

**Leoni Linek**

**Jakob Schäfer**

# **Macht in Arbeit, Organisation und Management**

## **Abschlussbericht**

Q-Tutorium im Wintersemester 2015/16

Humboldt-Universität zu Berlin

Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftliche Fakultät

Institut für Sozialwissenschaften

---

## 1. (Theoretischer) Hintergrund

Die forschungstheoretische Motivation für das Q-Tutorium stammte aus der kritischen Managementforschung bzw. ethnographischer und theoretischer Forschung zu Lohnarbeit und Kontrolle, die im angloamerikanischen Raum unter dem Namen der *Labor Process Theory* bekannt ist. Theoretischer Kern der Labour Process Theory ist das Transformationsproblem, das auf die ursprünglich marxistische Unterscheidung zwischen *Arbeit* und *Arbeitskraft* zurückgeht. *Arbeitskraft* ist das Vermögen oder Potenzial eines Menschen, *Arbeit* zu verrichten. Auf dem Arbeitsmarkt kaufen Kapitalist\*innen die *Arbeitskraft* von Lohnarbeitenden, die von den Lohnarbeitenden dort als Ware angeboten wird und die je nach individuellem Vermögen oder Bereitschaft der lohnarbeitenden Person zu unterschiedlicher Menge und Qualität an tatsächlicher geleisteter *Arbeit* führen kann. Wenn einmal der feste Lohn zugesichert worden ist, hat die arbeitende Person evtl. gar keinen Anreiz mehr, ihre volle Leistung zu erbringen und beginnt zu bummeln. Das Transformationsproblem stellt sich also für das Management wie folgt: Wie aus einer gekauften *Arbeitskraft* so viel wie möglich tatsächlich getane *Arbeit* herausholen?

In dem kanonischen Text der *Labor Process Theory* aus dem Jahre 1974 von Harry Braverman, *Labor and Monopoly Capital*, wird die These aufgestellt, dass Kapitalist\*innen das Transformationsproblem durch Kontrolle des Arbeitsprozesses („labour process“) zu lösen versuchen. Wichtigstes Element dieser Kontrolle war in den westlichen Industriegesellschaften der 60er und 70er Jahre die Aufteilung von Produktion in immer kleinteiligere Arbeitsschritte. Dem Arbeitsprozess der Handwerker\*innen, die von der Auswahl des Rohmaterials bis zu den letzten Hammerschlägen alles selber machen, standen im Zeitalter des Industriekapitalismus die Laufbandarbeiter\*innen gegenüber, die jeweils nur einen Schritt im Produktionsprozess verrichteten und diesen dafür immer wieder. So konnte das Management einerseits eine komplette Kontrolle über die Schritte des Arbeitsprozesses erlangen, indem die Planung und Organisation des Arbeitsprozesses aus den Händen der Arbeiter\*innen genommen wurden. Andererseits konnte so arbeiterische Eigenwilligkeit und damit auch Widerständigkeit in Bezug darauf, wie Arbeiter\*innen ihre Arbeit verrichten, so weit wie möglich verringert werden, da die geringe Komplexität der jeweiligen Arbeit nicht viel Raum zur eigenwilligen Gestaltung der Arbeit durch die Arbeiter\*innen ließ.

Im Verlauf der 80er und 90er Jahre und der Transformation westlicher Industriegesellschaften zu Dienstleistungsgesellschaften ist monotone Laufbandarbeit in den Hintergrund getreten. Mit Prozessen wie Subjektivierung und Entgrenzung, aber auch Prekarisierung, sind Arbeitsarrangements wie Jobrotation, Teamarbeit, flexible Arbeitszeiten und andere Formen scheinbar erhöhter Arbeitsautonomie an die Stelle von kleinteiliger Laufbandarbeit getreten. (Moody 1997) Subjektivierung bedeutet, dass das arbeitende Subjekt nicht mehr nur ausführendes Organ einer Arbeitsanweisung ist, sondern dass in seiner jeweiligen Besonderheit ein produktionssteigerndes Potenzial gesehen wird. Arbeitsarrangements wie Jobrotation sollen dazu beitragen, diese Potenziale zu aktivieren und für die Kapitalist\*innen nutzbar zu machen. Entgrenzung bedeutet unter anderem, dass die klaren Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben, die für die westlichen Industriegesellschaften der 60er und 70er Jahre typisch waren, ambivalenter geworden sind und gleichzeitig das Arbeitsleben immer mehr in das Privatleben, aber auch das Privatleben immer mehr in das Arbeitsleben der Arbeitssubjekte eindringt. (Kleemann & Voß, 2010) Management, das diese neuen Arrangements begünstigt, in denen die produktionssteigernden Potenziale des jeweils besonderen Subjekts abgeschöpft werden sollen, zielen also nicht mehr so sehr auf die Kontrolle des

