber benötigt, welche relativ leicht zu erhebenden Betriebsmerkmale als Proxies für Merkmale der Arbeitsplatzkonfiguration dienen können. Andererseits muss bei einer Reihe von Effekten noch geklärt werden, warum Stellenstrukturen Erwerbsverläufe in

bestimmter Weise beeinflussen.⁷ Dafür bieten sich Anleihen aus der Personalwirtschaftslehre, Betriebs- oder Organisationssoziologie an, die Geschäftsstrategien, Praktiken des Human Resource Managements, Machtverhältnisse oder inner- und zwischenbetriebliche Austauschbeziehungen behandeln.

– Besonders intensiv und mit „dichten“ Betriebsinformationen wurden bisher sozialstrukturelle Effekte interner Arbeitsmärkte und verlässlicher Beförderungssysteme untersucht, die für große, bürokratische, stabile oder langsam wachsende Organisationen typisch sind. Doch gerade diese betriebsinternen Arbeitsmärkte verändern sich offensichtlich gegenwärtig (Erlinghagen/Knuth 2004; Osterman/Burton 2006; McCall 2006). Sie bieten weniger Beschäftigungsstabilität als in der Vergangenheit und ihr Einfluss auf Löhne nimmt, zumindest in den USA, ab. Allerdings scheint die öffentliche Wahrnehmung der Erosionstendenzen das Ausmaß der tatsächlichen, zum Teil heterogenen Entwicklungen zu überzeichnen. Gleichzeitig nimmt der Anteil post-bürokratischer Organisationen zu, die mit Projektbiografien, und „grenzenlosen Karrieren“ (Arthur/Rousseau 1996), aber auch mit prekären, nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnissen assoziiert werden.

– Arbeitsorganisationen als Systeme fixer Positionen und formalisierter Regeln zu behandeln, vernachlässigt die informelle Seite von Arbeitsorganisationen. Gerade kleine und junge Unternehmen legen oft Wert auf geringe Statusunterschiede, fluide Strukturen und problemadäquate Kommunikation. In hochformalisierten, bürokratischen Organisationen kommt es wiederum regelmäßig zur Ausbildung von Sub- und Gegenkulturen, die Dienstwege abkürzen und formale Anweisungen – durchaus im Interesse flüssiger Arbeitsvollzüge – missachten. Nicht umsonst greifen Beamte, die nicht streiken dürfen, gelegentlich auf „Arbeit nach Vorschrift“ als Form der Konfliktaustragung zurück (Müller-Jentsch 1997: 40). Merkmale der informellen Organisation sind mehr als zufällige Funktionsstörungen im Uhrwerk formaler Unternehmensstrukturen und dürften gerade für die Bedingungen und erwerbsbiografischen Folgen selbstorganisierter und subjektiver Arbeit wichtig sein.

Es stellt sich daher die Frage, wie die Analyseperspektive erweitert werden kann. Dafür sollen im verbleibenden Teil des Aufsatzes einige Ansatzpunkte markiert werden.

3.2 Alternativen zum Modell von Betrieben als Positionssysteme

„Organizations are many things at once“ (Morgan 1986: 339). Wie in Abschnitt 2.1 diskutiert wurde, sind Arbeitsorganisationen als hierarchische Positionsgefüge vorstellbar, deren Struktur Beschäftigungschancen und Erwerbsverläufe bestimmt. Welche wichtigen konzeptionellen Ergänzungen folgen daraus für die Sozialstrukturanalyse und soziologische Arbeitsmarktforschung?

Einen Gegenpol der Betrachtung bildet zweifellos das Verständnis von Arbeitsorganisationen als korporative Akteure, die kollektives Handeln ermöglichen (3.2.1). Korporative Akteure gehen auf Verhandlungskonstellationen individueller Akteure zurück (Schimank 2002), denen sie die Zusammenlegung von Ressourcen sowie die Überwindung von Koordinations- und Kooperationsproblemen ermöglichen. Arbeitsorganisationen verfolgen als „Akteure zweiter Ordnung“ (Allmendinger/Hinz 2002: 10) bestimmte Zwecke, und sie unterscheiden sich durch ihre Handlungsfähigkeit nach innen und außen sowie die aktive Aufrechterhaltung ihrer Grenzen fundamental von Institutionen des Erwerbssystems. „Kollektives Handeln“ soll dabei nicht missverstanden werden: Gerade Arbeitsorganisationen sind keine Zusammenschlüsse unter Gleichen, sondern „von oben“ konstituierte hierarchische Gebilde, deren Träger andere Organisationsmitglieder zur Leistungserbringung benötigen (Schimank 2002: 33f.). Die Rede von „Akteuren zweiter Ordnung“ verweist bereits auf den Mehrebenencharakter von Organisationen als Handlungssysteme. Eine weitere naheliegende Analyseperspektive richtet sich nämlich auf die sozialen Beziehungen zwischen Mitgliedern der Arbeitsorganisationen (3.2.2). In Firmen werden formelle, als organisationale Mitgliedschaftsrollen geregelte, aber eben auch informelle

soziale Beziehungen begründet und reproduziert, die folgenreich für Erwerbsverläufe und Beschäftigungschancen bestimmter Arbeitnehmergruppen sind.

Das Geschehen in Organisationen ist mit der Unterscheidung von Strukturen und Akteuren freilich noch immer sehr unvollständig erfasst. Bereits das Vokabular, mit dem neuere Formen der Personalpolitik beschrieben werden („high-involvement“, „high-trust“, „high-commitment“) verweist auf die Bedeutung symbolischen Managements in vielen Betrieben sowie auf Inszenierungen einer ganzheitlichen Einbindung von Beschäftigten. Positionsstrukturen, betriebliche Strategien und das Handeln von Organisationsmitgliedern sind immer auch in Organisationskultur(en) eingebettet (3.2.3). Organisationskulturen werden durch Symbolsysteme repräsentiert. Sie schließen Ideen, Werte und Verhaltensnormen ein, denen die betrieblichen Akteure folgen, auf die sie ihr Interessenhandeln richten, und die sie in dynamischer Weise reproduzieren⁸. Organisationskulturen sind folgenreich für die Beschäftigungsangebote, die Betriebe unterbreiten können, sowie für die Praxis der Personalauswahl und -entwicklung. Sie sind aber auch für Beschäftigte und Arbeitsplatzbewerber unterschiedlich attraktiv.

Betriebe als korporative Akteure, als Orte sozialer Beziehungen und als Kulturen ernst zu nehmen hilft, wie im Folgenden argumentiert wird, um vorliegende Befunde zu verknüpfen und genauere Erklärungen für individuelle Beschäftigungschancen zu erhalten. Diese Perspektiven beleuchten Aspekte der Strukturierung von Erwerbsverläufen, die Modelle von Betrieben als Positionssysteme unbearbeitet lassen. Prinzipiell können die vier Herangehensweisen als einander ergänzende Erklärungsangebote gelten.

