



Organisationssoziologie und Arbeits- und Industriesoziologie im Dialog

Maximiliane Wilkesmann im Gespräch mit G. Günter Voß

Maximiliane Wilkesmann und G. Günter Voß

Zusammenfassung

G. Günter Voß wurde von Maximiliane Wilkesmann zum Verhältnis der Arbeits- und Industriesoziologie zur Organisationssoziologie interviewt. Konkret geht es um Berührungspunkte von Arbeits- und Industriesoziologie und Organisationssoziologie, empirische und theoretische Lücken der Organisationssoziologie aus Sicht der Arbeits- und Industriesoziologie und zukünftige gemeinsame Fragestellungen.

Schlüsselwörter

Organisationssoziologie · Arbeits- und Industriesoziologie · Diskurs · Nachbarsoziologie · Industrie 4.0

Sie waren von 2000 bis 2006 Sprecher der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und zudem Mit-herausgeber der Arbeits- und Industriesoziologischen Studien, dem Online Journal der Sektion. Daher meine erste Frage an Sie: Wie sind Sie mit der Organisationssoziologie im engeren Sinne in Berührung gekommen?

M. Wilkesmann (✉)

Institut für Soziologie, Technische Universität Dortmund, Dortmund, Deutschland

E-Mail: maximiliane.wilkesmann@tu-dortmund.de

G. G. Voß

Industrie- und Techniksoziologie, Technische Universität Chemnitz, Chemnitz, Deutschland

E-Mail: g.g.voss@ggv-webinfo.de

Als ehemaliger Vertreter des Fachs kann ich sagen, dass die Organisationssoziologie schon immer im Fokus der Arbeits- und Industriosociologie war, auch wenn unsere Sektion auf eine längere traditionsreiche Geschichte zurückschaut. Von Beginn an hat die Arbeits- und Industriosociologie das Thema Organisation auch explizit als ihr Gegenstandsfeld angesehen, und als die Organisationssoziologie sich dann eigenständig entwickelt hat, wurde das mit gemischten Gefühlen aufgenommen. Inzwischen denke ich, und da sind sich die Kolleginnen und Kollegen weitgehend einig, dass dies als eine interessante Entwicklung gesehen wird, da die Organisationssoziologie mit ihren teilweise durchaus eigenen Themen, Theorien und Arbeitsweisen eine wichtige Ergänzung zur Arbeits- und Industriosociologie darstellt.

Aus meiner persönlichen Perspektive – ich zähle mit meiner starken Perspektive auf die arbeitenden Subjekte in der Arbeits- und Industriosociologie nicht unbedingt zum Mainstream – habe ich regelmäßig hinüber zur Organisationssoziologie geschaut, um zu sehen ob es dort für mich interessante Theoriepositionen gibt, etwa den Neo-Institutionalismus. In der Empirie, bei der ich immer den Fokus auf die konkreten Arbeitsweisen und Subjekte und nicht zuletzt auch auf das persönliche Umfeld lege, ist für mich Organisation im weitesten Sinne eine unabdingbare Ebene, mit der man sich auseinandersetzen muss. Selbst wenn ich mit meinen Methoden immer nah an den Subjekten forsche, gehört zur Empirie immer auch eine Analyse der jeweiligen formellen Organisation der Tätigkeiten mit Methoden und Themen der Betriebsanalyse. Insoweit kann man in der Arbeits- und Industriosociologie generell, aber auch speziell bei der Art und Weise wie ich arbeite, kaum auf eine Organisationsanalyse verzichten. Aber das Thema Organisation im üblichen Sinne steht für mich persönlich nicht zentral im Fokus. Zugleich spielt „Organisation“, wenn es um das konkrete Organisieren als Prozess oder Tätigkeit auch auf der Subjektebene geht, für mich dann doch eine wichtige Rolle. Menschen müssen ihre Arbeit – und damit meine ich nicht nur die klassische Erwerbsarbeit – und darüber hinaus ihr gesamtes Leben mit allem was sie dort tun immer auch organisieren. Sie sind also im Foucaultschen Sinne immer Organisatoren ihrer selbst, denn die „Technologien des Selbst“ (Foucault 1993) sind genau genommen immer auch Organisationstechniken. Mit unserem Konzept der Alltäglichen Lebensführung (Kudera und Voß 2000; Voß und Wehrich 2001) gesprochen „führen“ Menschen ihr Leben, indem sie es auch organisieren.

