

# 30 Jahre



**Tätigkeitsbericht 2017**

### 30 Jahre F.A.T.K.

Im Jahr 2017 besteht das „Forschungsinstitut für Arbeit, Technik und Kultur“, kurz F.A.T.K. genannt, seit nunmehr 30 Jahren. Zieht man zum Vergleich heran, dass deutsche Unternehmen bis zu ihrer Insolvenz durchschnittlich acht bis zehn Jahre alt werden sollen (IDW, 26. 9. 2016), so sind diese 30 Jahre alles andere als eine Selbstverständlichkeit. Zulässig ist dieser Vergleich insofern tatsächlich, da das F.A.T.K. sich nahezu vollständig aus selbst eingeworbenen „Drittmitteln“ finanziert. Positiv schneidet das Institut im Vergleich aber auch deshalb ab, weil das Einwerben von finanziellen Mitteln, somit die Marktgängigkeit der „Produkte“ keineswegs das alleinige Kriterium ist, an dem sich die Aktivitäten des Instituts orientieren und noch immer orientieren. In aller Regel ist es gelungen, Themen – meist mit Arbeitsweltbezug und unter Berücksichtigung auch der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen – von sowohl wissenschaftlichem wie gesellschaftspolitischem Interesse zu finden, und diese mit qualitativen oder (dann meist in Kombination) quantitativen empirischen Methoden gründlich zu untersuchen.

Das Spektrum der Projekte reicht von eher technik- und organisationssoziologischen Themen, so beschäftigte sich etwa das allererste Projekt des Instituts mit der „EDV-Einführung im Arbeitsamt“ und noch zu einem Zeitpunkt, als diese keineswegs breit wahrgenommen wurde, wurde die „Dezentralisierung von Unternehmen“ untersucht, bis hin zur Untersuchung des Wandels der betrieblichen Sozialintegration in Ostdeutschland nach der Wende und unter dem Eindruck von Arbeits- und Fluchtmigration heute. Obgleich arbeits- und industriesoziologische sowie „*industrial relations*“-Forschung durchgängig einen gewissen Schwerpunkt der Arbeit ausmachen, so gab es doch auch immer wieder Projekte, die einen stärker politik- oder kulturwissenschaftlichen Ansatz verfolgten.

Untersucht wurden von „Geschlechtshierarchische Strukturen und Beziehungen im Kontext arbeitsorganisatorischer Veränderungen im Betrieb“ über die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei mittleren Führungskräften im Kontext neuer Organisations- und Managementkonzepte“ bis zum „Potenzial älterer Arbeitnehmer“.

Einen gewissen Schwerpunkt bildete die Untersuchung der Wirkungen tarifvertraglicher Regelungen, vornehmlich im Bereich der Qualifizierung (beginnende mit den Qualifizierungsbestimmungen des Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrags I in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs über einschlägige Regelungen in anderen Branchen bis zum Qualifizierungsparagraf 5 des TVöD) sowie der Entgeltbestimmungen. Weitere Projekte widmeten sich der Tarifreform des öffentlichen Dienstes, eines davon konzentriert auf die Einführung leistungsbezogener Entgeltbestandteile (LOB). Die Wirkungen des 2005 neu eingeführten Entgeltrahmentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie (ERA) wurden zwei Mal untersucht: zunächst umsetzungsbegleitend, dann – erst jüngst abgeschlossen –, um auch länger anhaltende Effekte analysieren zu können.

Die angesprochenen Projekte sind zwar nicht willkürlich ausgewählt, doch allenfalls exemplarisch zu verstehen, ein (wenn auch ebenfalls nicht gänzlich vollständiger) Überblick über aktuelle und länger zurückliegende Projekte des F.A.T.K. findet sich unter dieser Adresse:  
[http://www.fatk.uni-tuebingen.de/index.php?article\\_id=97](http://www.fatk.uni-tuebingen.de/index.php?article_id=97).

Selbstverständlich haben an der vielfältigen Forschungstätigkeit des Instituts eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen mitgewirkt, eine Liste der Beteiligten findet sich am Ende des Berichts, die Kontinuität der Arbeit jedoch ist manchen der Beteiligten in ganz besonderer Weise anzurechnen. Zu nennen sind hier insbesondere das verstorbene Vorstandsmitglied *Johannes Neumann*, dessen Mitwirken vor

allem bei der Institutsgründung unverzichtbar war, Mitgründer und Vorstandsmitglied *Bernd Jürgen Warneken* sowie der kurz nach der Gründung zum Vorstand hinzu gestoßene *Christoph Deutschmann*. Ebenfalls bereits seit etlichen Jahren ein verlässliches Vorstandsmitglied ist *Josef Schmid*. Nicht zuletzt auch in der Rolle als Antragsteller und Projektleiter spielten die Vorstandsmitglieder eine wichtige Rolle für das F.A.T.K.

Eine tragende Rolle bei der Gründung spielte und spielt bis heute *Reinhard Bahnmüller*, Geschäftsführer bis gegen Ende 2012, anfangs und über etliche Jahre unterstützt von *Michael Faust*, der im Jahr 2000 ans SOFI wechselte. Abgesehen von der Geschäftsführung hat Reinhard etliche Forschungsprojekte entwickelt, beantragt und durchgeführt und vornehmlich zum „*industrial relations*“-Schwerpunkt wesentlich beigetragen. Auch anderen ist es gelungen, Forschungsprojekte zu entwickeln und zu beantragen, doch dies über einen so langen Zeit mit Erfolg zu betreiben, ist alles andere als eine unter Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen weit verbreitete Selbstverständlichkeit.

Neben den persönlichen Leistungen Einzelner dürfte ein zweiter Faktor eine Rolle spielen: Es gelang dem F.A.T.K. auch immer wieder, eine betriebsförmige Arbeitsweise zu entwickeln, in der Arbeitsprozesse und Erfahrungen bis zu einem gewissen Grad institutionalisiert und das individuelle Handeln insofern überschreitend organisiert werden konnten, als Erfahrungen im Arbeitsalltag ausgetauscht und weitergegeben wurden. Ein gewisses Maß an Betriebsförmigkeit dürfte dazu beigetragen haben, dass das F.A.T.K. trotz hinsichtlich der finanziellen Grundausstattung durchaus widriger Rahmenbedingungen kontinuierlich relevante Forschung betreiben konnte.

Darüber hinaus ist selbstverständlich von Bedeutung, was viele Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch andernorts auszeichnet. Ein Erkenntnisinteresse, das hilft, auch dann durchzuhalten, wenn die Intensität und Extensität des Arbeitseinsatz

mitunter etwas „entgrenzt“ wird. Ausgeprägter wahrscheinlich noch als bei manch anderen Forschern war am F.A.T.K. auch eine intrinsische Ressource, die man vielleicht im weitesten Sinne unter dem Stichwort „Arbeitnehmerorientierung“ zusammenfassen kann. Dies gilt sicherlich nicht nur für die hier namentlich Genannten, sondern für die meisten der bisher am F.A.T.K. tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

### Entwicklung und Forschungsaktivitäten im Jahr 2017

Mit dem Forschungsprojekt „*Arbeit – Leistung – Belastungen. Die Langzeitwirkungen von ERA in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie*“ endete 2017 eine Studie, die insofern ganz besonders in der Forschungstradition des F.A.T.K. steht, als *Reinhard Bahnmüller* und *Markus Hoppe* damit an die bereits etliche Jahre zuvor stattgefundene Begleitforschung zur Einführung des ERA-Tarifvertrages angeknüpft haben, gemeinsam mit Kollegen des Stuttgarter IMU-Instituts kommen sie zum Resultat, dass der Tarifvertrag auch „zehn Jahre nach Beginn des Einführungszeitraums nach wie vor strukturprägend für die betriebliche Entgeltfindung“ ist. Im Großen und Ganzen konnte gezeigt werden, dass die baden-württembergische Variante des ERA, die sich von Tarifverträgen gleichen Namens in manchen Tarifbezirken unterscheidet, durchaus nachhaltige Wirkungen zeitigt.

Die Befunde der Studie wurden sowohl projektbegleitend als auch nach Abschluss in der Form von Publikationen und eines Workshops präsentiert und stoßen im Feld sowohl bei der IG Metall als auch bei Südwestmetall auf Interesse.

Anders als vor dem Hintergrund früherer Erfahrungen (Projekt Arbeitnehmerherkunft 2003-2005) zu erwarten war, gelang es im Rahmen des bereits 2016 gestarteten Projekts „*Mitbestimmung und betriebliche Sozialintegration von Flüchtlingen*“, das sich über den Titel hinausgehend auch noch etwas genereller damit beschäftigt, wie betriebliche Sozialintegration

vor dem Hintergrund von Herkunftsverschiedenheit funktioniert, also Faktoren und Mechanismen von Sozial-, aber auch von Systemintegration ausmachen will, vergleichsweise einfach, Zugang zu Betrieben zu erhalten. Ein Umstand, der damit zusammenhängt, dass etliche Unternehmen sich um die berufliche Integration vornehmlich jüngerer Flüchtlinge bemühen und diesen Praktika, Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Ausbildungsplätze anbieten. Ein erfreuliches Engagement für Integration, das sich in den meisten Betrieben noch vor wenigen Jahren so nicht finden ließ. Sowohl der mitunter bereits reale Mangel an Arbeitskräften, vornehmlich an Fachkräften und Bewerbern für Ausbildungsplätze, aber auch ein Engagement, das gesellschaftspolitisch begründet wird und eine Art betriebliche Fortführung der „Willkommenskultur“ darstellt, spielen hier eine Rolle. Allerdings gibt es auch Betriebe, in denen es primär darum geht, Geflüchtete als Hilfskräfte einzusetzen. Bei den weiteren Erhebungen des Projekts, das von *Werner Schmidt* und *Yamila Portenhauser* durchgeführt wird, wird es deshalb nicht zuletzt darauf ankommen, die vorbildlichen Maßnahmen mancher Unternehmen nicht zu stark zu gewichten. Deutlich ausgeprägter als vor Jahren ist dieses Mal auch das wissenschaftliche und das öffentliche Interesse an der Thematik der betrieblicher Integration Beschäftigter unterschiedlicher Herkunft. Ein Interesse das sich auch bereits gegenüber der Arbeit des Projektes zeigt.