3.2.1 Die Strategiefähigkeit von Organisationen: Betriebe als korporative Akteure

Mit welchen Beschäftigungsformen sind bestimmte Wettbewerbs- und Investitionsstrategien von Betrieben verbunden? Wie beeinflussen Rationalisierungsmaßnahmen Oppor-

tunitätsstrukturen und betriebsinterne Karrieren? Warum variieren die Instrumente der Leistungsbewertung und Entlohnung im Unternehmen zwischen Beschäftigtengruppen und warum werden Mitarbeiter in sehr unterschiedlichem Maße beruflich gefördert? Das sind Fragen, die sich in einer Betrachtung von Betrieben als handlungsfähige korporative Akteure sinnvoll stellen lassen. Diese Perspektive ist die empirisch am weitesten vorangebrachte Alternative zu Positionssystem-Modellen von Arbeitsorganisationen, denn viele empirische Studien zu Arbeitsmarktmobilität oder zur Nutzung bestimmter Beschäftigungsformen durch Betriebe greifen auf Informationen über Personalstrategien oder Human-Ressource-Management-Praktiken zurück.

Im Unterschied zu populationsökologischen Konzepten wird angenommen, dass Arbeitsorganisationen prinzipiell handlungsfähig gegenüber komplexen, dynamischen und konflikthaften Umwelten sind (Child 1972; vgl. Ortmann/Sydow 2000: 5, 8). Ihr strategisches Management von Beschäftigungssystemen sollte nach Osterman (1987) den drei – in der Regel konfligierenden – Zielen „Kosteneffizienz“, „Erwartungssicherheit“ und „Flexibilität“ gerecht werden, ist aber auch Ausdruck spezifischer Kontroll- und Koordinationsprobleme (Marsden/Cook/Kalleberg 1996: 69ff.). So zielen beispielsweise interne Arbeitsmärkte, mit denen Beschäftigungssicherheiten der Belegschaft auf Kosten der Neuzugänge erhöht werden, auf die verlässliche Vorhaltung motivierten, betriebsspezifisch ausgebildeten Personals (Lutz 1987; Kalleberg et al. 1996), sind aber auch Ausdruck bürokratischer Kontrollstrategien. In den aktuellen Reorganisationsprozessen lassen sich Personalpolitiken unter anderem als strategische Wahl zwischen unterschiedlichen Möglichkeiten einer Flexibilisierung deuten: extern-numerische und zeitliche, funktionale und Produktionsflexibilität (Goudswaard/Nanteuil 2000). Extern-numerische Flexibilisierung erhöht die zwischenbetriebliche Mobilität von Arbeitskräften, macht Erwerbsverläufe instabiler und prekärer, öffnet aber betriebliche Arbeitsmärkte auch für Neu- und Quereinsteiger. Die tatsächliche Strategiefähigkeit von Be-

rieben ist kontextabhängig empirisch zu klären und wird von Vertretern sowohl der Populationsökologie als auch des Neoinstitutionalismus skeptisch beurteilt. Allerdings konnte Budros (1997) für US-amerikanische Fortune 100 Firmen zwischen 1979 und 1994 zeigen, dass selbst die Wahrscheinlichkeit von Firmenschließungen nicht nur durch ökonomische Krisen und organisatorische Schocks (wie etwa Übernahmen) bestimmt wurde, sondern nach Betriebsgröße, dem Eigentümerstatus und der Legitimität von Liquidationen variierte. Das deutet auf personalpolitische Spielräume hin.

Die inzwischen zahlreichen Studien zum Zusammenhang betrieblicher Reorganisationsmaßnahmen mit der Beschäftigungsstabilität von Belegschaften, mit Lohn- und Qualifikationsentwicklungen und Beschäftigungschancen zeichnen in der Regel differenzierte, auf den ersten Blick manchmal widersprüchliche Bilder. Wie Alda und Bellmann (2002) für Ost- und Westdeutschland mit dem IAB-Betriebspanel belegten, führten Reorganisationsmaßnahmen häufig zu einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus, während die Beschäftigungseffekte uneinheitlicher waren. Umstellungen der Produktionsstruktur und die Einführung von Gruppenarbeit förderten Beschäftigung, während der Saldo bei Veränderungen der Aufgabenstruktur und Verlagerungen von Entscheidungskompetenzen „nach unten“ negativ war. Produktinnovationen erhöhen die Fluktuation in Betrieben und sind wahrscheinlich mit einem Austausch niedriger qualifizierter gegen höher qualifizierte Mitarbeiter verbunden, dies jedoch nach einer Analyse von Abraham (2004) zunächst nur in Westdeutschland. Für die weitere Untersuchung dieser Wirkungszusammenhänge ist es wichtig, zu robusten Typologien betrieblicher Wettbewerbs-, HRM- und Reorganisationsstrategien zu gelangen. An die Betriebssoziologie und Personalwirtschaftslehre richtet sich dabei die Frage, wie kohärent personalpolitische Strategien in größeren Betrieben oder Mehrbetriebsunternehmen sind. Je weniger das der Fall ist, desto wichtiger ist die Unterscheidung von Untereinheiten in standardisierten Befragungen.

Ein Konzept, das sich dadurch auszeichnet, betriebliche Strategien explizit auf die

Strukturierung von (ganzen) Erwerbsverläufen zu beziehen, ist das der „Lebenslaufpolitiken“ in Unternehmen (Struck 1999). Lebenslaufpolitiken äußern sich in der betrieblichen Steuerung von Übergängen, insbesondere Eintritten in das Berufsleben und Übergängen in den Ruhestand. Für ostdeutsche Unternehmen wurde im Rahmen von Betriebsfallstudien eine erhebliche Varianz der Altersverteilungen in Unternehmen nachgewiesen, die mit betrieblichen Politiken für den Austritt aus dem Erwerbsleben zusammenhängen. Zu klären bleibt, wie sich betriebliche Lebenslaufpolitiken im mittleren Erwerbsalter auswirken, wie sie nach Beschäftigtengruppen variieren und wie sich auf einzelne Übergänge gerichtete Personalmaßnahmen tatsächlich zu Lebenslaufpolitiken kombinieren.

Gerade wenn sich die Spielregeln in internen Arbeitsmärkten ändern, wenn betriebliche Arbeitsplatzstrukturen heterogener und dynamischer werden, können sich für die Erklärung von Erwerbsverläufen betriebliche Wettbewerbsstrategien und Personalpolitiken bewähren. Die entsprechenden Informationen in standardisierten Befragungen zu erheben, ist zweifellos schwierig. Betriebliche Strategien enthalten immer auch Anteile, die nicht explizit bei Vertretern des Managements abrufbar sind, sondern in der betrieblichen Praxis emergieren (Elšik 1999). Die Auskunftsbereitschaft von Personalverantwortlichen ist begrenzt, und Frageformulierungen lassen sich häufig nicht auf alle Betriebsformen anwenden. Doch wurden inzwischen auch im Rahmen standardisierter Erhebungen, etwa im Betriebspanel des IAB, Erfahrungen mit Fragen gesammelt, die zwar nicht komplexe Wettbewerbsstrategien und Personalpolitiken erfassen, aber doch eine Reihe von Informationen zum Investitionsverhalten, zu Reorganisationsmaßnahmen und zur erwarteten Geschäftsentwicklung.