Mit dem Aspekt der Subjektivierung haben Sie ja auch einen neuen Trend in der Arbeits- und Industriosociologie gesetzt. Aber wenn wir jetzt noch einmal konkret auf die organisationssoziologischen Konzepte kommen, da haben Sie gerade schon den Neo-Institutionalismus als ein Konzept benannt, mit dem Sie persönlich etwas anfangen können. Gibt es noch andere Konzepte der Organisationssoziologie, mit denen man aus arbeits- und industriosociologischer Perspektive arbeitet?

Ich traue mir nicht zu, die Rezeption organisationssoziologischer Konzepte für das ganze Fach der Arbeits- und Industriesoziologie zu beurteilen. Alle diejenigen, die im engeren Sinne die „Organisation“ von Arbeit im Auge haben oder, wie es früher hieß, „Betriebssoziologie“ betreiben, haben sich vermutlich regelmäßig in der Organisationsforschung, nicht nur in der Soziologie, umgeschaut. Manche werden auch noch die frühe Feststellung von Burkart Lutz (1989) im Ohr haben, dass es bei der arbeitssoziologischen Analyse um „Technisierung“ und „Organisierung“ von Arbeit gehe. Von den mir näher bekannten arbeitssoziologischen Kollegen sind es etwa Michael Faust, Walther Müller-Jentsch, Heiner Minssen, Manfred Moldaschl oder Hans Pongratz, die sich regelmäßig auch bei der Organisationssoziologie nach für sie hilfreichen Konzepten umgesehen haben, was immer das jeweils auch war. Mich selbst haben der anspruchsvolle Theorieansatz und die historische Orientierung von Klaus Türk et al. (2002) beeindruckt, auch wegen der Nähe zu der für die Arbeits- und Industriesoziologie nach wie vor zumindest unterschwellig prägenden im weiteren Sinne marxistischen Orientierung. Was mich persönlich zudem an einer allgemeinen Organisationsperspektive fasziniert, ist die Möglichkeit einer „weiten“ Vorstellung von „Organisation“, die sich von der meist engeren Perspektive der Arbeits- und Industriesoziologie abhebt, für die sich der Gegenstand nicht selten auf erwerbsförmige und formelle Einheiten reduziert. Wie eben gesagt interessiert mich vor allem die Tätigkeit des Organisierens und das in einem sehr offenen Sinne. Nicht die Form der Organisation ist für mich spannend, sondern wie macht man das, gerade auch jenseits formeller Strukturen und Praktiken? Und auch das ist natürlich subjektorientiert, was nicht jedem in meinem Fach behagt. Wie organisiert man irgendetwas, wo, wie und mit wem auch immer? Schon unsere Vorfahren haben ihre Tätigkeiten zur Sicherung des Lebens organisiert, auf der Jagd und beim Sammeln, aber auch „zu Hause“, sozusagen in der Höhle. Möglicherweise hat das auch mit meiner Berufserfahrung zu tun. Ich habe mich vor meiner wissenschaftlichen Zeit tagtäglich aktiv mit Führen und praktischem Organisieren beschäftigt. Von daher ist mir die ubiquitäre Frage sehr geläufig: Wie organisiere ich irgendein Problem, oder genauer, seine Lösung? Insofern habe ich einen sehr weiten Organisationsbegriff in Verbindung mit einem dezidiert weiten Arbeitsbegriff und eine tätigkeits- oder handlungsorientierte Vorstellung von Organisation. Es war mir immer wichtig, organisationssoziologisches Denken im Blick zu haben und nicht auf den manchmal etwas engen Theoriekanon der traditionellen Arbeits- und Industriesoziologie angewiesen zu sein.