Auch 2017 wurde von *Daniel Buhr*, *Rolf Frankenberger* und *Tim Gernsheimer* weiter am Projekt „*Mehr Demokratie ertragen?* – Eine lebensweltliche Studie der AfD-Wählerinnen und Wähler“ gearbeitet, einem gesellschaftspolitisch ausgesprochen wichtigen Projekt. Es werden Wertorientierungen, Biographien, Sozialisationserfahrungen und lebensweltliche Bezüge von AfD-Wählern untersucht, um über tagesaktuelles Wahlverhalten hinaus zu einem Verständnis grundlegender Orientierungen beizutragen. Derzeit läuft noch die Auswertung, doch im März 2018 soll über die Befunde berichtet werden.

Allmählich dem Ende nähert sich das Projekt „*SMART FACTORY*“, das sich mit Arbeitsbeziehungen und sozialem Dialog unter dem Anpassungsdruck fortschreitende Digitalisierung beschäftigt. Dieses Projekt wird von *Josef Schmid*, *Harald Kohler* und *Daniel Buhr* geleitet und kann ebenfalls eine Reihe von Aktivitäten vorweisen.

*Josef Schmid* leitete gemeinsam mit *Harald Kohler* auch noch das Projekt „Arbeitslosigkeit und lokale Inklusionspolitik in Freiburg im Breisgau“, das allerdings organisatorisch nicht am F.A.T.K. angesiedelt ist und nur mittelbar zum Institut gerechnet werden kann.

*Daniel Buhr* und *Mengmang Huang* (im Rahmen eines Bundeskanzler-Stipendiums) werden kooperieren und an einem Vergleich von „Industrie 4.0“ und „Made in China 2025“ arbeiten.

Obwohl es bereits im Juni 2016 endete, sind die Arbeiten am Projekt „*Krise, Staat und Arbeitsbeziehungen: Austerity-Politik und Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Dienstes*“ noch immer nicht abgeschlossen. Zwar sind inzwischen zwei Beiträge in der Zeitschrift *Labor History* erschienen (*Schmidt & Müller 2018* sowie *Thörnqvist & Thörnqvist 2018*), ein Zeitschriftenbeitrag zu Spanien von *Ramos-Vielba & Woolley* wird voraussichtlich 2018 erscheinen und ein Beitrag befindet sich derzeit noch im Review-Prozess (*Schmidt, Müller, Ramos-Vielba, Thörnqvist & Thörnqvist: Austerity and public sector trade union power – before and after the recent crisis*) und der noch zu kürzende Schlussbericht (Arbeitstitel: „Finanzmarktkrise und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor. Ein empirischer Ländervergleich und praktische Schlussfolgerungen“) wird voraussichtlich 2018 in der Gelben Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“ bei Nomos erscheinen. Ebenfalls dem Projektkontext zugerechnet werden darf das als Heft 4/2017 erscheinende, von *Andrea Müller* und *Werner Schmidt* herausgegebene Schwerpunktheft der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ zum Thema „*Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors: Kontinuität, Wandel und Krise*“, in dem fünf Beiträge erscheinen werden (darunter auch einer aus dem F.A.T.K., vgl.



Hoppe 2017). Zwei weitere Beiträge, die im Heft nicht mehr untergebracht werden konnten, werden voraussichtlich in einem späteren Heft nachgereicht werden.



ÖPNV ist nicht mehr so einfach: Who runs your bus:  
<https://tfl.gov.uk/modes/buses/who-runs-your-bus?intcmp=44680#on-this-page-16>

Darüber hinaus wurden auch 2017 wieder verschiedentlich Vorträge gehalten und publiziert (vgl. Vortrags- und Literaturliste). Auch waren Mitarbeiter des F.A.T.K. wieder als Mitherausgeber und als Gutachter für Fachzeitschriften sowie bei der Begutachtung von Forschungsanträgen und in Projektbeiräten tätig.

Positiv ist, dass Mitarbeiter des Instituts auch im nationalen und partiell internationalen Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen. Da dies zwar erfreulich, aber selbstverständlich mit einem für ein kleines Institut erheblichen Aufwand verbunden ist, ist selbstkritisch anzumerken, dass auch 2017 der Austausch innerhalb des F.A.T.K. sowie im Tübinger Umfeld etwas

zu kurz kam. Hier ist durchaus ein Verbesserungsbedarf zu erkennen.

### Drittmittel und Finanzen

Die finanzielle Situation des Instituts ist weiterhin stabil. Die Prüfung von Buchführung und Kasse ergab keine Beanstandungen. Da 2017 nur in geringerem Umfang Projekte neu gestartet sind, erhöhte sich das Volumen der in diesem Jahr zusätzlich neu eingeworbenen Drittmittel gegenüber dem Vorjahr jedoch nur in einem vergleichsweise geringen Umfang.

### Personen

Seit März 2017 arbeitet *Tim Gensheimer (M.A.)*, in Mannheim studierter Politikwissenschaftler als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut. Er startete im Projekt "Demokratie Monitoring Baden-Württemberg 2016/2017".

*Prof. Dr. Daniel Buhr* wird als Gastgeber und Mentor die chinesische Gastwissenschaftlerin *Dr. Mengmeng Huang* betreuen, die überwiegend am Institut für Politikwissenschaft arbeiten wird.

Eine Veränderung gab es bei der Verwaltung, da *Andreas Bscheiden (M.A.)* 2017 ausschied, um eine Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hohenheim zu übernehmen. Für seine sehr engagierte und verlässliche Arbeit ist ihm zu danken. Als seine ebenfalls ausgesprochen engagierte und zuverlässige Nachfolgerin konnten wir *Lena Schlegel (B.A.)* begrüßen.

## Forschungsprojekte

### Arbeit – Leistung – Belastungen. Die Langzeitwirkungen von ERA in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie

Projektleitung: Dr. Reinhard Bahnmüller  
Projektbearbeitung: Dr. Reinhard Bahnmüller (F.A.T.K.), Dipl. Soz. Markus Hoppe (F.A.T.K.), Dr. Martin Schwarz-Kocher

(IMU), Rainer Salm (IMU) und Walter Mugler (IMU)  
Finanzier: Hans-Böckler-Stiftung  
Laufzeit: 2/2015 - 4/2017

### Fragestellungen

Die Reform der Lohn- und Gehaltsrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie wurde in der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts mit der betrieblichen

Einführung der neuen Entgeltrahmenabkommen (ERA) formell abgeschlossen. Der Einführungsprozess wurde durch mehrere Forschungsprojekte unter Federführung des F.A.T.K. untersucht. Zehn Jahre nach Beginn der Einführung wurde in einer Follow-Up-Studie untersucht, wie sich die tariflichen Regelungen zur Arbeitsbewertung, zum Leistungsentgelt und zur Belastungsvergütung in der betrieblichen Praxis bewährt haben. Darüber hinaus wurde gefragt, wie ERA aktuell und im Rückblick vom Personalmanagement, von Betriebsräten sowie von den Tarifparteien bewertet wird, welche Veränderungen sich seit dem Einführungszeitraum ausmachen lassen und wie die betrieblichen und sektoralen Akteure den langfristigen Beitrag von ERA zur Stabilisierung des Flächentarifvertrags einschätzen.

#### *Empirische Basis*

Durchgeführt wurden Expertengespräche mit Vertretern der Tarifparteien (12 Interviews mit 15 Personen), Fallstudien in 14 Betrieben (20 Interviews mit 36 befragten Personen), eine schriftliche standardisierte Befragung aller tarifgebundenen Betriebe in der M+E-Industrie Baden-Württembergs (927 Betriebe; geantwortet haben 243 bzw. 29% der Betriebsräte und 133 bzw. 17% der Personalverantwortlichen) sowie Sekundärauswertungen vorhandener Datensätze (v.a. die jährliche Entgeltstatistik von Südwestmetall).

#### *Ergebnisse*

Das Projekt kommt zu der Einschätzung, dass ERA zehn Jahre nach Beginn des Einführungszeitraums nach wie vor strukturprägend für die betriebliche Entgeltfindung ist, die betrieblichen Akteure im Betriebsrat und im Personalmanagement vor allem seine Ordnungsfunktion schätzen und ERA als „Benchmark“ auch Ausstrahlungskraft für nicht tarifgebundene Betriebe entwickelt hat. Allein die Aktualität des tariflichen Beispielkatalogs wird kritisiert, woraus sich ein gewisser Auftrag an die Tarifparteien zu seiner Aktualisierung und ggf. Erweiterung ableitet. Im Leistungsentgelt ist hingegen weitgehend Stillstand eingetreten. Der anfänglichen Hoffnung auf seine Revitalisierung durch ERA

ist Ernüchterung und Ratlosigkeit gewichen. Der von der IG Metall favorisierte Kennzahlenvergleich ist in seiner Bedeutung zurückgegangen und spielt lediglich bei Produktionsbeschäftigten in Großbetrieben ausgewählter Branchen noch eine Rolle. Zielvereinbarungen sind als alleinige Methode der Leistungsentgeltermittlung bei tariflichen Beschäftigten nahezu bedeutungslos. In ihrer Verbreitung zugenommen hat die Methode Beurteilen, die ihren „Siegeszug“ weiter fortsetzen konnte. Bewegung ist dennoch in Maßen vorhanden, wie sich in der wachsenden Anzahl der Betriebe zeigt, die mit Kombinationsmodellen experimentieren. Die breitflächige Umsetzung der ERA-Belastungsvergütung hat gezeigt, dass die IG Metall gut beraten war, dieses Regulatorfeld bei Abschluss des ERA nicht aufzugeben. Auch wenn sich die betriebliche Praxis weitgehend außerhalb der Wahrnehmung der Tarifparteien vollzieht, findet sie in einem Großteil der Betriebe statt und die mit ERA vereinbarten Modalitäten werden von den Betriebsparteien mehrheitlich positiv beurteilt und als praktikabel wahrgenommen.