3.2.2 Die Handlungsfähigkeit von Organisationsmitgliedern: Betriebe als Orte sozialer Beziehungen

Eine zweite, für die Erklärung von Erwerbsverläufen und Beschäftigungsmustern aus-

baufähige Perspektive auf Firmen ist, sie als Orte karriere- und beschäftigungsrelevanter sozialer Beziehungen zu betrachten. Beschäftigte treffen in Betrieben Konkurrenten und Verbündete, mobbende Kollegen, Leidensgenossen und berufliche Ratgeber (Blau 1963). Diese können Beförderungschancen erhöhen oder zunichte machen; sie beeinflussen die Sicherheit des Arbeitsplatzes und die Bindungswilligkeit von Arbeitnehmern an Firmen. Zudem werden Betriebsangehörige in sehr unterschiedlichem Maße durch kollektive Interessenvertretungen unterstützt. In allen Arbeitsorganisationen existieren nicht nur typische Konflikt- und Konsenslinien zwischen Belegschaft und Management, sondern auch solche zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Für die Etablierung entsprechender Analysen in der Sozialstrukturanalyse und Arbeitsmarktsoziologie gibt es unterschiedliche organisationstheoretische und industriesoziologische Anschlussstellen:

Betriebliche Opportunitätsstrukturen werden zweifellos durch die industriellen Beziehungen in den Unternehmen sowie die Handlungsfähigkeit und Ziele der betrieblichen Interessenvertretungen mitbestimmt. Betriebs- bzw. Personalratsarbeit (und Gewerkschaftspolitik) beeinflussen die Personalentwicklung und betriebliche Reorganisationsstrategien (Bosch et al. 1999). Oft fördern sie eine Schließung gegenüber Neuzugängen und stärken die Sicherheiten der Kernbelegschaft. Insbesondere in Ostdeutschland neigen Betriebsräte, Management und Belegschaften zur Bildung pragmatischer Koalitionen, die auf Kosten der eigenen Löhne und Arbeitsbedingungen sowie der Zugangschancen für Externe versuchen, bestehende Arbeitsplätze zu sichern, wenn die Existenz der Organisation bedroht ist (Artus et al. 2001). Mit Daten des IAB-Betriebspanels konnten Düll und Ellguth (1999) zeigen, dass geringfügige Beschäftigung häufiger in „mitbestimmungsfreien“ Betrieben auftrat. Wo Betriebsräte bestanden, gab es häufiger im Betrieb auch befristete Beschäftigte, wenngleich die Intensität dieser Personalmaßnahme etwas geringer war als in anderen Unternehmen. Einige Ergebnisse deuten darauf hin, dass neben den vergleichs-

weise leicht zu erhebenden Informationen zur aktuellen Existenz von Betriebsräten und Tarifverträgen auch Angaben zur Handlungsfähigkeit der Interessenvertretungen und Längsschnittinformationen wichtig wären, die anzeigen, ob Interessenvertretungen erst wegen einer prekären betrieblichen Situation entstanden sind. Addison, Bellmann und Kölling (2004) fanden beispielsweise, dass Betriebsschließungen häufiger in Firmen auftraten, die einen Betriebsrat hatten, allerdings besonders ausgeprägt in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern, die nicht tarifvertraglich abgedeckt waren.

Ein weiterer Forschungsstrang zum Einfluss der Charakteristika von Arbeitsgruppen auf Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, der auch die Qualität von Sozialbeziehungen im Betrieb stärker in den Blick nimmt, ist mit organisationsdemografischen Argumentationen verknüpft. Bereits Moss-Kanthers Konzept des „Tokenism“ (1977) verweist auf die Abhängigkeit individueller Rekrutierungs- und Aufstiegschancen von der Komposition der Belegschaft. Frauen und Minderheiten haben unter Umständen als vereinzelt „Tokens“ bessere Karrieremöglichkeiten, als wenn sie eine sichtbare Gruppe bilden. Ähnliche nichtlineare Auswirkungen der Geschlechterdiversität von Gruppen auf die Zufriedenheit von Gruppenmitgliedern und auf geschlechtsspezifische Rekrutierung belegten Allmendinger und Podsiadlowski (2001). Man kann weiterhin vermuten, dass die Interaktions- und Beziehungsqualität in Arbeitsgruppen innerbetriebliche Karrieren beeinflusst, da Teams zunehmend Adressaten indirekter betrieblicher Steuerungs- und Kontrollstrategien sind (Parker/Slaughter 1993; Pongratz/Voß 1997). Gute Beziehungen oder gar Freundschaften mit Kollegen üben einen Anreiz aus, berufstätig zu bleiben und längere Arbeitszeiten, auch auf Kosten privater Beziehungen, zu akzeptieren (Hochschild 2002).

Theorien sozialen Kapitals heben die Bedeutung von Arbeitskontakten und sozialen Beziehungen zu Kollegen als Quelle individuellen Statusgewinns und individueller Beschäftigungssicherheit hervor. Bei der Rekrutierung von Angestellten im Top-Management, aber auch in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, neigen Firmen besonders da-

zu, informelle Rekrutierungswege zu nutzen (Runia 2002; Windolf/Hohn 1984). Für den US-amerikanischen Arbeitsmarkt haben sich insbesondere Beraternetzwerke als einflussreich für Karriereentscheidungen und Arbeitsplatzwechsel hochqualifizierter Arbeitnehmer erwiesen (Higgins 2001; Wayne et al. 1999). Podolny und Baron (1997) belegten den fördernden Einfluss ausgedehnter Informationsnetzwerke von Beschäftigten auf innerbetriebliche Aufstiege. Verschiedene Netzwerktypen wirkten sich allerdings sehr unterschiedlich aus. Beziehungen, die an bestimmte Arbeitsplätze und Mitgliedschaftsrollen gebunden waren und bei einem internen Wechsel in dem untersuchten Großbetrieb nicht „mitgenommen“ werden konnten, hatten andere Effekte als auf konkrete Personen bezogene interpersonale Beziehungen. Auch die inhaltliche Dimension von Netzwerkbeziehungen erwies sich als wichtig: Beziehungen, die sich auf den Zugang zu Ressourcen richteten, wirkten sich anders auf innerbetriebliche Karrieren aus als solche, die sich auf normative Erwartungen und die soziale Identität der Personen als Organisationsmitglied richteten. Diese Variationen der Bedeutung von Netzwerkbeziehungen mit dem Inhalt, der Adressierung und dem Anwendungskontext verweisen auf wichtige Differenzierungen der in empirischen Erhebungen zu sammelnden Informationen.