Damit haben Sie die Frage nach dem Stellenwert von Organisationen schon angesprochen. Aber kann es auch sein, dass organisationssoziologisches Denken bestimmte Aspekte vernebelt oder übergeht, was Ihnen – aus der Perspektive der Arbeits- und Industriesoziologie gesprochen – als elementar erscheint?

Da habe ich mir gleich nach Ihrer Anfrage eine Liste von Themen gemacht. Auch vor dem Hintergrund, dass ich – parallel zu Ihrem kürzlich erschienenen Lehrbuch (Ruiner und Wilkesmann 2016) – mit Fritz Böhle und Günther Wachtler gerade eine Neuauflage unseres Handbuchs Arbeitssoziologie (Böhle et al. 2018) mache und wir dazu an unserem Vorwort sitzen, in dem ich auch persönlich noch einmal versuche herauszuarbeiten, was eigentlich das Besondere an der Arbeits- und Industriesoziologie ist, etwa im Unterschied zur Organisationssoziologie. Und da sind mir ein paar Punkte eingefallen, die ich gerne betonen möchte oder zumindest die Frage stellen möchte, welche Relevanz solche Aspekte in der Organisationssoziologie haben:

Als Erstes – und das entspricht meiner persönlichen Perspektive – geht es meinem Fach um menschliche Subjekte im Sinne von praktisch arbeitenden oder allgemeiner handelnden und tätigen Akteuren – zunehmend übrigens einschließlich ihres persönlichen Kontextes, da man Arbeit nur noch mit einem solchen weiten Blick verstehen kann, auch Erwerbsarbeit im Betrieb. Damit meine ich auch, dass man nicht nur auf die Arbeit (wie und wo auch immer) schauen kann, sondern den größeren Zusammenhang des Lebens im Auge haben sollte. Dabei geht es oft auch um Themen, die schon in die Psychologie hinein reichen, also etwa um die Motivationen und Ziele von Menschen, aber auch ihr Leiden an der Arbeit, einschließlich von Gesundheitsfragen, die sich ja gerade angesichts der erheblichen Zunahme psychischer Belastungen und Erkrankungen noch einmal völlig neu stellen. Der Blick allein auf die Organisation kann solches schnell verstellen.

Das Zweite wäre Arbeit als alltägliche Praxis zu betrachten, was mit meinem ersten Punkt zusammenhängt. Also Arbeiten als Handeln von einzelnen und damit ganz konkreten Subjekten zu beschreiben, einschließlich natürlich des sozialen Handelns – was aber nicht das Gleiche ist. Immer überall dort, wo es um eine situative Kooperation oder aber um alltägliche Konflikte geht. Die Arbeitswelt, wenn man sie unmittelbar empirisch anschaut, wie es die Arbeits- und Industriesoziologie meist macht, ist natürlich voll von diesen beiden Dingen, und sie sind manchmal auch nicht so eindeutig zu trennen, d. h. wer kooperiert gerät auch in Konflikte und umgekehrt.

Dann als drittes Thema, die für die Arbeits- und Industriesoziologie traditionell wichtige Frage nach der Technik. Ein Thema welches ich für mich im Moment angesichts des technischen Wandels vor dem Hintergrund der Digitalisierung, Algorithmisierung, Robotisierung usw. noch einmal ganz neu entdecke und versuche, mit meiner Perspektive zu theoretisieren. Wer solche Fragen im Moment ausblendet, verfehlt grundlegend den Wandel von Arbeit und letztlich von Gesellschaft insgesamt. Und da frage ich mich natürlich, wo das in der Organisationssoziologie auftaucht, und wenn ja, in welcher Weise?