#### *Publikationen*

*Reinhard Bahn Müller, Markus Hoppe (2016):* "Wenn der Staub sich gelegt hat". Die Langzeitwirkungen von ERA in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg. Ergebnisse der Befragung von Betriebsräten und Personalverantwortlichen im Herbst 2015. Tübingen. F.A.T.K. [http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/era\\_ii-befragung\\_kommentierte\\_grundausz\\_hlung\\_stand\\_30-03-2016\\_.pdf](http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/era_ii-befragung_kommentierte_grundausz_hlung_stand_30-03-2016_.pdf)

*Reinhard Bahn Müller, Markus Hoppe (2016):* Ten Years after – Die Langzeitwirkungen des ERA in der M+E-Industrie Baden-Württembergs. In: WSI-Mitteilungen, 8/2016, S. 631-640

*Reinhard Bahn Müller (2017):* Quo vadis Leistungsentlohnung? Empirische Befunde und Thesen. Abschlussworkshop des Forschungsprojektes „Langzeitwirkungen von ERA“ am 23. Februar 2017 in Düsseldorf. [http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/quo\\_vadis\\_leistungsentgelt\\_textfassung\\_stand\\_20-02-2017\\_vers\\_2\\_.pdf](http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/quo_vadis_leistungsentgelt_textfassung_stand_20-02-2017_vers_2_.pdf)

*Walter Mugler, Rainer Salm (2017):* Körperliche Arbeitsbelastung. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Ausgabe 7, S. 40–43. <http://bibnet.bund-digital.de/Content?vpath>

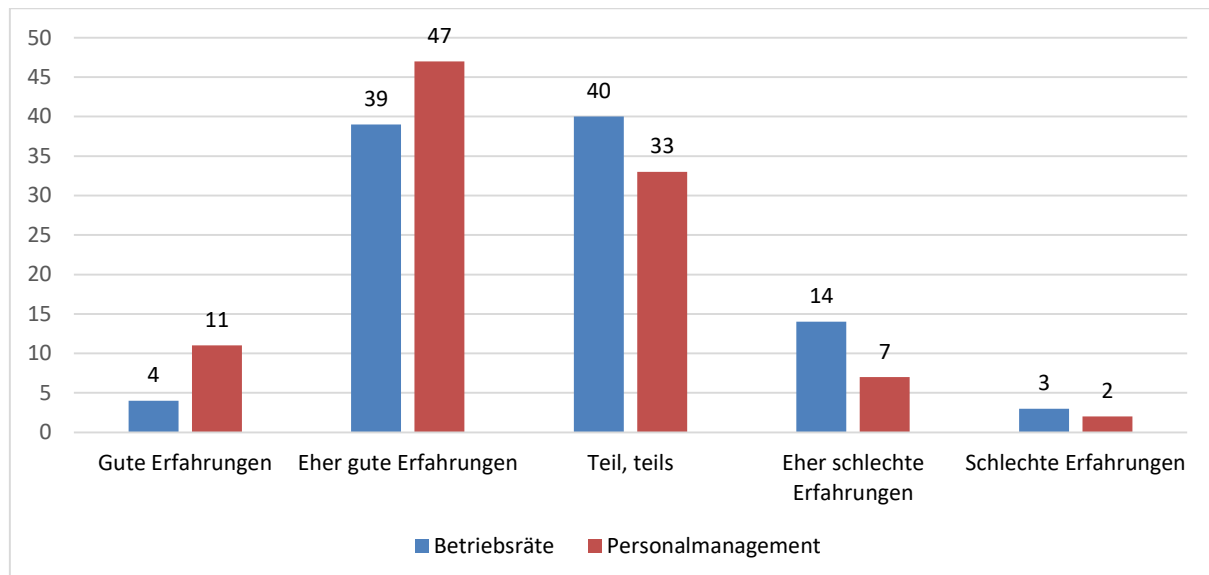
=bibdata%2Fzeits%2FAiB%2Fcont%2F20...  
30.06.2017

Reinhard Bahnmüller, Markus Hoppe, Walter  
Mugler, Rainer Salm, Martin Schwarz-Kocher

(2017): Entgeltrahmenabkommen in der Me-  
tall- und Elektroindustrie. Langzeiteffekte in  
Baden-Württemberg., HBS-Study Nr. 372,  
Düsseldorf.

### Abbildung: ERA-Erfahrungen insgesamt

Frage: Welche Erfahrungen hat der Betriebsrat/das Personalmanagement alles in allem bisher mit den tariflichen Regelungen zur Entgeltfindung von ERA gemacht?



Einbezogen sind nur Betriebe/Befragte mit Erfahrungen im jeweiligen Regulationsgebiet.

### Projekt „Mitbestimmung und betriebliche Sozialintegration von Flüchtlingen“

Projektleitung: Dr. Werner Schmidt  
Projektbearbeitung: Yamila Portenhauser  
und Dr. Werner Schmidt  
Finanzier: Hans-Böckler-Stiftung  
Laufzeit: 9/2016-10/2018 (wird voraus-  
sichtlich verlängert)

Dieses Projekt untersucht betriebliche Systemintegration (Inkorporation und Positionierung) und betriebliche Sozialintegration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft bzw. ethnischer Zugehörigkeit unter besonderer Berücksichtigung von Flüchtlingen. Eine längere Zeit vernachlässigte Thematik, die allerdings neuerdings, d.h. seit der umfangreichen Zuwanderung

von Flüchtlingen und den damit verbundenen öffentlichen Diskursen, in etwas stärkerem Maße die Aufmerksamkeit der Forschung auf sich zieht. Über eine Deskription von Integration hinaus, soll auch gefragt werden, welche Faktoren der Inkorporation und der Sozialintegration förderlich sind und welche Faktoren eher behindern. Eine Hypothese des Projekts war es, dass sich die institutionalisierten deutschen Arbeitsbeziehungen (Mitbestimmung, Tarifverträge etc.) positiv auf Integration auswirken, da die Existenz gleicher Regeln für alle, Statusähnlichkeit etc. wechselseitige Anerkennung befördern.<sup>1</sup>

Nachdem inzwischen der größere Teil der Interviews mit Experten und Beschäftigten verschiedener Herkunft, insbesondere mit Geflüchteten, geführt ist (auch wenn die

<sup>1</sup> Schmidt, W. (2007): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, in: Industrielle Beziehungen 14: 334-356.

Auswertung sich noch im Anfangsstadium befindet), zeichnen sich erste Befunde ab.<sup>2</sup> In mehreren Vorträgen wurden in den Jahren 2016 und 2017 vorläufige Befunde bereits Wissenschaft und Öffentlichkeit vorgestellt.

Auf die Befunde hinsichtlich der Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen soll hier kurz eingegangen werden.

In den industriellen Kernbereichen lässt sich die Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen tatsächlich finden, dort scheinen diese Mechanismen einigermaßen intakt zu sein. Auch wenn die betrieblich begrenzte Perspektive („betrieblicher Universalismus“, d.h. gleiche Regeln für alle, aber nur im Betrieb) kaum überschritten wird, so schwächen sich die entstehungsbedingten faktischen Restriktionen der Regeln (Anwendungsuniversalismus: jeder hat das Recht, an Weihnachten frei zu bekommen, egal welchen Glaubens), die darauf zurückzuführen sind, dass sie in der Nachkriegszeit unter den Bedingungen größerer kultureller Ähnlichkeit entstanden sind, offenbar allmählich etwas ab. Betriebsratsgremien sind seit längerem mit Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft besetzt und durch die inzwischen in vielen Betrieben langjährige Beschäftigung von Menschen ausländischer Herkunft hat sich Arbeiten unter Bedingungen von Herkunftsverschiedenheit bei den Beschäftigten deutscher Herkunft weiter normalisiert.

