



Call for Papers

Die Sektion Arbeits- und Industriesoziologie und die Sektion Organisationssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) organisieren beim 36. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie vom 1. bis 5. Oktober 2012 an der Ruhr-Universität Bochum und der Technischen Universität Dortmund eine gemeinsame Plenarveranstaltung zum Thema

Neue Bindung oder prekarisierende Kommodifizierung? Ursachen und Folgen diversifizierter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Die Arbeits- und Organisationswelt ist geprägt von neuen Formen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Als Ursachen des organisationalen Wandels und neuer Beschäftigungsformen werden veränderte Anforderungen im globalisierten Wettbewerb benannt. Begriffe wie Wissensgesellschaft, Globalisierung, Flexibilisierung sollen zum einen neue Anforderungen an die Beschäftigungsverhältnisse und den organisationalen Wandel stellen. Zum anderen werden aber sowohl Bindungen im Arbeitsprozess als auch an die Arbeitsorganisation immer diffuser und kontingenter. Dieser Wandel betrifft nicht nur klassische Formen industrieller Produktion, sondern in jüngster Zeit auch wissensintensive Arbeit. Diese Tendenzen manifestieren sich zum Beispiel im Schwinden des Einflusses professioneller Fachverbände zu Gunsten einer Ökonomisierung der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Zudem führt die Ökonomisierung zu einer Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die eine Heterogenisierung von Beschäftigungsgruppen sowie eine Entkopplung von Beschäftigten und der Arbeitsorganisation impliziert.

Auf der einen Seite sind also Tendenzen der Individualisierung und Isolierung, Flexibilisierung und Deregulierung zu beobachten. Auf der anderen Seite müssen aber neue Bindungen an Arbeitsorganisationen den Bestand der Organisation sicherstellen. Welche Auswirkungen haben diese beiden Entwicklungen? Als Antwort auf die aus der Ökonomisierung resultierenden Entkopplungstendenzen werden auf der organisationalen Ebene neue Formen des Commitments (z.B. Corporate Social Identity, Corporate Social Responsibility) installiert. Analysiert werden müssen darüber hinaus weitere Formen der Re-Kollektivierung im Sinne eines Zusammenhalts trotz oder gerade wegen zunehmender Vielfalt. Zu fragen ist aber, ob diese neuen Formen des Commitments zu neuen Bindungen innerhalb und an die Arbeitsorganisation oder aber zu einer prekarisierenden Kommodifizierung führen. Hier stellt sich auch die Frage, inwieweit sich bereits die Anzeichen für Belastungen, Überforderungen, negative Nebenfolgen auf diese Entwicklungen zurückführen lassen. Haben diese Veränderungen auf lange Sicht negative Auswirkungen auf Innovation und Kreativität im Arbeitsprozess? Welche gesellschaftlichen Auswirkungen werden evoziert?

Die Veranstaltung steht unter folgenden Leitfragen:

- In welchem dynamischen Wechselspiel bewegen sich „Bindung“ und „Kommodifizierung“?
- Stehen organisationales Commitment und professionelle Selbststeuerung zunehmend diametral gegenüber?
- Wie ist das gegenwärtige Verhältnis von Diversifizierung auf der einen, Anzeichen der Re-Standardisierung auf der anderen Seite einzuschätzen? Welche Folgen sind damit für soziale Einbindung verknüpft?
- Was stiftet in einer Gesellschaft, die durch Dynamiken der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit, durch Tendenzen der Prekarisierung und eine Individualisierung von Risikolagen gekennzeichnet ist,



sozialen Zusammenhalt?

- Unter welchen Bedingungen entstehen aus heterogenen Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnissen nicht nur Desintegration und Entsolidarisierung sondern auch Tendenzen einer Re-Kollektivierung von Strategien?
- Wo verlaufen die Grenzen zwischen Kreativität und Innovation im Arbeitsprozess einerseits und möglichen negativen Implikationen wie Konkurrenz, belastender Wettbewerb und Überforderung andererseits?
- Inwiefern lassen sich alte oder neue Dimensionen sozialer Ungleichheit durch den Wandel von Arbeit, Beschäftigung und Organisation identifizieren?
- In welchem Wechselspiel bewegen sich Gesellschaft und Organisation? Inwiefern strahlen die Dynamiken in Arbeitswelt auf Gesellschaft aus, und wie wirken – umgekehrt – gesellschaftliche Veränderungen auf Betrieb und individuelles Arbeitshandeln?

Erwünscht sind sowohl empirisch fundierte Analysen als auch theoretisch-konzeptionelle Beiträge. Wir bitten um Zusendung entsprechender Exposés im Umfang von bis zu 400 Wörtern **bis zum 05. Februar 2012** an juergens@uni-kassel.de und uwe.wilkesmann@tu-dortmund.de und maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Kerstin Jürgens – Sprecherin der Sektion Arbeit- und Industriesoziologie (Universität Kassel)

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann – Sprecher der Sektion Organisationssoziologie (Technische Universität Dortmund)

JProf. Dr. Maximiliane Wilkesmann – Vorstandsmitglied der Sektion Organisationssoziologie (Technische Universität Dortmund)