Der vierte Punkt wäre, dass es für die Arbeits- und Industriesoziologie unabdingbar ist, nicht nur, wie eben beschrieben, bis hinunter auf die Mikroebene zu gehen, sondern immer auch die gesellschaftliche Makroperspektive zu betrachten – gerne mit der Organisation als mesosoziale Zwischen- oder Vermittlungsebene. Damit meine ich einen gesellschaftlichen und damit auch einen gesellschaftstheoretischen Rahmen als unabdingbaren Bezugspunkt für jegliche Arbeitsanalyse. Für

manche meiner Leserinnen und Leser mag manchmal irritierend sein, dass ich, wie man erwartet, auf der Subjektebene operiere oder gar anthropologisch argumentiere und gleichzeitig Kapitalismustheorie und sogar Kapitalismuskritik betreibe und gelegentlich fast übergangslos hin- und herzuspringen scheine. Das eine geht nicht ohne das andere – und das ist weithin Konsens in meinem Fach, auch wenn die konkreten Fragen und Perspektiven dann stark variieren. Für mich ist dieses Spannungsverhältnis analytisch extrem wichtig und theoretisch wie auch politisch überaus anregend – aber manchmal auch überaus schwierig zu handhaben.

Ein letzter Punkt wäre die Frage nach Interessenkonstellationen in Organisationen oder in der Arbeit zu nennen. Gemeint ist nicht nur, dass es immer Gruppierungen mit kontroversen Vorstellungen und daraus entstehende Konflikte gibt, sondern grundlegende sich gegenüberstehende Interessenpositionen. Man könnte jetzt auch sagen, dass Kapital und Arbeit nach wie vor traditionelle Gegenspieler sind, aber es geht auch mehr denn je um wesentlich mehr. Also welche großen Interessen treffen aufeinander? Etwa Männer und Frauen, Qualifizierte und Geringqualifizierte, Leitende und Ausführende, Kern- und Randbelegschaften usw. Es gibt keine Organisation, in der das nicht sichtbar wird und überall im Alltag durchschlägt. Und das ist – wenn man so will – natürlich eine politische Perspektive, an der keine Arbeitsanalyse vorbeikommt. Darüber hinaus geht es mir aber bei diesem Thema immer auch um eine Gesellschaftsdiagnose, die aufzeigt, dass es Entwicklungen gibt, die die grundlegenden Interessenkonstellationen verändern und neue Problemstrukturen hervorrufen. Etwa zwischen traditionell abhängig Beschäftigten und neuen Formen prekärer Selbständigkeit. Damit entstehen immer Fragen danach, wo – auch ökonomisch gesehen – systematisch neue Probleme auftauchen, für die auch durch die Wissenschaft offen formuliert werden muss, dass es langfristig so nicht ohne massive gesellschaftliche „Kosten“ weiter geht wie bisher. Nehmen wir als altes Beispiel den Taylorismus: Hier fand und finde ich es wichtig, diesen nicht nur mit seinen Mechanismen zu beschreiben, sondern arbeitssoziologisch auch zu thematisieren, was dadurch bis heute bei Betroffenen angerichtet wird und wo auch ökonomisch gesehen Probleme generiert werden, die langfristig erhebliche negative Folgen haben, wie es sich historisch auch gezeigt hat. Sie sehen, es geht mir insgesamt um eine „kritische“ Perspektive, die nicht nur für mich zum Kernbestand arbeits- und industriesoziologischer Forschung gehört, sich aber heute anders darstellt, als im 20. Jahrhundert. Es ist zwar derzeit auch in unserem Fach meist nicht mehr en vogue, einen altmarxistischen Habitus vor sich herzutragen, aber die Themen und teilweise auch wieder auf neu Weise im weiteren Sinne marxistische Theorieelemente sind mehr denn je essentiell für uns. Etwa auch dann, wenn es um Subjektfragen geht. Ich habe mich etwa als Folge von empirischen Untersuchungen intensiv mit den Krankheitsfolgen entgrenzter und subjektiver Arbeit (Gottschall und Voß 2003; Kleemann et al. 2002; Voß und Pongratz 1998) – etwa psychischen Erkrankungen, zum Beispiel Burnout – beschäftigt, und versuche dies auch unter Rückgriff auf Marx zu interpretieren. Zudem sieht man gerade auch an einem solchen Beispiel, dass es unabdingbar ist, solche Themen nicht nur akademisch zu behandeln, sondern unmittelbar betriebspraktisch anzusprechen – oder umgekehrt: in den Betrieben wird man nicht selten besorgt direkt auf derartige Probleme