Arbeitsprozesses als auf die Kontrolle der Motivation der Arbeitssubjekte ab. Dies ist also heute eine andere kapitalistische Antwort auf das Transformationsproblem, als Braverman sie in den 60er und 70er Jahren in den westlichen Industrienationen diagnostizierte: Die profitsteigernden Potenziale der Arbeitssubjekte sollen gerade dadurch gefördert werden, dass ihnen – in einem bestimmten Rahmen – eine gewisse Autonomie in der Verrichtung ihrer Arbeit zugestanden wird. Kontrolliert werden soll hingegen die Motivation der Arbeitssubjekte, so dass sie ihre Potenziale in der Arbeit verwirklichen.

In dem Q-Tutorium wollten wir erforschen, wie Kontrolle von Arbeit durch das Management heutzutage funktioniert und wirkt. Wir wollten uns damit einerseits die Frage stellen, wie viel von der Kontrolle, die Braverman beschrieben hat, heute noch durch Management verwendet wird, aber auch, bis zu welchem Grad und vor allem in welcher Weise diese Art von Kontrolle durch neuere Managementstrategien abgelöst wurde, die auf die Selbstmotivation der Arbeitssubjekte abzielt.

Methodisch erschien uns ethnographische Forschung als naheliegend. Diese Methode ist nicht ohne Grund sehr häufig für Arbeiten in Bezug auf die *Labour Process Theory* angewandt worden. (Vgl. z.B. Braverman, 1974; Burawoy, 1979) Sie ermöglicht es, die im Zuge von Managementstrategien auf Arbeitssubjekte ausgeübte Kontrolle an sich selbst und im direkten Arbeitsumfeld beobachten zu können. Insbesondere durch teilnehmende Beobachtung wird der direkte Zugang zum jeweiligen Arbeitsumfeld möglich und damit auch eine Forschung, die sich nicht allein auf die höchstwahrscheinlich voreingenommenen Aussagen des Managements oder der Arbeitssubjekte verlassen muss. Die Kursteilnehmenden sollten vor dem Hintergrund der sehr begrenzten Zeit zur Forschung dazu angeregt werden, ihren eigenen Arbeitsplatz zu untersuchen, also eine Autoethnographie anzufertigen.

Da es besonders im angloamerikanischen auch eine Tradition der *Oral History* von Arbeitswelten gibt, deren textliche Produkte dann *Worker Narratives* genannt werden, wollten wir diese etwas freiere Form, Texte über Arbeit und Kontrolle zu schreiben, ebenfalls als mögliche Methode der (auto-) ethnographischen Methode gegenüber stellen. Insbesondere wenn es um den eigenen Arbeitsplatz geht, dachten wir uns, könnten freiere Formen der Forschung und des Schreibens eventuell den Kursteilnehmenden den Zugang dazu erleichtern, wie sie selber an ihrem Arbeitsplatz kontrolliert wurden. Kursteilnehmende sollten aber frei wählen können, welche der beiden Methoden sie wählen möchten.

Qualitative Forschung, wie die ethnographische Methode, setzt immer einen gewissen Grad an Unvoreingenommenheit voraus, damit die forschende Person nicht ihre bereits existierenden Vorstellungen von sozialen Arrangements in den jeweiligen Forschungsgegenstand hinein projiziert, sondern auch soziale Arrangements wahrnehmen kann, die von den erwarteten abweichen. Nichtsdestotrotz bedarf es in jeder Situation eines gewissen (theoretischen) „Weltwissens“ (vgl. Przyborski und Wohlrab-Saar, 2009), ohne das es gar keine Interpretation von sozialen Situationen geben kann. Deshalb war es uns wichtig, dass wir uns vor der Feldforschung mit den Kursteilnehmenden über verschiedene Machtbegriffe verständigten, damit Kontrolle als Form von Machtausübung des Managements überhaupt erkannt werden könnte. Hier lag der Fokus vor allem darauf, eine Vielfalt an Machtkonzepten vorzustellen, um eben die Unvoreingenommenheit durch geringere theoretische Tiefe beibehalten zu können und gleichzeitig das Auge für verschiedene Formen der Kontrolle und Machtausübung zu schärfen.