3.2.3 Der normative Charakter von Beschäftigungsbeziehungen: Betriebe als Kultur

Betriebliche Beschäftigungsverhältnisse sind kulturell eingebettet und normativ aufgeladen. Eine dritte wichtige Alternative zu Positionssystem-Modellen sind daher Analysen, die dem Einfluss von Organisationskultur(en) auf Beschäftigungsmuster und Erwerbsverläufe nachgehen. Kultursoziologische Zugänge zu Arbeitsorganisationen lassen sich sehr unterschiedlich entfalten (vgl. Ashkanasy/Wilderom/Peterson 2000; Martin/Frost 1996; Neubauer 2003). Ein zentrales Element sind jedoch Ideen, die sich auf die Normen und Regeln der Interaktion und Kooperation im Betrieb richten. Organi-

sationskulturen legen den Einsatz eines bestimmten Spektrums von Managementinstrumenten, Koordinations- und Kontrollformen nahe, und sie sind mit bestimmten Verteilungsnormen verknüpft. Sie kommunizieren und rechtfertigen, wie Dinge im Unternehmen gemacht werden. Das schließt auch die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahnen sowie normative Erwartungen an Betriebsangehörige ein. Gerade für Beschäftigungsverhältnisse mit hohen Anteilen selbstorganisierter oder kundenbezogener Arbeit leiten sich daraus Kriterien der Personalauswahl und -entwicklung ab, die neben den Qualifikationen, der Einsatzbereitschaft und der Verfügbarkeit von Beschäftigten auch ihren Habitus, ihren Kommunikations- und Interaktionsstil betreffen. Umgekehrt sind Organisationskulturen einflussreich für die Bindungsbereitschaft der Beschäftigten an einen Betrieb.

Für die Einkommensdimension von Beschäftigungsverhältnissen zeigte Liebig (1995), dass die von Managern wahrgenommenen Verteilungskriterien in 106 untersuchten bundesdeutschen Großunternehmen entlang ihrer Hierarchie-, Austausch-, Partizipations- bzw. Gemeinschaftsorientierung variierten. Dieses Bild wird empirisch noch komplexer, wenn verschiedene Dimensionen der Gratifikation in die Betrachtung einbezogen werden. Unternehmen, die stark auf eine am ökonomischen Ertrag orientierte Verteilung setzen, neigen zu einer monetären Vergütung der individuellen Leistung von Personen in Abhängigkeit von ihrer Marktposition (Liebig 1995: 358). Dagegen werden in „Betriebsgemeinschaften“ Loyalität und generalisierte Leistungsbereitschaft der Beschäftigten wesentlich auch mit erhöhter Beschäftigungssicherheit, mit sozialer Integration und Vergemeinschaftungserlebnissen belohnt (Brose/Diewald/Goedicke 2004; Krell 1994). Allgemein lassen solche Organisationskulturen eine niedrige Kündigungsneigung der Beschäftigten erwarten (vgl. Sheridan 1992), die aber gerade dadurch in ihren Karrieren auch in „lock in“-Situationen und berufsbiografische Sackgassen geraten können (Olsson 2003).

In Organisationskulturen sind die wechselseitigen Erwartungen und Normalitätsun-

terstellungen der Arbeitnehmer und des betrieblichen Managements verkörpert, die sowohl die zu leistende Arbeit betreffen als auch – und das ist für Sozialstrukturanalysen noch wichtiger – die Zurechnung und Gratifikation von Arbeitsleistungen. Betriebliche Beschäftigungsverhältnisse lassen sich als Tauschbeziehungen zwischen Betrieben und Individuen auffassen (Brose/Diewald/Goedicke 2004; Schimank 2002: 34), in denen es für die Beschäftigten neben dem Arbeitslohn auch um Sicherheit, Anerkennung, Zugehörigkeit und persönliche Entwicklungschancen geht. Systematische Verletzungen von Reziprozitätsnormen führen zu inneren und faktischen Kündigungen durch Arbeitnehmer, ein Phänomen, das auch in der personalwirtschaftlichen Literatur zum Bruch psychologischer Verträge zwischen den Arbeitsvertragsparteien thematisiert wird (z.B. Robinson/Rousseau 1994; Wilkens 2004: 161ff.) In Silicon Valley-Firmen, deren Organisationsleitbilder gewechselt hatten, erhöhten sich in der Folge insbesondere unter langjährigen Mitarbeitern die Austrittsraten (Baron/Hannan/Burton 2001).

Unternehmenskulturen entfalten ihre Wirkung auf Erwerbsverläufe also nicht nur über Auswahlprozesse von betrieblicher Seite, etwa wenn Personalverantwortliche bei Rekrutierungen darauf achten, ob Bewerber „in die Firma passen“. Sie wirken auch über die Selbstauswahl von Arbeitskräften, deren Leistungs- und Bindungsbereitschaft sie erhöhen sollen (vgl. Hochschild 2002). Gerade in sogenannten „high-performance Unternehmenskulturen“ werden deshalb neu eingestellte Arbeitskräfte intensiv sozialisiert (Major 2000). Untersuchungen zur berufsbioграфischen Situation von Führungskräften (Kotthoff 1997; Liebold 2001) verweisen allerdings auf die Widersprüchlichkeit von Anrufungen der „ganzen Person“ im Unternehmen einerseits sowie entzogenen Autoritätsgrundlagen und Karrieresicherheiten andererseits. Die Untersuchung der erwerbs- und familienbiografischen Langzeitfolgen „entgrenzter“ Arbeit wird damit zu einem naheliegenden Thema für die Sozialstrukturanalyse.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Neue Beschäftigungspraktiken und veränderte Unternehmensstrukturen erhöhen die Notwendigkeit, aber auch den erwartbaren Ertrag einer breiteren organisationstheoretischen Fundierung der Sozialstrukturanalyse und Ungleichheitsforschung. Gut etablierte Analysemodelle betrieblicher Determinanten von Karrieremobilität werden jedoch den Realitäten der Erwerbsarbeit heute weniger als in der Vergangenheit gerecht. So sind Aufstiege von Arbeitnehmern in bürokratischen Großorganisationen intensiv untersucht worden, verlieren jedoch in doppelter Weise empirisch an Bedeutung. Anschließen lässt sich an eine seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre auch in Deutschland stark intensivierte und thematisch ausgeweitete Forschung auf der Grundlage von standardisierten Firmenbefragungen und Employer-Employee-Daten. Die Ergebnisse dieser häufig der Arbeitsökonomie zuzurechnenden Studien sind bisher jedoch nur sparsam in allgemeinere sozialstrukturelle Diagnosen von Mobilitätsmustern, Ungleichheitslagen und Lebensverläufen eingeflossen.