angesprochen – manchmal auch nur hinter vorgehaltener Hand – und gebeten, zu erklären, was da gerade „abläuft“. Das heißt nicht zuletzt, dass man als Arbeits- und Industriosoziologin und -soziologe gerade auch in der Forschungspraxis sowohl mutig als auch angesichts der potenziellen Konflikte zwischen Interessen höchst diplomatisch sein muss – aber einfach wegschauen und schweigen wäre, zumindest für mich, unverantwortlich und unprofessionell.

Würden Sie mit Blick auf die gesellschaftsdiagnostischen Fähigkeiten der Arbeits- und Industriosozologie, die Sie gerade betont haben, sagen es gäbe für die Organisationssoziologie stärkeren Korrekturbedarf?

Das würde ich mir nicht anmaßen, aber es ist etwas, wo ich einen der Unterschiede vermute, nach denen sie mich gefragt haben. Ich persönlich sehe, und ich hoffe, dass das deutlich geworden ist, einen starken und sogar wieder zunehmenden Bedarf – ja eine regelrechte Nachfrage, auch in manchen Betrieben, wieder stärker eine kritische Stellungnahme zu aktuellen Entwicklungen zu nehmen – was immer man jetzt da im Auge haben mag und wie immer das dann artikuliert wird. Die Zeiten haben sich natürlich verändert: „Kritik“ ist heute etwas anderes als in den 1970er-Jahren und eine einfache politische oder gar parteipolitische Zuordnung ist nicht mehr möglich.

Ich habe den Eindruck, dass die Forschung der Arbeits- und Industriosozologie in Teilen sehr politiknah ist und vor dem Hintergrund groß aufgelegter Förderprogramme von Bund und Ländern manchmal auch beratend und empfehlend vorgeht – angefangen bei der Humanisierung des Arbeitslebens über die Debatte um das Computer Integrated Manufacturing bis hin zum Thema Industrie 4.0. Wie sehen Sie das?

Gut, dass Sie das so deutlich ansprechen und noch einmal nachfragen. Ich möchte betonen, dass die Arbeits- und Industriosozologie in dem, was man aus der Empirie heraus interpretiert und dann theoretisch dazu macht, unausweichlich immer politiknah ist. Ob man das jeweils will oder nicht, aber es ist so. Man nimmt Stellung, oft wird man auch dazu aufgefordert, und im Prinzip weiß man auch, wer es liest und wo man es publiziert. Da ist man automatisch in politischen Gefilden, womit nicht unbedingt Parteipolitik gemeint ist, obwohl auch das vorkommt. Gleichzeitig ist man immer in einer Zwickmühle zwischen verschiedenen Interessen und muss situativ, aber auch grundlegend überlegen, wo man selber steht. Man befindet sich als Arbeits- und Industriosoziologin und -soziologe mit seiner Forschung immer in einem contested terrain, in umstrittenem und nicht selten sogar „vermintem“ Gelände – betrieblich oder allgemein gesellschaftlich, etwa im Kontakt mit den Medien. Gerade angesichts des Wandels, den wir derzeit erleben, muss man genau überlegen, was man sagt und wie man wem was sagt. Im Prinzip ist das nicht zuletzt