Allerdings darf nicht überall von der Wirksamkeit von Arbeitsbeziehungen ausgegangen werden. Vielmehr dürfte es empirisch zutreffend sein, dass „von drei unterschiedlichen Welten der Arbeitsbeziehungen gesprochen werden kann“. Zunächst einer „ersten Welt“ der industriellen Beziehungen, in der sich organisations- und verpflichtungsfähige Kollektivakteure sowie Betriebsräte finden, dann einer „zweiten Welt“ mit weniger stabilen industriellen Beziehungen, Haustarifverträgen, berufsgewerkschaftlicher Konkurrenz sowie schließlich einer „dritten Welt“

, zu der vornehmlich klein- und mittelständige Betriebe insb. in Ostdeutschland, im privaten Dienstleistungssektor und im Handwerk gezählt werden können, in der die Gewerkschaften wenig präsent und auch die Arbeitgeberverbände mitunter schwach sind.<sup>3</sup>

Während in der „ersten Welt“ Flächentarifverträge die Arbeitsbedingungen relativ diskriminierungsarm regeln und Betriebsräte über deren Umsetzung wachen, somit von in der Fläche und stabil institutionalisierten universalistischen Regeln gesprochen werden kann, die nur sehr begrenzt der betrieblichen und individuellen Willkür zugänglich sind, gilt dies für die fragmentierte Konstellation der „zweiten Welt“ sowie die kaum regulierte „dritte Welt“ nur mit Einschränkungen. Diese bieten einen schwächeren Schutz vor Diskriminierung. Immerhin gelten auch in der „dritten Welt“ mit dem gesetzlichen Mindestlohn als Entgeltuntergrenze, den Arbeitsschutzbestimmungen sowie dem AGG noch gewisse gesetzliche Regeln, es fehlt jedoch meist an einem kontrollierenden Akteur. Allerdings wird in der „dritten Welt“ und der „zweiten Welt“ mitunter arbeitgeberseitig bedauert, dass es keine Ausnahmen vom Mindestlohn für Flüchtlinge gibt, während bei stark institutionalisierten und etablierten Arbeitsbeziehungen dieser meist nicht in Frage gestellt wird – sind doch ohnehin die darüber liegenden Tariflöhne zu bezahlen.

Allerdings findet auch in Betrieben ohne Mitbestimmung und ohne Einbettung in ein institutionelles Feld der Gleichbehandlung Integration statt. Es ist sogar wahrscheinlich, dass gerade in Branchen mit geringem Entgeltniveau und in Betrieben mit vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen relativ viele Geflüchtete eingestellt werden, da dort der Arbeitskräftebedarf hoch und das erforderliche Qualifikationsniveau oft eher gering ist. Betriebliche Sozialintegration ist dort allerdings erschwert, da Diskriminierung weniger ausgeschlossen ist. Soweit es um kleinere Betriebe

<sup>2</sup> Vgl. auch Schmidt, W. (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. In: APuZ, 67. Jg., 26/2017, 26. Juni 2017: 34-39.

<sup>3</sup> Schroeder, W. (2014): Perspektiven der industriellen Beziehungen in der deutschen Exportwirtschaft und die Rolle der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009, in: Sozialer Fortschritt 63/1-2: 21-30.



geht, mögen jedoch die Sozialbeziehungen bisweilen auch Effekte hervorbringen, die Kotthoff und Reindl vor Jahren als „Produktionsgemeinschaften“ beschrieben haben,<sup>4</sup> in denen die fehlende Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen via „Betriebsbürgertum“ in mancher Hinsicht durch soziale Nähe kompensiert werden kann. Gerade in dieser Hinsicht besteht im Projekt jedoch durchaus noch Erhebungs- und vor allem Auswertungsbedarf.

**Projekt: „Mehr Demokratie ertragen?“  
Eine lebensweltliche Studie der AfD-Wählerinnen und Wähler**

Projektleitung: Prof. Dr. Daniel Buhr und Dr. Rolf Frankenberger  
Projektbearbeitung: Dr. Rolf Frankenberger und Tim Gensheimer  
Finanzier: Baden-Württemberg Stiftung  
Laufzeit: 10/2016-03/2018

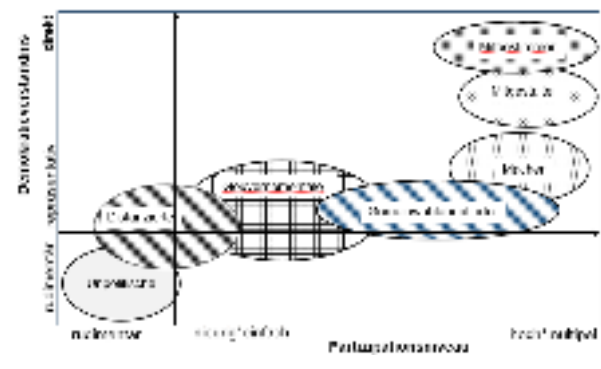
Die Alternative für Deutschland (AfD), wahlweise als rechtspopulistisch oder nationalkonservativ bezeichnet, wirbelt das deutsche Parteiensystem auf Länder- und Bundesebene durcheinander. Über die AfD existieren inzwischen zahlreiche Studien, die sich mit Programmatik, Strategie und Personal beschäftigen, abgesehen von quantitativ-standardisierten Befragungen zu Einstellungen und Soziodemographie allerdings eher weniger mit den Wählerinnen und Wählern. Zudem zeigen sich vergleichsweise heterogene und zum Teil widersprüchliche Befunde zur Wählerschaft.

Deswegen ist es von entscheidender Bedeutung, nicht nur die meist kurzfristig und je nach Wahrnehmung aktueller Probleme veränderlichen Meinungen der Bürgerinnen und Bürger zu kennen, sondern gerade die dahinterliegenden Wertorientierungen, biographischen und sozialisatorischen Erfahrungen und lebensweltlichen Bezüge zu erforschen. So wird deutlich, ob die aktuelle politische Entwicklung ein

Ausdruck eines tiefergehenden Wandels politischer Lebenswelten ist.

Die politischen Lebenswelten wurden erstmals in einer qualitativen Teilstudie des Demokratie-Monitoring Baden-Württemberg 2013/2014 untersucht. Mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse der Interviews wurden Politik- bzw. Demokratieverständnisse als Alltags- bzw. (Gesellschafts-) Ordnungsdimension identifiziert. Auf dieser Grundlage ließen sich sieben verschiedene politische Lebenswelt-Typen konstruieren, die sich in die drei Kategorien politikfern, delegativ oder partizipatorisch einordnen lassen.

**Abbildung: Politische Lebenswelten – eine Typologie**



Angesichts der Wahlerfolge der AfD und an die Befunde aus dem Demokratie Monitoring 2013/2014 anknüpfend verfolgt die Studie zwei grundlegende Ziele:

- Überprüfung und Weiterentwicklung der Politischen Lebenswelten, insbes. unter Berücksichtigung von AfD-Wählern
- Erfassung und Kartographierung der Lebenswelten von AfD-Wählern

Als Erhebungsmethode kam mit dem episodischen Interview mit Fragen zu Demokratie und Partizipation, Wertorientierungen sowie Lebenswelt eine Form des qualitativen Interviews zum Einsatz, die bereits erfolgreich zur Erforschung politischer Lebenswelten eingesetzt worden ist. An das qualitative Leitfaden-Interview wurde eine standardisierte Befragung mit den

<sup>4</sup> Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen: Otto Schwartz & Co.

Schwerpunkten Persönlichkeitsprofil, Partizipation sowie Einstellungen zu Demokratie und konservativen bis rechtsextremen Aussagen angeschlossen. Beide Interviews wurden telefonisch erhoben.

Die Rekrutierung der Gesprächspartner erfolgte ausschließlich über das soziale Netzwerk Facebook. Dadurch konnten zwischen März und September 2017 114 Telefon-Interviews geführt werden, davon 40 mit Teilnehmern, die entweder bei der Landtagswahl Baden-Württemberg 2016 AfD gewählt haben und/oder beabsichtigten bei der Bundestagswahl 2017 AfD zu wählen.

Da die Interviews noch nicht vollständig ausgewertet sind, können an dieser Stelle noch keine Ergebnisse vorgestellt werden. Ein Abschlussbericht wird im März 2018 fertiggestellt sein.

**Projekt: „SMART FACTORY: Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog unter dem Anpassungsdruck der fortschreitenden Digitalisierung der Wirtschaft und der Industrie (Industrie 4.0) – Vergleichend angelegte wissenschaftliche Studien mit Kommunikation und Ergebnistransfer [SF]**

Projektleitung: Prof. Dr. Josef Schmid, Dr. Harald Kohler, Prof. Dr. Daniel Buhr  
Finanzier: Europäische Kommission GD Beschäftigung, Soziales und Integration.  
Beschäftigungs- und Sozialpolitische Steuerung - Sozialer Dialog  
Laufzeit: 3/2016 – 12/2017

#### Projektpartner:

- ACLI Selbsthilfswerk für interkulturelle Arbeit e.V., Stuttgart
- Confederació Sindical De La Comision Obrera Nacional Catalunya (CCOO), Barcelona
- LO-distriktet i Västssverige (Schwedischer Gewerkschaftsbund), Göteborg
- Unione Sindacale Regionale CISL Lombardia, Milano
- Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Katholische Betriebsseelsorge der Diözese Rottenburg-Stuttgart
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirksverband Baden-Württemberg, Stuttgart

- Ev. Landeskirche Württemberg - Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Bad Boll
- Federazione Energia Moda Chimici e Affini (FEMCA), Sesto San Giovanni

#### Projekthalt und Projektziele:

Nach dem deutschen Digitalisierungskonzept und der Digitalisierungsinitiative „Industrie 4.0“ sollen in Zukunft Produktionssysteme in der Lage sein, sich weitgehend autonom zu steuern und zu optimieren. Als technologische Vision steht eine „Smart Factory“ im Zentrum der industriellen Digitalisierungsprozesse. Für die Arbeitsbeziehungen und den Sozialen Dialog der europäischen Länder entstehen durch diese technologische Vision der Smart Factory und die Digitalisierungsprozesse in Wirtschaft und Industrie ein starker Anpassungsdruck und neue Herausforderungen.