Der vorliegende Beitrag hat auf diesen Umstand hingewiesen und in einem ersten Schritt dafür geworben, sowohl den Erklärungsbereich der etablierten Modelle von Arbeitsorganisationen in der Sozialstrukturanalyse zu reflektieren als auch nach nahe liegenden Erweiterungen und den organisationstheoretischen Annahmen über Betriebe in neueren Arbeitsmarktstudien zu fragen. Letztere werden in der Regel nicht explizit thematisiert, was die Interpretation der Ergebnisse erschwert. Hier bieten sich Erweiterungen der etablierten Modelle von Arbeitsorganisationen in der Sozialstrukturanalyse an, die die Handlungsfähigkeit von Betrieben und Beschäftigten sowie normative und symbolische Aspekte der Beschäftigungsbeziehung betonen. Vorgeschlagen wurde deshalb, in Analysen der betrieblichen Strukturierung von Erwerbsverläufen und Beschäftigungschancen vier grundlegende Perspektiven auf Arbeitsorganisationen zu unterscheiden: Betriebe als formale Positionssysteme, als korporative Akteure, als Orte

sozialer Beziehungen und als Organisationskulturen.

Für konkrete Fragestellungen der Sozialstrukturanalyse werden sich jeweils bestimmte dieser vier analytischen Perspektiven als besonders aufschlussreich erweisen. Sie können jedoch prinzipiell als komplementäre und kombinierbare Erklärungsangebote gelten, deren Ertrag sich in der empirischen Anwendung erweist. Konzeptionelle Vorschläge für partielle Verknüpfungen liegen beispielsweise mit Theorien von Arbeits- und Beschäftigungssystemen (Lutz 1987; Marsden 1999; Osterman 1987) oder den Kategorien von Mitgliedschaftsrollen und Inklusionsverhältnissen (Luhmann 1964; Brose/Holtgrewe/Wagner 1994) vor.

Was ist mit der vorgeschlagenen (oder einer ähnlichen) Kategorisierung gewonnen? Zunächst eine Heuristik für die Entwicklung zeitgemäßer Forschungsfragen und die Systematisierung empirischer Resultate, aber auch eine Handreichung für theoriebezogene Klärungen. Verdeutlichen lässt sich das an der in diesem Beitrag ausgesparten Frage, wie überbetriebliche Institutionen betriebliche Einflüsse auf Erwerbsverläufe modifizieren. Betrachtet man beispielsweise, wie sich Geschlechterordnungen betriebspezifisch ausprägen und für Männer und Frauen unterschiedliche Opportunitätsstrukturen schaffen, werden die in den Blick kommenden Wirkungszusammenhänge sehr verschieden ausfallen, je nachdem ob man Betriebe als Positionsstrukturen, als korporative Akteure, Netzwerke von individuellen Akteuren oder Kulturen begreift. Ähnliches gilt in Bezug auf Wechselwirkungen zwischen betrieblich strukturierten Erwerbsverläufen und anderen Lebensbereichen. Sogenannte „work-life balance“-Probleme von Beschäftigten können primär normative Konflikte oder handfeste Interessendifferenzen mit Kollegen sein und mit dem Fehlen familienverträglicher Arbeitsplätze oder diskriminierenden Personalpolitiken zusammenhängen, was für ihre möglichen Lösungen einen erheblichen Unterschied bedeutet. Wenn die Strukturen und sozialen Risiken gegenwärtiger Arbeitsgesellschaften organisationssoziologisch fundierter Erklärungen bedürfen, sollten sich diese auch der Vielfalt, Dynamik

und internen Komplexität von Arbeitsorganisationen stellen.

Anmerkungen

- 1 Ich beschränke meine Argumentation auf Arbeitsorganisationen, obwohl auch andere Organisationen – etwa Bildungsorganisationen, Kinderbetreuungseinrichtungen und zivilgesellschaftliche Organisationen – auf vielfältige Weise beeinflussen, wie Erwerbsarbeit verrichtet werden kann. Gleiches gilt natürlich für die erwerbsarbeitsrelevanten Verhandlungsorganisationen – etwa Tariforganisationen, Berufsverbände oder Wirtschaftsverbände; für eine Systematik von Produktions- und Verhandlungsorganisationen vgl. Lengfeld 2006: Kap. 4.
- 2 Die institutionellen Angleichungen innerhalb der Europäischen Union beruhen meist auf dem kleinsten gemeinsamen Nenner der Mitgliedstaaten und leisten einer möglichen „Verbtrieblichung“ somit eher Vorschub.
- 3 Im öffentlichen Sektor vollziehen sich angesichts knapper Budgets der Länder, der Kommunen und des Bundes unter dem Namen „New Public Management“ vergleichbare Entwicklungen.
- 4 Dabei werden innerorganisatorische Beziehungen zu Kunden-Lieferanten-Beziehungen umgeformt, Unternehmenseinheiten in Konkurrenz zueinander gebracht, Unternehmensbereiche nach ihrem Markterfolg bewertet und Quersubventionen im Unternehmen abgebaut (Pongratz/Voß 1997: 33).
- 5 Für weitere Verweise auf Studien und für Überblicksdarstellungen des „Neuen Strukturalismus“ siehe auch Baron/Bielby 1980; Preisendörfer 1987; Wharton 1994; Lengfeld 2006.
- 6 Für diese Diskussion und Literatur siehe Kalleberg/Van Buren 1996; Lengfeld 2006: 109ff.
- 7 In den Worten von Bender, Konietzka und Sopp (2000: 478, Hervorh. i. Orig.) „In den bisherigen empirischen Untersuchungen zur Arbeitsmarktsegmentation wurde die Ebene des *Betriebs* im Prinzip nicht als eine eigenständige, Angebot und Struktur (Qualität) von Arbeitsplätzen aktiv bestimmende *Handlungseinheit* eingeführt. Statt dessen wurde empirisch ein Arbeitsmarkt mit unterschiedlich eingestuftem *Arbeitsplätzen* oder Berufspositionen abgebildet“.
- 8 Organisationskulturen sind keine kohärenten Normen, die die Organisationsmitglieder zusammenkitten. Archer (1988) schlägt vor, für

das Verständnis der Genese von Kultur soziokulturelle Interaktion von kulturellen Systemen zu unterscheiden. Kulturelle Entwicklungen resultieren aus Widersprüchen im kulturellen System, führen aber nicht zwangsläufig zu Integration, sondern auch zu Pluralismus, kultureller Spaltung oder subkultureller Spezialisierung (zur Kritik siehe Müller 1988).