auch ein Methodenthema, weil man selber natürlich eine politische Position und damit immer eine wertende Position innehat. Aber wie geht man damit im Forschungskontext um? Bin ich im Betrieb erst einmal ein distanziert operierender Soziologe und enthalte mich direkten politischen Äußerungen (was meines Erachtens notwendig ist), oder lasse ich mich für Interessen vereinnahmen (was regelmäßig Probleme erzeugt). Ich persönlich halte mich in betrieblichen Kontexten meist dezidiert zurück, lasse aber manchmal bei Gesprächen am Rande erkennen, wo ich Probleme sehe oder wie ich manches einschätze. Öffentlich dagegen erlaube ich mir manchmal und mit zunehmender Seniorität verstärkt, mich stärker zu exponieren, obwohl ich weiß, dass ich mir damit nicht immer Freunde mache – auch wissenschaftsintern. Ich definiere meine wissenschaftliche Rolle auf dieser Ebene dezidiert als „public sociologist“ – auch weil ich es für eine Aufgabe der Wissenschaft halte, sich nicht hinter einer vermeintlichen Neutralität zu verschanzen. Selbst Naturwissenschaftler können das oft so nicht mehr machen – man denke nur an die Klimadebatte und die aktuelle amerikanische Situation. Vor allem aber, wenn ich mich als Wissenschaftler auf konkrete gesellschaftliche Verhältnisse einlasse und das gilt für die Themen unserer beiden Fächer besonders, kann man faktisch keinen Satz sagen, der nicht politisch ist oder so gedeutet werden kann. Und das gilt erst recht, wenn man es mit den Medien und vor allem direkt mit der „großen“ Politik zu tun bekommt, die ja nur in Auszügen und dann sehr interessengeleitet Forschungsergebnisse aufgreift und nicht selten versucht, Einfluss zu nehmen. Insgesamt kann ich sehr diplomatisch und flexibel sein, aber ich lasse mich nicht vollständig verbiegen. Das geht nicht: der wissenschaftliche Ethos muss gewahrt werden – gerade auch im heiklen Grenzgebiet zwischen Neutralität und wertender Positionierung.

In der Tat gilt dieser Aspekt Disziplinen übergreifend. Wenn wir beide Teildisziplinen aus der empirischen Sicht noch einmal betrachten. Gibt es bestimmte Aspekte, welche die Organisationssoziologie stärker berücksichtigen könnte?

Spannend finde ich, nicht nur Betriebe zu betrachten, schon gar nicht nur Erwerbsbetriebe, sondern auch andere Formen zu untersuchen, wie etwas organisiert wird, beispielsweise mit einem Fokus auf NGOs oder Bürgerinitiativen oder, wie gesagt, auch im persönlichen Alltagsleben. Ich lebe zum Beispiel in einem Viertel, in dem es sehr aktiv zugeht mit Nachbarschaftssachen usw., und das sind alles Organisationsformen, etwa unser Nachbarschaftsgarten oder Einzelne, die gelegentlich Müll in den Grünanlagen einsammeln. Da wird überall gearbeitet und selbst der Begriff Ehrenamt passt eigentlich nicht, weil es keine „Ämter“ sind, die die Nachbarn innehaben, und sie wollen das auch nicht. Die Leute machen aber wahnsinnig viel und organisieren sich dazu, und das ist eine bunte Mischung von Organisationsweisen und Akteuren. Und dann geht es manchmal auch um Geld, aber bei vielen Sachen stehen ganz andere Dinge im Vordergrund. Und damit ist

auch noch einmal betont, dass „Organisation“ praktisches alltägliches Organisieren bedeutet, als Handlungsweise von lebendigen Subjekten. Wie macht man das, was einem wichtig ist, und wie machen das Menschen zusammen? Zum Beispiel meine nervige Steuerklärung, die ich eben fertig gestellt habe – arbeitsteilig mit meiner Frau und mit etlichen Rückfragen bei Freunden und Verwandten, gezielter Informationsbeschaffung, ja regelrechter Weiterbildung, und nicht zuletzt ärgerlichen digitalen Gefechten mit „ELSTER“, dem digitalen Steuererfassungssystem. Und nicht zu vergessen: „Arbeit“ ist das natürlich alles auch – selbst wenn manche meiner Kollegen (weniger die Kolleginnen) zu einer solchen Denkweise ihre Stirne runzeln.

Inwiefern sehen Sie aktuell konkrete Baustellen für eine gemeinsame organisations- bzw. arbeits- und industriesoziologische Forschung? Sprich, wo könnten beide Teildisziplinen in Zukunft stärker zusammenarbeiten?