Ziel des Projekts ist es, auf einer wissenschaftlichen Basis den Kenntnisstand zu den möglichen Veränderungen der Industriellen Beziehungen, hervorgerufen durch den Anpassungsdruck von Digitalisierung und Technologisierung und der mit ihnen verbundenen neuen Produktions- bzw. digitalen Konzepten (Industrie 4.0) in vier Ländern und Regionen (Deutschland/ Baden-Württemberg, Italien/Lombardei, Spanien/Katalonien und Schweden/ Västssverige – Göteborg), zu erhöhen. Darüber hinaus sollen ggf. erforderliche Handlungsoptionen und -bedarfe abgeleitet sowie „Gute Praxis“ aufgezeigt werden.



[Links nach rechts]: Miriam Ferrari (CISL Lombardia), Michela Albarello (CCOO de Catalunya), Norbert Kreuzkamp (ACLI Selbsthilfswerk für interkulturelle Arbeit e.V.), Kent Kling (LO West Sweden) und Josef Schmid (Eberhard Karls Universität Tübingen)

Zur Beantwortung der Analyse- und Forschungsfragen zu den Folgen von Digitalisierung und Technologisierung für die vier europäischen Länder/Regionen wurden im Frühjahr 2017 Experten\_innen-Interviews sowie eine mehrstufig angelegte Online-Delphi-Befragung als primäre Daten-Ehebungsmethode durchgeführt. Bei diesen Befragungen wurden regionale Experten\_innen (Arbeitspolitische Interessenvertreter\_innen und Beschäftigte) der beteiligten Partner zu ihrer Arbeitswelt, der Digitalisierung in den Unternehmen sowie deren Folgen und Effekte auf die Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen befragt.

#### *Projektaktivitäten 2017:*

- Transnationale (zweite) Abstimmung/Konferenz in Mailand vom 30. bis 31. März 2017 zum fachlichen Austausch und mit ersten Erhebungsbeiträgen der Partner auf Basis der bis dahin durchgeführten Experten-Interviews sowie die Vorbereitung und Abstimmung der Delphi-Online Befragung.
- Durchführung von durchschnittlich zehn Expert\_innen-Interviews je Land/Region zur Beantwortung der Analyse- und Forschungsfragen. Die Interviews wurden in den Sprachen Deutsch, Englisch, Italienisch, Katalanisch und Schwedisch geführt sowie digital aufgezeichnet und Teile davon für eine textliche Inhaltsanalyse transkribiert. Mit ihren breit angelegten Fragen zur Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzsituation, Qualifikationsanforderungen und -bedarfe, Unternehmenskultur und Datenschutz, der Entgrenzung der Arbeit, dem Handlungsbedarf und den Handlungsmöglichkeiten, bildeten die Ergebnisse der Interviews den Ausgangspunkt für die mehrstufig angelegte Online-Delphi-Befragung und flossen sukzessive in ihre einzelnen Durchläufe mit ein.
- Die in den einzelnen Regionen/Ländern mit unterschiedlich hoher Beteiligung von Experten\_innen durchgeführte Online-Delphi-Befragung konnte mit drei Durchläufen zum Abschluss gebracht werden.
- Am 6. und 7. Juli 2017 fand die Abschlusskonferenz zu „Smart Factory“ mit den Projektpartner\_innen und Teilnehmer\_innen aus Deutschland, Italien, Schweden und Spanien statt. Mit Input

Vorträgen von Bernd Dworschak (Fraunhofer Institut IO, Stuttgart) und Welf Schröter (Forum Soziale Technikgestaltung, DGB) im Rahmen eines thematischen internen Austauschs der Projektpartner\_innen zu den Digitalisierungsprozessen und ihren Herausforderungen, begann die Konferenz am 6. Juli 2017.

Der öffentliche Teil am 7. Juli 2017 im Haus der katholischen Kirche in Stuttgart wurde durch Prof. Dr. Josef Schmid (Eberhard-Karls Universität Tübingen) eröffnet. Den Grußworten von Martin Kunzmann (Landesvorsitzender DGB Baden-Württemberg) und Dr. Massimo Darchini (Italienischer Generalkonsul in Stuttgart) folgte der Vortrag von Dr. Erika Mezger (Stellv. Direktorin European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin). Die anschließenden Präsentationen und Vorträge zu den Ergebnissen von „Smart Factory“ und ihre Diskussionen ermöglichten einen intensiven thematischen Austausch zur Digitalisierung, ihren Risiken und Chancen.

Die abschließende Podiumsdiskussion unter dem Titel „Digitalisierung der Arbeitswelt: Handlungsmöglichkeiten im Betrieb“ mit Dr. Erika Mezger, Martin Kunzmann, Heinrich Tiemann, Sonia Cattaneo, Krister Andersson und Prof. Dr. Josef Schmid bot Gelegenheit über die dargelegten Ergebnissen zu reflektieren, auf Risiken hinzuweisen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Mit einem inhaltsreichen Schlusswort sowie einem Dank an die Teilnehmer und an das Organisationsteam schloss Norbert Kreuzkamp die Konferenz



[Links nach rechts]: Heinrich Tiemann (Staatssekretär a.A.), Josef Schmid (Eberhard-Karls Universität Tübingen), Martin Kunzmann (DGB Baden-Württemberg), Sonja

Cattaneo (FEMCA), Krister Anderson (LO West Sweden) und Erika Mezger (Eurofound)

Die Aufbereitung der Ergebnisse des Projektes „Smart Factory“ erfolgt in einer Publikation, herausgegeben von Dagmar Bürkardt, Norbert Kreuzkamp, Dr. Harald Kohler, Prof. Dr. Josef Schmid, mit dem Titel "Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und Technologisierung – Ein- und Ausblicke in einer europäischen Dimension“, die im Nomos Verlag Anfang 2018 erscheinen wird.

12

#### *Projektveröffentlichungen und Vorträge*

- Bürkardt, Dagmar 2017: Ergebnisse der Delphi Online-Umfrage: Makroökonomische Aspekte (Runde 1)
- Bürkardt, Dagmar 2017: The Delphi Online Survey, First Round on Macroeconomic Aspects, First Results (Round 1)
- Gscheitle, Karl-Ulrich/Kohler, Harald (2017): Länderreport Deutschland
- Gscheitle, Karl-Ulrich/Kohler, Harald (2017): Smart Factory [SF]: Country report on the survey, Some points
- Ilsemann, Anneke/Harald Kohler: (2017): Results of the Delphi Online Survey Round 2: Microeconomic and Working Place Aspects
- Kling, Kent/Athlén, Christer (2017): Results analysis - West Swedish Survey
- Kling, Kent/Athlén, Christer (2017): Sweden: Results analysis - First round of the common survey
- Kohler, Harald (2017): Auswertungsergebnisse Delphi Online-Umfrage Runde 2: Mikroökonomische und Arbeitsplatz-Aspekte Deutschland

• Dworschak, Bernd 2017: Digitalisation & Industry 4.0: Status of developments in the industries Smart Factory Conference, Transnational Experts' Meeting, Stuttgart, 6 July 2017, Fraunhofer IAO, IAT Universität Stuttgart  
Weitere Informationen zum Projekt und den Ergebnissen finden sich auf der F.A.T.K.-Webseite und der Webseite des Projekts: sf-eu.net.

#### **Projekt: Vergleich von Industrie 4.0 und Made in China 2025 (Bundeskanzler-Stipendium)**

Projektleitung: Dr. Huang Mengmeng / Prof. Dr. Daniel Buhr  
Finanzier: Alexander-von-Humboldt-Stiftung  
Laufzeit: 10/2017-09/2018

Als Bundeskanzlerstipendiatin der Alexander von Humboldt-Stiftung wird Frau Dr. Huang Mengmeng für ein Jahr am Institut für Politikwissenschaft forschen und dabei von Daniel Buhr als Gastgeber und Mentor betreut. Mengmeng Huang ist Mitglied der Chinesischen Akademie der Wissenschaften und arbeitet am Institut für Europa-Studien der Chinese Academy of Social Sciences in Peking. Während ihres einjährigen Forschungsaufenthalts in Deutschland wird sie gemeinsam mit Daniel Buhr an einem Vergleich von „Industrie 4.0“ und „Made in China 2025“ arbeiten.

### **Dissertationsprojekte**

#### **Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) – Stabilität und Wandel eines Arbeitgeberverbandes**

Projektbearbeitung: Dipl.-Soz. Markus Hoppe  
Betreuer: Prof. Dr. Josef Schmid

Das Dissertationsprojekt befasst sich mit der Frage, welchen Einfluss die besonderen, von der Privatwirtschaft abweichenden institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen des öffentlichen Sektors auf die Funktionsweise der zuständigen Arbeitgeberverbände des kommunalen öffentlichen Dienstes haben. Auf sektoraler Ebene werden die Arbeitgeberinteressen von Kommunen der ihnen angeschlossenen Unternehmen von der Vereinigung der



kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) als Dachverband und ihren Mitgliedern, den kommunalen Arbeitgeberverbänden (KAV) jedes Bundeslands, vertreten. Unstrittig ist, dass die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor charakteristische Besonderheiten im Vergleich zur Privatwirtschaft aufweisen, etwa hinsichtlich der rechtlich-institutionellen Rahmung, der dualen Beschäftigungsstruktur mit Tarif- und Beamtenbereich sowie der im öffentlichen Auftrag handelnden Mitgliederbasis kommunaler Arbeitgeberverbände. Für den öffentlichen Sektor ist somit ein besonderes Verhältnis der Tarifparteien zum Staat konstitutiv.