Literatur

- Abraham, Martin (2004): Betriebliche Determinanten der Beschäftigungsstabilität. Wandel oder Stabilität? In: Olaf Struck/Christoph Köhler (Hrsg.), Beschäftigungsstabilität im Wandel? München/Mering: Hampf, S. 287-310.
- Addison, John T./Lutz Bellmann/Arnd Kölling (2004): Works Councils and Plant Closings in Germany. In: British Journal of Industrial Relations 42, S. 125-148.
- Albert, Michel (1993): Capitalism vs. Capitalism. How America's Obsession with Individual Achievement and Short-term Profit has Led it to Brink of Collapse. New York: Four Wall Eight Windows.
- Alda, Holger/Lutz Bellmann (2002): Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte 1999-2001. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 523-545.
- Alda, Holger/Lutz Bellmann/Hermann Gartner (2005): Wage Structure and Labour Mobility in the West German Private Sector 1993-2000. IAB Discussion Paper Nr. 18/2005. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Allmendinger, Jutta/Thomas Hinz (2002): Perspektiven der Organisationssoziologie. In: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hrsg.), Organisationssoziologie. Sonderheft 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 9-28.
- Allmendinger, Jutta/Wolfgang Ludwig Mayerhofer (1998): Lebensverläufe, Organisationen und die Integration von Frauen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 215. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 109-128.
- Allmendinger, Jutta/Astrid Podsiadlowski (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Bettina Heintz (Hrsg.), Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 276-307.
- Altmann, Norbert/Dieter Sauer (Hrsg.) (1989): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie – Sozialwissenschaftliche Aspekte zwischenbetrieblicher Arbeitsteilung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Archer, Margaret (1988): Culture and Agency. The Place of Culture in Social Theory. Cambridge u.a.: Cambridge University Press.
- Arthur, Michael/Denise Rousseau (Hrsg.) (1996): The Boundaryless Career : A New Principle for a New Organizational Era. New York: Oxford University Press.
- Artus, Ingrid/Renate Liebold/Karin Lohr/Evelyn Schmidt/Rudi Schmidt/Udo Strohwalde (2001): Betriebliches Interessehandeln. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie. Bd. 2. Opladen: Leske + Budrich.
- Ashkanasy, Neal/Celeste Wilderom/Mark F. Peterson (Hrsg.) (2000): Handbook of Organizational Culture and Climate. Thousand Oaks: Sage.
- Backes-Gellner, Uschi/Rosemarie Kay/Sanita Schröder/Karin Wolff (2002): Mitarbeiterbeteiligung in kleinen und mittleren Unternehmen. Verbreitung, Effekte, Voraussetzungen. Schriften zur Mittelstandsforschung, Nr. 92 NF. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Baethge, Martin (1999): Subjektivität als Ideologie. Von der Entfremdung in der Arbeit zur Entfremdung auf dem (Arbeits-)Markt? In: Gert Schmidt (Hrsg.), Kein Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: sigma, S. 29-44.
- Baron, James/William Bielby (1980): Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation and the Organization of Work. In: American Sociological Review 45, S. 737-765.
- Baron, James/Alison Davis Blake/William Bielby (1986): The Structure of Opportunity: How Promotion Ladders Vary within and among Organizations. In: Administrative Science Quarterly 31, S. 248-273.
- Baron, James/Michael Hannan/Diane Burton (2001): Labor Pains: Change in Organizational Models and Employee Turnover in Young High-tech Firms. In: American Journal of Sociology 106, S. 960-1012.
- Bellmann, Lutz/Susanne Kohaut/Claus Schnabel (1998): Ausmaß und Entwicklung der übertariflichen Entlohnung. In: IW-Trends 25, S. 5-14.
- Bender, Stefan/Dirk Konietzka/Peter Sopp (2000): Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 52, S. 475-499.

- Bills, David (1986): Employers Use of Job History Data for Making Hiring Decisions. In: *The Sociological Quarterly* 31, 23-35.
- Bispinck, Reinhard (2003): Informationen zur Tarifpolitik. Tarifliche Öffnungsklauseln. Eine Analyse von rund 30 Tarifbereichen. Düsseldorf: WSI-Tarifarchiv, Hans Böckler Stiftung.
- Blau, Peter M. (1963): *The Dynamics of Bureaucracy*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bommes, Michael (2001): Organisation, Inklusion und Verteilung. Soziale Ungleichheit in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Veronika Tacke (Hrsg.), *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 236-258.
- Bosch, Aida/Peter Ellguth/Rudi Schmidt/Rainer Trinczek (1999): *Betriebliches Interessenshandeln*. Bd. 1: Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen: Leske + Budrich.
- Brose, Hanns-Georg (2000): Einleitung: Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft. In: ders. (Hrsg.), *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 9-30.
- Brose, Hanns-Georg/Martin Diewald/Anne Goedicke (2004): Arbeiten und Haushalten. Wechselwirkungen zwischen betrieblichen Beschäftigungspolitiken und privater Lebensführung. In: Olaf Struck/Christoph Köhler (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel?* München/Mering: Hampp, S. 287-310.
- Brose, Hanns-Georg/Ursula Holtgrewe/Gabriele Wagner (1994): Organisationen, Personen und Biographien: Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen. In: *Zeitschrift für Soziologie* 23, S. 255-274.
- Brüderl, Josef (1991): Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Brüderl, Josef/Andreas Diekmann/Peter Preisendörfer (1989): Verlaufsmuster innerbetrieblicher Aufstiegsmobilität: Turniermodelle, Pfadabhängigkeiten und „Frühstartereffekte“. In: Christoph Köhler/Peter Preisendörfer (Hrsg.), *Betrieblicher Arbeitsmarkt im Umbruch: Analysen zur Mobilität, Segmentation und Dynamik in einem Großbetrieb*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 117-145.
- Budros, Art (1997): The New Capitalism and Organizational Rationality: The Adoption of Downsizing Programs, 1979-1994. In: *Social Forces* 76, S. 229-250.
- Carroll, Glenn/Heather Haveman/Anand Swaminathan (1990): Karrieren in Organisationen. Eine ökologische Perspektive. In: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.), *Lebensverläufe und sozialer Wandel*. Sonderheft 31 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 146-178.
- Carroll, Glenn/Karl Ulrich Mayer (1984): Organizational Effects in the Wage Attainment Process. In: *The Social Science Journal* 21, S. 6-22.
- Carroll, Glenn/Karl Ulrich Mayer (1986): Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size. In: *American Sociological Review* 51, S. 323-341.
- Child, John (1972): Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. In: *Sociology* 6, S. 1-22.
- Coleman, James S. (1986): *Die asymmetrische Gesellschaft*. Weinheim: Beltz.
- DiPrete, Thomas/Eric Maurin/Dominique Goux (1999): Internal Labor Markets and Earnings Trajectories in the Post-Fordist Economy: An Analysis of Recent Trends. In: *Social Science Research* 31, S. 175-196.
- DiPrete, Thomas/Whitman Soule (1988): Gender and Promotion in Segmented Job Ladder Systems. In: *American Sociological Review* 53, S. 26-40.
- Doeringer, Peter B./Michael J. Piore (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass: D.C. Heath.
- Düll, Herbert/Peter Ellguth (1999): Atypische Beschäftigung: Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung? In: *WSI Mitteilungen* 52, S. 165-176.
- Elšik, Wolfgang (1999): Strategien im Personalmanagement. In: Wolfgang Elšik/Wolfgang Mayrhofer (Hrsg.), *Strategische Personalpolitik*. München/Mering: Hampp, S. 3-26.
- Erlinghagen, Marcel/Matthias Knuth (2004): Beschäftigungsstabilität in der Wissensgesellschaft. In: Olaf Struck/Christoph Köhler (Hrsg.), *Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde*. München/Mering: Hampp, S. 23-38.
- Fujiwara-Greve, Takako/Henrich R. Greve (2000): Organizational Ecology and Job Mobility. In: *Social Forces* 79, S. 547-568.
- Groß, Martin/Bernd Wegener (2004): Institutionen, Schließung und soziale Ungleichheit. In: Thomas Schwinn (Hrsg.), *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verknüpfung*. Frankfurt a. M.: Humanities Online, S. 173-206.
- Goudswaard, Anneke/Matthieu de Nanteuil (2000): *Flexibility and Working Conditions: A Qualitative and Comparative Study in Seven EU Member States*. Dublin: European Foundation