Ich würde sagen im Bereich sowohl der Theorie wie auch der Empirie. Damit meine ich zum einen die jeweiligen theoretischen Kompetenzen und auch die allgemeinen konzeptionellen Perspektiven, vielleicht aber auch die Engführungen und Einseitigkeiten, die da jeweils drinstecken. Ein wechselseitiger Austausch darüber, um stärker voneinander zu lernen, denn ich bin ein dezidierter Verfechter eines Theoriepluralismus, der eine große Stärke der Soziologie ist – was leider nicht alle so sehen. Dabei geht es mir nicht darum, jeglichen Wahrheits- und Objektivitätsanspruch zu leugnen (obwohl ich mit dem Begriff „Wahrheit“ so meine Probleme habe), sondern zu betonen, dass wir einen großen und wunderbaren Baukasten an Begriffen und Konzepten und eine beeindruckende Vielfalt von Instrumenten haben, die wir auch nutzen und jeweils schärfen und weiterentwickeln sollten, um zu schauen, was man damit anfangen kann. Also das halte ich generell, sozusagen wissenschaftssoziologisch gesehen, für eine wichtige Aufgabe, gerade bei Fächern, die doch so nah beieinander liegen wie unsere beiden. Zum anderen weiß ich natürlich, dass auch die Organisationssoziologie empirisch arbeitet, aber die Arbeits- und Industriosozologie hat forschungspraktisch noch einmal einen ganz eigenen Fokus und breite Erfahrung, vor allem wenn es direkt um konkrete Arbeit und nicht nur um Organisation geht. Man kann dies etwa daran erkennen, über welche Kanäle man an Betriebe herangeht und sich Zugänge verschafft. Das heißt, dass wir uns noch einmal mehr als bisher unserer Methoden vergewissern müssen (was die Arbeits- und Industriosozologie gerade erst beginnt, systematischer zu betreiben) und damit möglicherweise auch überdisziplinäre Kooperation suchen sollten und uns auch wechselseitige Kritik gefallen lassen müssen.

Das ist ein wichtiger und spannender Ausblick. Ganz herzlichen Dank für das tolle Gespräch!

Literatur

- Böhle, F., G. G. Voß, und G. Wachtler, Hrsg. 2018. *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Foucault, M. 1993. Technologien des Selbst. In *Technologien des Selbst*, Hrsg. Michel Foucault, Rux Martin, Luther H. Martin, William E. Paden, Kenneth S. Rothwell, Huck Gutman und Patrick H. Hutton, 24–62. Frankfurt a. M.: Fischer.
- Gottschall, K., und G. G. Voß, Hrsg. 2003. *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mering: Rainer Hampp.
- Kleemann, F., I. Matuschek, und G. G. Voß. 2002. Subjektivierung von Arbeit – Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In *Subjektivierung von Arbeit*, Hrsg. M. Moldaschl und G. G. Voß, 57–114. München/Mering: Rainer Hampp.
- Kudera, W., und G. G. Voß, Hrsg. 2000. *Lebensführung und Gesellschaft. Beiträge zu Konzept und Empirie alltäglicher Lebensführung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lutz, B., Hrsg. 1989. Technisierung des Alltags zwischen Banalisierung und Dramatisierung. In *Technik in Alltag und Arbeit. Beiträge der Tagung des Verbunds Sozialwissenschaftlicher Technikforschung*, Nachbemerkenungen zu einer Diskussion, 77–79. Berlin: Edition Sigma.
- Ruiner, C., und M. Wilkesmann. 2016. *Arbeits- und Industriesoziologie. Soziologie im 21. Jahrhundert*. Paderborn: utb Fink.
- Türk, K., T. Lemke, und M. Bruch, Hrsg. 2002. *Organisation in der modernen Gesellschaft*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Voß, G. G., und H. J. Pongratz. 1998. Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50(1): 131–158.
- Voß, G. G., und M. Weirich, Hrsg. 2001. *Tagaus, Tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung*. München/Mering: Rainer Hampp.