Von der Zweckbestimmung von Arbeitgeberverbänden ausgehend, die vornehmlich im Verhandeln und Abschluss von Tarifverträgen besteht, wird in der Arbeit analysiert, wie sich der institutionelle und strukturelle Einfluss in den – verbandstheoretisch gesprochen – Prozessen von Mitgliedschafts- und Einflusslogik der kommunalen Arbeitgeberverbände widerspiegelt. Die Besonderheiten des öffentlichen Sektors, die eine enge Koordinierung des Verbandshandelns mit bundes-, landes- und kommunalpolitischen Strukturen bewirken, lassen die VKA als Tarifvertragspartei mit begrenzter Handlungsautonomie erscheinen. Ihr Handeln kann sich nicht nur am Mitgliederinteresse orientieren, sondern sich nur im Interessenausgleich mit politischen, staatlichen wie anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen, die ihrerseits Einfluss auf den öffentlichen Arbeitsmarkt haben, verwirklichen. Dies schließt auch die staatliche Steuerung der Verfügbarkeit an öffentlichen Finanzen ein, die etwa als verteilungspolitische Restriktion auf Verhandlungsstrategien kommunaler Arbeitgeberverbände wirkt. Das institutionelle Umfeld variiert zudem bei den verschiedenen Mitgliedersegmenten der kommunalen Arbeitgeberverbände.

Die Verbandsstudie ist qualitativ angelegt und basiert zum einen auf leitfadengestützten Experteninterviews mit VerbandsrepräsentantInnen auf Dachverbands- und regionaler Ebene, die inhaltsanalytisch ausgewertet werden. Zur Betrachtung der innerverbandlichen Aufgabenverteilung

wurden Interviews auf hauptamtlicher (Geschäftsführung), ehrenamtlicher (Vorstand, Gremienvertreter) sowie auf Referentenebene (Erledigung des „Alltagsgeschäfts“, Mitgliederservice) geführt. Flankierend werden zusätzlich Verbandsmaterialien (Geschäftsberichte, Festschriften etc.) in die Inhaltsanalyse einbezogen. Die Untersuchung soll in theoretischer wie empirischer Perspektive zum besseren Verständnis der Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors beitragen.

Eine Publikation zum Thema erscheint unter dem Titel „Kommunale Arbeitgeberverbände und die Privatisierung öffentlicher Dienste: Auswirkungen auf Verbandsstruktur und -politik“ im Schwerpunktheft „Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors: Kontinuität, Wandel und Krise“ der Zeitschrift Industrielle Beziehungen (Heft 4/2017).

### **Viel Lärm um Nichts? Wirkungen leistungsorientierter Bezahlung und Ungerechtigkeitsempfinden von Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst**

Projektbearbeitung: Andrea Müller, M.A.  
Betreuer: Prof. Dr. Christoph Deutschmann; Prof. Dr. Josef Schmid

Im deutschen öffentlichen Dienst war leistungsbezogene Bezahlung bislang nur sehr begrenzt eingesetzt worden. Das sollte sich mit dem Abschluss des TVöD (2005) ändern. In § 18 des Tarifwerks wurde für 2007 die Einführung der sog. „Leistungsorientierten Bezahlung“ (LOB) festgeschrieben. Insbesondere die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) pries die LOB als „Katalysator“ für einen umfassenden Kulturwandel im öffentlichen Dienst und, über die klassische Funktion des Leistungsanreizes hinaus, als Führungs- und Veränderungsinstrument. Die Bilanz jedoch ist ernüchternd. Bei einem beträchtlichen Anteil der Beschäftigten findet die leistungsorientierte Bezahlung keine Anwendung. Wo sie umgesetzt wurde, ließen sich bestenfalls schwach positive Effekte erzielen, im Hinblick auf steigenden Leistungsdruck und Arbeitsbelastung spielt LOB nur eine untergeordnete Rolle.

Dagegen zeigte sich ein anderer, nicht-intendierter Effekt: die LOB erhitzt wie kaum ein anderes Instrument die Gemüter. Handelt es sich dabei um „viel Lärm um Nichts“, wie vor dem Hintergrund des relativ geringen Leistungsentgeltvolumens und der geringen Wirksamkeit vermutet werden könnte? Und warum die Aufregung, wo doch die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten sich durchaus als Anhänger des Leistungsprinzips versteht und nach Leistung differenzierende Bezahlung keineswegs generell abgelehnt wird? Warum erbringt Leistungsentgelt häufig gerade nicht die erwünschten Resultate im Hinblick auf Motivation und Leistung, obwohl die verbreitete gesellschaftliche Orientierung am Leistungsprinzip und Annahmen über die Wirkungsweise finanzieller Anreize dies erwarten lassen sollten? Ist Leistungsentgelt ein für den öffentlichen Dienst ungeeignetes Instrument?

Anhand von Datenmaterial (Experteninterviews mit Vertreter/inne/n des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaften, vor Ort mit Arbeitgebern und Personalrat, Gruppendiskussionen mit Führungskräften und Beschäftigten, sowie schriftliche Beschäftigtenbefragungen) der Forschungsprojekte „Entgeltreform im öffentlichen Dienst“ und „Leistungssteuerung, Leistungsorientierte Bezahlung und Partizipation im öffentlichen Dienst“ werden verschiedene mögliche Erklärungsansätze (Modernisierung und Reformkritik, Neoinstitutionalismus, Arbeitsbeziehungen, gerechtigkeits- und anerkennungstheoretische Ansätze) auf ihre Plausibilität bezüglich dieser Fragen geprüft.

Angenommen wird zum einen, dass im Zusammenhang mit leistungsorientierter Bezahlung als einer auf Leistungsbewertung beruhenden, nach Leistung differenzieren-

den Prämien- oder Zulagenzahlung Gerechtigkeitsfragen eine besondere Bedeutung zukommt. Im Anschluss an François Dubet, der von einer Syntax der Gerechtigkeitsprinzipien (Gleichheit, Leistung, Autonomie) ausgeht, auf deren Basis Einkünfte über „gerechte Ungleichheiten“ erlangt werden, wird angenommen, dass LOB zu Verschiebungen bei bestehenden Gerechtigkeitsarrangements führen kann und diese ggf. neu ausgehandelt werden müssen. Es geht also nicht nur um einen „effort bargain“ (Marsden), sondern generell um einen „justice bargain“. Untersucht werden soll, inwiefern die Einführung der LOB Veränderungen in der ökonomischen, politischen und sozialen Dimension der betrieblichen Arbeitswelt nach sich zieht, wo in diesem Zusammenhang eine Zunahme bzw. eine Verringerung von Ungerechtigkeiten wahrgenommen und Gerechtigkeitsübereinkünfte infrage gestellt werden.

Zum anderen liegt im Kontext der Überlegungen zu einer „Ökonomisierung“ des öffentlichen Dienstes die Annahme nahe, dass die Einführung von Leistungsentgelt auch zu Veränderungen bei den betrieblichen Sozialbeziehungen führt, die Irritationen und Konflikte nach sich ziehen können. Gefragt wird, ob Leistungsentgelt in der Tat als die betrieblichen Sozialbeziehungen ökonomisierend und depersonalisierend wahrgenommen wird, wie von Beschäftigtenseite damit umgegangen wird und inwiefern sich hier ein Zusammenhang mit Gerechtigkeitsargumenten herstellen lässt. Diskutiert werden soll schließlich auch, welchen Einfluss wahrgenommene Ungerechtigkeiten bzw. Beeinträchtigungen der kollegialen Zusammenarbeit auf die Funktionalität der LOB haben.

## Vorträge

Januar - März 2017

Christoph Deutschmann: „*Disembedded Markets and Society. Ambiguities in Polanyi's Analysis.*“, Vortrag auf der Konferenz „A Great Transformation. Global Perspectives on Contemporary Capitalisms“, Johannes Kepler-Universität Linz, 10.-13. Januar 2017.

Daniel Buhr: Vortrag „*Machines Replacing People? Does the 'Internet of Things' Lead to Exclusive Societies?*“ an der Universität Bonn auf Einladung des Deutschen Institut für Entwicklungspolitik (DIE) im Rahmen der Vorlesungsreihe „Agenda 2030“ am 12. Januar 2017 in Bonn.

Daniel Buhr: „*How to evaluate Policy Learning?*“ Vortrag an der Universität Roskilde am 19. Januar 2017.

Werner Schmidt: „*Berufschancen und betriebliche Sozialintegration von Flüchtlingen.*“ Vortrag im Rahmen der Vortragsreihe „Mit Rechten fliehen. Menschen als Subjekte ihrer Flucht“ des Studium Generale 2016/17 der Eberhard Karls Universität Tübingen am 19. Januar 2017.

Daniel Buhr (gemeinsam mit Rolf Frankenberg): „*Innovation und Vertrauen.*“, Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung/Studium Generale an der Universität Tübingen am 26. Januar 2017.

Daniel Buhr: *Vortrag über das LebensPhasenHaus* bei der Konferenz „Vernetzt oder abgehängt“ von der Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg (LFK) und dem Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart, 30. Januar 2017.

Daniel Buhr: „*Digitalisierung und die Zukunft der Sozialpartnerschaft*“ Vortrag und Diskussion bei der Konferenz „Lebens.Wert.Arbeiten. in NRW – Das schafft gute Arbeit!“ am 2. Februar 2017 in Dortmund.

Christoph Deutschmann: „*Wachstum – ein soziologisches Mehrebenenmodell.*“ Beitrag auf dem Workshop „Wachstumswänge“, Universität Witten-Herddecke am 4./5. Februar 2017.

Daniel Buhr: *Key-Note zum Stand der Digitalisierung in Europa* beim „Fact-Finding Seminar on Digitalization“ der europäischen Arbeitgeberverbände (BUSINESS EUROPE, CEEP, UEAPME) sowie des europäischen Gewerkschaftsbundes (ETUC) am 14. Februar 2017 in Berlin.