- for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Hannan, Michael (1988): Social Change, Organizational Diversity, and Individual Careers. In: Mathilda White Riley (Hrsg.), *Social Change and the Life Course*. Bd. 1. Newbury Park: Sage, S. 161-174.
- Hannan, Michael/John Freeman (1984): Structural Inertia and Organizational Change. In: *American Sociological Review* 49, S. 149-164.
- Haveman, Heather/Lisa Cohen (1994): The Ecological Dynamics of Careers: The Impact of Organizational Founding, Dissolution and Merger on Job Mobility. In: *American Journal of Sociology* 100, S. 104-152.
- Heckscher, Charles/Anne Donnellon (Hrsg.) (1994): *The Post Bureaucratic Organization: New Perspectives on Organizational Change*. London: Sage.
- Higgins, Monica (2001): Changing Careers: The Effect of Social Context. In: *Journal of Organizational Behavior* 22, S. 595-618.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (1995): Dezentralisierung: Unternehmen zwischen Stabilität und Desintegration. In: *Zeitschrift für Soziologie* 24, S. 422-435.
- Hochschild, Arlie (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske+Budrich.
- Holtgrewe, Ursula/Kerst, Christian (2002): Zwischen Kundenorientierung und organisatorischer Effizienz – Callcenter als Grenzstellen. In: *Soziale Welt* 53, S. 179-198.
- Kalleberg, Arne/Ivar Berg (1987): *Work and Industry. Structures, Markets and Processes*. New York/London: Plenum Press.
- Kalleberg, Arne/Mark Van Buren (1996): Is Bigger Better? Explaining the Relationship Between Organization Size and Job Rewards. In: *American Sociological Review* 61, S. 47-66.
- Kalleberg Arne/Peter Marsden/David Knoke/Joe Spaeth (1996): Formalizing the Employment Relation. In: Arne Kalleberg/David Knoke/Peter Marsden /Joe Spaeth (Hrsg.), *Organizations in America: Analyzing their Structures and Human Resource Practices*. Thousand Oaks: Sage, S. 87-112.
- Kohli, Martin (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, S. 1-29.
- Korpi, Tomas (1998): Structures of Misfortune. Organizational Characteristics and the Risk of Unemployment. In: ders. (Hrsg.), *The Unemployment Process*. Stockholm: Stockholm University Department of Sociology, S. 13-37.
- Kotthoff, Hermann (1997): *Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur: Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer?* Berlin: sigma.
- Kratzer, Nick/Dieter Sauer/Anne Hackett/Katrin Trinks (2003): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit – Zwischenbericht zur „Berichterstattung zur Sozio-ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen“. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V.
- Krell, Gertraude (1994): *Vergemeinschaftende Personalpolitik*. München/Mering: Hampp.
- Leiber, Simone (2005): Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – eine Zwischenbilanz. In: *WSI-Mitteilungen* 58, S. 314-321.
- Lengfeld, Holger (2006): *Organisierte Ungleichheit. Wie Organisationen soziale Ungleichheit herstellen*. Studienbrief. Hagen: Fernuniversität Hagen.
- Liebig, Stefan (1995): Gerechtigkeitsvorstellungen und Unternehmenskultur. Befunde zu den Bedingungen von Gerechtigkeitsbeurteilungen in Unternehmen. In: *Industrielle Beziehungen* 2, S. 346-66.
- Liebig, Stefan/Holger Lengfeld (2005): Organisationsstrukturen und moralische Überzeugungen. In: Wieland Jäger/Uwe Schimank (Hrsg.), *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven*. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451-492.
- Liebold, Renate (2001): „Meine Frau managt das ganze Leben zu Hause ...“ Partnerschaft und Familie aus der Sicht männlicher Führungskräfte. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Luhmann, Niklas (1964): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Speyer: Duncker & Humblot.
- Lutz, Burkart (1987): *Arbeitsmarktstruktur und betriebliche Arbeitskräftestrategie: Eine theoretisch-historische Skizze zur Entstehung betriebszentrierter Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Major, Debra (2000): Effective Newcomer Socialization into High Performance Organizational Cultures. In: Neal Ashkanasy/Celeste Wilderom/Mark F. Peterson (Hrsg.), *Handbook of Organizational Culture and Climate*. Thousand Oaks: Sage, S. 355-368.
- Marsden, David (1999): *A Theory of Employment Systems – Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Marsden, Peter/Cynthia Cook/Arne Kalleberg (1996): Bureaucratic Structures for Coordination and Control. In: Arne Kalleberg/David Knoke/Peter Marsden /Joe Spaeth (Hrsg.), Or-

- ganizations in America. Thousand Oaks: Sage, S. 69-86.
- Martin, Joanne/Peter Frost (1996): The Organizational Culture War Games: A Struggle for Intellectual Dominance. In: Steward Clegg/Cynthia Hardy/Walther Nord (Hrsg.), *Handbook of Organization Studies*. London/Thousand Oaks: Sage, S. 599-621.
- McCall, Leslie (2006): Gender, Race and the Restructuring of Work: Organizational and Institutional Perspectives. In: Stephen Ackroyd/Rosemary Batt/Paul Thompson/Pamela Tolbert (Hrsg.), *Oxford Handbook on Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press, S. 74-94.
- Mense-Petermann, Ursula (1996): Die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland als Herausforderung für das duale System. In: *Industrielle Beziehungen* 3, S. 65-79.
- Minssen, Heiner (2000): (Hrsg.), *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: sigma.
- Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: SOFI, IfS, ISF, INIFES (Hrsg.), *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997*, Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: sigma, S. 197-250.
- Moss Kanther, Rosabeth (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Morgan, Gareth (1986): *Images of Organization*. Beverly Hills: Sage.
- Müller, Hans-Peter (1988): Rezension zu Margaret Archer, *Culture and Agency*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 40, S. 778-779.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Neubauer, Walter (2003): *Organisationskultur*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Olsson, Birgitta (2003): *Understanding the Cultural Dimension of Career Development*. Paper at the 15th Annual Meeting of the Society for Advancement of Socio-Economics, Aix en Provence, Session F.
- Ortmann, Günter/Jörg Sydow (2000): *Strategie und Strukturierung. Strategisches Management von Unternehmen, Netzwerken und Konzernen*. Wiesbaden: Gabler.
- Osterman, Paul (1987): Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets. In: *Industrial Relations* 26, S. 46-67.
- Osterman, Paul/Diane Burton (2006): *Ports and Ladders: The Nature and Relevance of Internal Labor Markets in a Changing World*. In: Stephen Ackroyd/Rosemary Batt/Paul Thompson/Pamela Tolbert (Hrsg.), *Oxford Handbook on Work and Organization*. Oxford: Oxford University Press, S. 425-445.
- Parker, Mike/Jane Slaughter (1993): *Management-by-Stress: Die dunklen Seiten des Teamkonzepts*. In: Boy Lühje/Christoph Scherrer (Hrsg.), *Jenseits des Sozialpakts*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 50-64.
- Perrow, Charles (1991): *A Society of Organizations*. In: *Theory and Society* 20, S. 725-762.
- Phillips, Damon J. (2001): *The Promotion Paradox: The Relationship Between Organizational Mortality and Employee Promotion Chances in Silicon Valley Law Firms, 1946-1996*. In: *American Journal of Sociology* 106, S. 1058-1098.
- Podolny, Joel/James Baron (1997): *Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace*. In: *American Sociological Review* 62, S. 673-693.
- Pongratz, Hans Joachim/Günter Voß (1997): *Fremdorganisierte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte*. In: *Zeitschrift für Personalforschung* 10, S. 30-53.
- Preisendörfer, Peter (1987): *Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster*. In: *Soziale Welt* 38, S. 211-226.
- Preisendörfer, Peter/Yvonne Burgess (1988): *Organizational Dynamics and Career Patterns*. In: *European Sociological Review* 4, S. 33-45.
- Rehder, Britta (2003): *Betriebliche Bündnisse für Arbeit in Deutschland. Mitbestimmung und Flächentarif im Wandel*. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Robinson, Sandra/Denise Rousseau (1994): *Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm*. In: *Journal of Organizational Behavior* 15, S. 245-259.
- Rosenbaum, James (1984): *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*. Orlando, Florida: Academic Press.
- Runia, Peter (2002): *Das soziale Kapital auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt a.M.: Lang.
- Schimank, Uwe (2002): *Organisationen. Akteurkonstellationen – korporative Akteure – Sozialsysteme*. In: Jutta Allmendinger/Thomas Hinz (Hrsg.), *Organisationssoziologie. Sonderheft 42 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, S. 29-54.
- Schimank, Uwe (2005): *Organisationsgesellschaft*. In: Wieland Jäger/Uwe Schimank (Hrsg.), *Organisationsgesellschaft. Facetten und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 19-50.

- Schmidt, Gert (1990): Neue Produktionskonzepte, veränderte betriebliche Interessenstrukturen und Wandel institutioneller gesellschaftlicher Konfliktregulierung versus alte Klassengesellschaft. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 15, S. 3-16.
- Schmidt, Rudi/Rainer Trinczek (1989): „Verbetrieblichung“ und innerbetriebliche Austauschbeziehungen. In: Georg Aichholzer/Gerd Schienstock (Hrsg.), *Arbeitsbeziehungen im technischen Wandel. Neue Konfliktlinien und Konsensstrukturen*. Berlin: sigma, S. 135-146.
- Sheridan, John (1992): Organizational Culture and Employee Retention. In: *Academy of Management Journal* 35, S. 1036-1056.
- Sørensen, Aage (1983): Processes of Allocation to Open and Closed Positions in Social Structure. In: *Zeitschrift für Soziologie* 12, S. 203-224.
- Stewman, Shelby (1986): Demographic Models of Internal Labor Markets. In: *Administrative Science Quarterly* 31, S. 212-247.
- Stichweh, Rudolf (1988): Inklusion in Funktionssysteme der modernen Gesellschaft. In: Renate Mayntz/Bernd Rosewitz/Uwe Schimank/Rudolf Stichweh (Hrsg.), *Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 261-293.
- Stinchcombe, Arthur (1979): Social Mobility in Industrial Labour Markets. In: *Acta Sociologica* 22, S. 217-245.
- Storey, John/Paul Quintas/Philip Taylor/Wendy Fowle (2002): Flexible Employment Contracts and their Implications for Product and Process Innovation. In: *International Journal of Human Resource Management* 13, S. 1-18.
- Struck, Olaf (1999): Betriebliche Lebenslaufpolitik in ostdeutschen Unternehmen. In: *Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 32, S. 315-330.
- Türk, Klaus/Thomas Lemke/Michael Bruch (2002): Organisation in der modernen Gesellschaft. Eine historische Einführung. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden.
- Voswinkel, Stephan (2000): Transformation des Marktes in marktorientierten Organisationen. Erfolgsorientiertes Entgelt in Wirtschaftsorganisationen. In: Hanns-Georg Brose (Hrsg.), *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*. Frankfurt a.M./New York: Campus, S. 239-274.
- Wayne, Sandy/Robert Liden/Maria Kraimer/Isabel Graf (1999): The Role of Human Capital, Motivation, and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success. In: *Journal of Organizational Behavior* 20, S. 577-595.
- Wharton, Amy (1994): Structure and Process: Theory and Research on Organizational Stratification. In: David Knottnerus/Christopher Prendergast (Hrsg.), *Current Perspectives in Social Theory*. Greenwich/London: JAI, S. 119-148.
- Wilkens, Uta (2004): Management von Arbeitskraftunternehmen. Psychologische Vertragsbeziehungen und Perspektiven für die Arbeitskräftepolitik in wissensintensiven Organisationen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.
- Windolf, Paul/Hans-Willy Hohn (1984): Arbeitsmarktchancen in der Krise. Betriebliche Rekrutierung und soziale Schließung – Eine empirische Untersuchung. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Windzio, Michael (2001): Organisationsökologie und Arbeitsmarktmobilität im sozialen Wandel. Eine empirische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands. In: *Zeitschrift für Soziologie* 30, S. 116-134.
- Windzio, Michael (2002): Die „ökologische Dynamik“ der Sozialstruktur in Organisationen. Ein zweistufiges Mehrebenenmodell zum Zusammenhang von Organisationsauflösungen und Beschäftigtenmobilität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 54, S. 506-533.