Christoph Deutschmann: „*Der Geist des Kapitalismus – Szenarien zwischen Fortschrittsglaube und Wachstumszwang.*“ Vortrag an der Evangelischen Stadtakademie Darmstadt, 28. Februar 2017.

Daniel Buhr: „*Clustering Welfare and Production Regimes.*“, Panel-Chair und Vortrag bei der Sektionstagung der Sektion „Vergleichende Politikwissenschaft“ der DVPW, am 16. März 2017 in Berlin.



Werner Schmidt: Teilnahme Podiumsdiskussion „*Integration durch Arbeit. Möglichkeiten und Hindernisse bei der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt.*“ Veranstaltung der Tübinger Stipendiat/inn/engruppe der Hans-Böckler-Stiftung im Weltethos-Institut Tübingen am 25. Januar 2017.

Reinhard Bahn Müller: „*Quo vadis Leistungsentlohnung? Empirische Befunde und Thesen.*“ Abschlussworkshop des Forschungsprojektes „Langzeitwirkungen von ERA“ am 23. Februar 2017 in Düsseldorf.

#### April – Juni 2017

Daniel Buhr: „*Work 4.0 – Germany and Korea in comparison*“ Vortrag bei einem Workshop des Korea Institute for Industrial Economics & Trade und des Korea Institute for International Economic Policy am 3. April 2017 in Seoul.

Daniel Buhr: „*Work 4.0 – Germany and Korea in comparison*“. Vortrag beim Korea Labor & Society Institute am 3. April 2017 in Seoul.

Daniel Buhr: „*Industrielle Transformation und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen*“ Vortrag zu beim Vorsitzenden des Korea Labor Institute (KLI) am 4. April 2017 in Seoul.

Daniel Buhr: „*Industrie 4.0: Herausforderungen und Chancen für die Arbeitsbeziehungen*“. Vortrag bei der Korea Employers Federation am 5. April 2017 in Seoul.

Daniel Buhr: „*Strategien der Gewerkschaften im Umgang mit Industrie 4.0*“ Vorträge bei der Federation of Korean Trade Unions sowie der Korean Confederation of Trade Unions am 5. April 2017 in Seoul.

Daniel Buhr: „*Arbeit 4.0 und Industrie 4.0*“ Key-Note zu bei der gemeinsamen Tagung von Korea Labor Institut (KLI) und der Friedrich-Ebert-Stiftung, in der Korean Chamber of Commerce, Seoul, am 6. April 2017.

Daniel Buhr: „*Policy-Learning im europäischen Vergleich*“, Vortrag beim IT-HACA-Workshop am 20. April 2017 in Tübingen.

Reinhard Bahnmüller: „*Industriesoziologie und Tarifpolitik: Was kann die Tarifpolitik von der Industriesoziologie lernen?*“ Vortrag auf der WSI-Tariftagung 2017 „Tarifpolitik aus Sicht der Wissenschaft – und was die Tarifpraktikerinnen und Tarifpraktiker dazu sagen“ am 4./5. Mai 2017 in Düsseldorf.

Daniel Buhr: „*Digitalisierung und Daseinsvorsorge*“. Vortrag bei der Jahrestagung des Kölner Netzwerks für Daseinsvorsorge, am 5. Mai 2017 im Kölner Rathaus.

Daniel Buhr: „*Industrie 4.0 – Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft*“,

Key-Note bei der gemeinsamen Veranstaltung von metropole.ruhr und der Stadt Gelsenkirchen, in der Veltins-Arena am 10. Mai 2017.

Daniel Buhr: „*Europäische Innovationspolitik*“, Vortrag beim Arbeitskreis Nachhaltige Strukturpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, am 31. Mai 2017 in Berlin.

Werner Schmidt: „*Workplace integration of migrant workers and refugees in Germany: similarities and differences*“. Vortrag auf dem First InZentIM Congress “Key elements of model communities for refugees and immigrants – an interdisciplinary perspective” am 21.-23. Juni an der Universität Duisburg-Essen in Essen.

Christoph Deutschmann: „*Der kapitalistische Zwang zum Wachstum – Ursachen und aktuelle Probleme*“. Vortrag im Rahmen des Seminars: „Kapitalismus 2.0.- anders, besser? Landeszentrale für Politische Bildung, Haus auf der Alb Bad Urach, 30. Juni - 2. Juli 2017.

#### Juli – September 2017

Daniel Buhr: „*Progressive Policies for Innovation, Growth and Social Progress*“, Vortrag beim Progressive Governance Forum am 3. Juli 2017 in Berlin.

Daniel Buhr: „*Gesundheitspolitik im internationalen Vergleich*“, Vortrag bei der Veranstaltung der SPD-Bundestagsfraktion am 7. Juli 2017 in Wendlingen.

Christoph Deutschmann: „*Profit, Interest, and the Religions*“, Vortrag auf der Konferenz: „Markets, Money and the Sacred: International Perspectives on Economic Theology“, Copenhagen Business School am 8.-10. Juli 2017 in Copenhagen.

Daniel Buhr: „*Innovation by Participation*“ Vortrag bei der MACH5-Konferenz zu „Innovation in Health and Care – comparison of policies in Romania, Slovakia and Germany“ am 5. September 2017 in Timisoara.





Daniel Buhr: „*Social Innovation in Health and Care*“ Vortrag bei der MACH5-Konferenz zu „Innovation in Health and Care – comparison of policies in Romania, Slovakia and Germany“ am 7. September 2017 in Covasna.

Daniel Buhr: *Zwei Vorträge über soziale und technische Innovationen* und das Tübinger LebensPhasenHaus bei den Eugen-Rombach-Tagen 2017 der GEW am 26. September 2017 in Pforzheim.

Daniel Buhr: „*Social Innovation for Smart Cities in Europe and China*“ Vortrag bei der Nordic Edge-Konferenz am 28.09.2017 in Stavanger.

Reinhard Bahn Müller: „*Langzeiteffekte von ERA. Befunde der Follow-up-Untersuchung des F.A.T.K.*“. Vortrag beim ERA-Arbeitskreis der IG Metall Verwaltungsstelle Freudenstadt am 4. Juli 2017.

*Oktober– Dezember 2017*

Daniel Buhr: „*Policies for innovation in times of digitalization – Germany*“ Vortrag und Teilnahme an einer Podiumsdiskussion bei der Friedrich-Ebert-Stiftung am 9. Oktober 2017 in Sao Paulo, Brasilien.

Daniel Buhr: „*Digital Economy and Industry 4.0*“ sowie „*Innovation Policies in the Digital Era: Challenges for Work Relations*“. Vortrag und Teilnahme an einer Podiumsdiskussion am 10. Oktober 2017 beim DIEESE in Sao Paulo, Brasilien.

Daniel Buhr: „*Innovation Policy in Germany*“. Vortrag und Teilnahme an einer Podiumsdiskussion am 11. Oktober 2017 am NEEDDS der UFABAC (Universidade Federal do ABC) in Sao Bernardo Brasilien.

Daniel Buhr: „*Digitale Innovationen – Mehr Ungleichheit oder sozialer Fortschritt?*“, Vortrag am 3. November 2017 auf der Konferenz "Digitaler Kapitalismus" in Berlin - organisiert von der Friedrich-Ebert-Stiftung gemeinsam mit dem DGB, der Hans-Böckler-Stiftung, SPW, Social Europe, Blätter für deutsche und internationale Politik, Neue Gesellschaft Frankfurter Hefte, IGZA und Berliner Republik.

Bernd Jürgen Warneken: „*Rechts liegen lassen? Über das europäisch-ethnologische Desinteresse an ‚konventionellen‘ Unter- und Mittelschichten*“. Vortrag auf der Tagung „Wie kann man nur dazu forschen? – Themenpolitik in der Europäischen Ethnologie. Universität Innsbruck, 3.-5. November 2017.

Daniel Buhr: „*Arbeit 4.0*“ Vortrag bei der IHK Reutlingen | Tübingen | Zollernalb, am 14. November 2017 in Reutlingen.

Daniel Buhr: „*Impact on Social Welfare: Effects of Digitalization on Citizens and Workers Life*“, Vortrag beim ACLI-Workshop zu „Industry 4.0 and the Ethical Aspects of Work in the Digital Age“ am 22. November 2017 in Brüssel.

## Publikationen

*Bahn Müller, Reinhard (2017):* Von der Erosion des Flächentarifvertrags zur Chance gewerkschaftlicher Erneuerung. Tarifdebatten in der IG Metall vor und nach dem "Pforzheimer Abkommen". In: Thorsten Schulten, Heiner Dribbusch, Gerhard Bäcker und Chris-

tina Klenner (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, VSA-Verlag Hamburg: 34–47.

*Bahn Müller, Reinhard/Hoppe, Markus/Mugler, Walter/Salm, Rainer und Schwarz-Kocher, Martin (2017):* Entgeltrahmenabkommen in der Metall-

- und Elektroindustrie. Langzeiteffekte in Baden-Württemberg. HBS-Study Nr. 372, Düsseldorf.
- Bahn Müller, Reinhard und Salm, Rainer (2018):* Beteiligung und Tarifpolitik: Debatten, Ansätze und Grenzen am Beispiel der IG Metall. In: „Industrielle Beziehungen“, H. 1 (im Druck).
- Buhr, Daniel (2017):* Industrie 4.0 und die Herausforderungen für die Politik, in GWP Gesellschaft – Wirtschaft – Politik, 66. Jahrgang, 3/2017: 357-370.
- Buhr, Daniel (2017):* Innovation by Participation – Quadruple Helix of a Welfare State. In: Rolf Frankenberg und Elena Chernenkova (ed.): Local Politics in a Comparative Perspective. Baden-Baden: Nomos: 117-130.
- Buhr, Daniel (2017):* The LebensPhasen-Haus. Innovation by Participation in Practice. In: Rolf Frankenberg und Elena Chernenkova (ed.): Local Politics in a Comparative Perspective. Baden-Baden: Nomos: 139-152.
- Buhr, Daniel/Binder, Anja und Zengerle, Inga (2017):* Armut in Deutschland. Politik & Unterricht – Zeitschrift für die Praxis der politischen Bildung, 2-2017.
- Buhr, Daniel/Christ, Claudia/ Frankenberg, Rolf/Fregin, Marie-Christine/ Schmid, Josef und Trämer, Markus (2017):* Auf dem Weg zu Wohlfahrt 4.0? Die Digitalisierung des Wohlfahrtsstaates in den Politikfeldern Arbeit, Gesundheit und Innovation im europäischen Vergleich. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Referat Westeuropa/Nordamerika. Politik für Europa #2017 plus. Electronic ed.: Berlin: FES, 2016. ISBN 978-3-95861-687-5. (auch als englischsprachige Version)
- Buhr, Daniel/Christ, Claudia/ Frankenberg, Rolf/Fregin, Marie-Christine/ Schmid, Josef und Trämer, Markus (2017):* Vers la providence 4.0? L'entrée dans le numérique de l'Etat-providence, dans les domaines du travail, de la santé et de l'innovation - comparatif européen, Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Europe de l'Ouest et Amérique du Nord - Département "dialogue international". Electronic ed.: Paris: FES, 2017.
- Deutschmann, Christoph (2017):* Stichwortartikel "Industrial/Postindustrial Society", in: Turner, Bryan S. et al. (eds.): Wiley Blackwell Encyclopedia of Social Theory (im Erscheinen).
- Deutschmann, Christoph (2017):* The end of scarce money? Review of Aaron Sahr: Das Versprechen des Geldes. Eine Praxistheorie des Kredits, in: European Journal of Sociology (im Erscheinen).
- Frankenberger, Rolf und Buhr, Daniel (2017):* "Lifeworld", Democracy and the Creation of Social Trust, in: Rolf Frankenberger und Elena Chernenkova (eds.): Local Politics in a Comparative Perspective. Baden-Baden: Nomos: 43-58.
- Frankenberger, Rolf und Buhr, Daniel (2017):* Heterogenität als Normalzustand? Politische Lebenswelten in Baden-Württemberg, in: Rolf Frankenberger und Siegfried Frech (Hrsg.): Soziale Milieus. Lebenswelten in Deutschland. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag
- Frankenberger, Rolf und Buhr, Daniel (2017):* Political Life Worlds in Baden-Württemberg, in: Rolf Frankenberger und Elena Chernenkova (eds.): Local Politics in a Comparative Perspective. Baden-Baden: Nomos: 77-88.
- Hoppe, Markus (2017):* Kommunale Arbeitgeberverbände und die Privatisierung öffentlicher Dienste: Auswirkungen auf Verbandsstruktur und -politik. In: Andrea Müller und Werner Schmidt (Hrsg.) (2017): Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors: Kontinuität, Wandel und Krise. Schwerpunkttheft der Zeitschrift Industrielle Beziehungen, 24, 4/2017 (im Erscheinen)
- Müller, Andrea und Schmidt, Werner (Hrsg.) (2017):* Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors: Kontinuität, Wandel und Krise. Schwerpunkttheft der Zeitschrift Industrielle Beziehungen, Jg. 24, 4/2017 (im Erscheinen).
- Müller, Andrea und Schmidt, Werner (2017):* Editorial, in: dies. (Hrsg.): Arbeitsbeziehungen des öffentlichen Sektors: Kontinuität, Wandel und Krise. Schwerpunkttheft der Zeitschrift

- Industrielle Beziehungen, 24, 4/2017 (im Erscheinen).
- Schmid, Josef (2017)*: Der Arbeitsmarkt als Problem und Politikum. Entwicklungslinien und aktuelle Tendenzen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)* 26/2017: 11–17.
- Schmid, Josef (2017)*: Konfessionelle Wohlfahrtsverbände im Wohlfahrtsstaat: Aktuelle Herausforderungen im Kontext einer pluralen Gesellschaft“, in: *Rauf Ceylan/Michael Kiefer (Hrsg.)*: Ökonomisierung und Säkularisierung – Konfessionelle Wohlfahrtspflege in Deutschland, Wiesbaden.
- Schmid, Josef u.a. (Hrsg.) (2017)*: Governance und Interdependenz von Bildung. Internationale Studien und Vergleiche. Baden-Baden: Nomos.
- Schmid, Josef/Frankenberger, Rolf (2017)*: On the way to welfare 4.0 - digitalisation in Italy. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Western Europe/North America. Politics for Europe #2017 plus. Electronic ed.: Berlin: FES, 2016. ISBN 978-3-95861-717-9.
- Schmidt, Werner (2017)*: Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, 67. Jg., 26/2017, 26. Juni 2017: 34–39.
- Schmidt, Werner (2017)*: Dokumentenanalyse in der Organisationsforschung. In: *Stefan Liebig, Wenzel Matiaske und Sophie Rosenbohm (Hrsg.)*: Handbuch Empirische Organisationsforschung, Springer Reference Wirtschaft, Springer Fachmedien, Wiesbaden: 443–466.
- Schmidt, Werner und Müller, Andrea (2017)*: Stephen Bach and Lorenzo Bordogna (eds): Public Service Management and Employment Relations in Europe. Emerging from the Crisis. (Review) In: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, Issue 3, August 2017: 373–375.
- Schmidt, Werner und Müller, Andrea (2018)*: Germany: an intertwined two-part system of unilateralism and collective bargaining. In: *Labor History (Special issue: 100 years of Whitleyism: a century of public service industrial relations in Europe and the US)*, Vol. 59 (1): 71–86. DOI:10.1080/0023656X.2017.1375596
- Thörnqvist, Annette und Thörnqvist, Christer (2018)*: Do public sector industrial relations challenge the Swedish model? In: *Labor History (Special issue: 100 years of Whitleyism: a century of public service industrial relations in Europe and the US)*, Vol. 59 (1): 87–104. DOI:10.1080/0023656X.2017.1375597
- Warneken, Bernd Jürgen (2017)*: Mein 68 begann 65. Eine Tübinger Retrospektive. Tübingen: Klopfer&Meyer (im Druck).
- Warneken, Bernd Jürgen (2017)*: Politik mit dem Körper. Zur Aktualität des Kulturmodells „Friedliche Straßendemonstration“. In: *Markus Tauschek (Hg.)*: Handlungsmacht, Widerständigkeit und kulturelle Ordnungen. Potenzielle kulturwissenschaftlichen Denkens. Festschrift für Silke Götsch. Münster: Waxmann: 275–287.
- Warneken, Bernd Jürgen (2018)*: Vor 50 Jahren: „Schaffa statt demonstrier!“ Das studentenbewegte und das andere Tübingen. In: *Tübinger Blätter* 2018: 24–27.
- Warneken, Bernd Jürgen und Koch, Gertraud (Hg.) (2017)*: Oben\_unten. Sozialbeziehungen zwischen Arm und Reich. *Hamburger Journal für Kulturanthropologie* Nr. 6, 2017.





### **30 Jahre F.A.T.K.: Mitwirkende am F.A.T.K. seit Gründung 1987\***

Wissenschaftler/innen, Doktoranten/innen, Projektleiter/innen:\* Tilmann Allert, Ramona Alt, Hans-Joachim Althaus, Reinhard Bahn Müller, Lucy Bangali, Susanne Blanke, Daniel Buhr, Erwin Bürckmann, Christoph Deutschmann, Nele Dittmar, Bernd Dworschak, Michael Faust, Stefanie Fischbach, Christiane Fisecker, Tim Gensheimer, Martina Georg, Regine Gilde-meister, Eva Hesslinger, Jörg Hofmann, Markus Hoppe, Ute Hörrmann, Margot Hutzler-Spichtinger, Susanna Jäger, Peter Jauch, Ina Jekeli, Barbara Jentgens, Harald Kohler, Hermann Lührs, Dirk Maier, Gert Meyer, Thomas Meyer, Andrea Müller, John P. Neelsen, Johannes Neumann, Petra Notz, Yamila Portenhauser, Ines Roth, Claudia Scheid, Josef Schmid, Werner Schmidt, Klaus Schönberger, Beate Seitz, Elisabeth Seyfarth, Stefanie Springer, Walter M. Sprondel, Christian Steffen, Eva-Maria Walker, Bernd Jürgen Warneken, Claudia Weber-Deutschmann, Andreas Wittel, Sabine Zimmer

Verwaltungsmitarbeiter/innen: Andreas Bschaden, Claus Buchwald, Eugen Doce, Lutz Ecker, Andreas Fehrle, Thomas Müller-Ensslin, Lena Schlegel, Angela Stach, Stella Tauber

Institutsbeirat: Franz Xaver Bea, Herbert Klaeren, Ulrike Pfeil, Jürgen Röder, Gerd Ronning, Kerstin Pull, Roland Springer, Gabriele Steffen, Gerd Weimer

\* Ohne studentische Projektmitarbeiter/innen.

Vorstand  
Geschäftsführer

Prof. Dr. Christoph Deutschmann • Prof. Dr. Josef Schmid • Prof. Dr. Bernd Jürgen Warneken  
Dr. Werner Schmidt