## 2. Arbeitsschritte

Unser Plan sah für das Semester vier Phasen vor:

1. Theoretische und methodische Einführung (3 Wochen)
2. Erste Projektphase: Feldforschung (4 Wochen)
3. Gemeinsame Auswertung der Ergebnisse und Vorbereitung auf die zweite Projektphase (3 Wochen)
4. Zweite Projektphase: Zusammentragen der Ergebnisse und Festhalten in Textform (2 Wochen)
5. Abschluss: Ergebnisse einander gegenseitig vorstellen und Planung etwaiger öffentlicher Präsentation (2 Wochen)

Hinzu kam noch die erste Sitzung, in der wir vor allem Organisatorisches klären und den Seminarplan vorstellen wollten. Außerdem eine weitere Sitzung zwischen Phase 1 und Phase 2, in der wir gemeinsam mit allen über Projektideen diskutieren und den Seminarteilnehmenden Hilfestellung bei der Projektfindung geben wollten.

### 2.1 Phase 1: Theoretische und methodische Einführung

Ursprünglich hatten wir vorgehabt, mehr Sitzungen mit theoretischer und methodischer Auseinandersetzung zu verbringen. Wir befürchteten dann aber, dass das entweder zu Lasten der Projektphasen oder zu Lasten der Hilfestellung bei der Themenfindung bzw. bei der Analyse des gesammelten Materials gehen würde. So haben wir uns nur auf das Nötigste beschränkt und bloß jeweils eine Sitzung für das Transformationsproblem, einen Einblick in verschiedene sozialphilosophische Machtkonzeptionen und für ethnographische Ansätze angesetzt.

An die erste Sitzung, in der wir Organisatorisches geklärt, den Seminarplan vorgestellt und uns über die Arbeitserfahrungen der Teilnehmenden ausgetauscht hatten, schloss sich direkt die Sitzung zum Transformationsproblem an. In dieser Sitzung besprachen wir Auszüge aus *Labor and Monopoly Capital* von Harry Braverman, wo das Transformationsproblem ausformuliert wird. Wichtigstes Ziel dieser Sitzung war, allen Teilnehmenden das Transformationsproblem zu vermitteln. Dazu gehörte auch Bravermans historische Darstellung des Übergangs vom Feudalismus zum Kapitalismus, der unter anderem insbesondere auch dadurch gekennzeichnet war, dass die Kapitalist\*innen die Kontrolle des Arbeitsprozess und seiner Organisation an sich rissen. Hier war es uns wichtig herauszuarbeiten, welche Faktoren dazu beigetragen haben, z.B. die Verbreitung des Zeitlohns anstelle des Akkordlohns, damit verbunden die Arbeit nach festgelegten Zeiten oder auch die Konzentration von Arbeit an großen Arbeitsstätten wie Manufakturen und später dann Fabriken. Zur Vermittlung des Transformationsproblems gehörte auch die von Braverman als eine kapitalistische Lösung beschriebene Arbeitsteilung in der Produktion (*manufacturing division of labour*). Arbeitsteilung in der Produktion bedeutete dann in den westlichen Industrienationen die bereits beschriebene, monotone Laufbandarbeit. Diese war für Kapitalist\*innen nicht nur deshalb nützlich, weil sie jeden Arbeitsschritt, umso kleinteiliger er war, umso kontrollierbarer gestaltete, sondern auch weil verschiedene kleinteilige Arbeiten unterschiedlich entlohnt werden konnten, je nach Aufwand und benötigter Fähigkeit. Die Arbeitsteilung in der Produktion diente also nicht nur der Kontrolle, sondern auch der Kostenreduktion und Profitsteigerung. Es konnten nämlich zusätzlich auch immer mehr Facharbeiter\*innen durch ungelernte Arbeiter\*innen ersetzt werden, was weiter zur Kostenreduktion beitrug, da die Arbeit, je kleinteiliger war, umso weniger Fachwissen brauchte.

In der dritten Sitzung beschäftigten wir uns dann mit verschiedenen Machtkonzeptionen. Während zur zweiten Sitzung alle den Text von Braverman gelesen haben sollten, konnte zur dritten Sitzung ein Text aus vieren ausgewählt werden, nämlich entweder von Hannah Arendt, Michel Foucault, Raymond Geuss oder Steven Lukes. (Arendt, 1969; Foucault, 1977; Geuss, 2001; Lukes, 2005) Hannah Arendts Theorie von Macht versucht, Macht von Gewalt abzugrenzen und postuliert, dass Gewalt vor allem da auftreten würde, wo es keine Macht gebe. Macht könne auch von keinem Individuum, sondern nur von einer Gruppe besessen werden. Michel Foucaults Konzeption von Macht ist relational und begreift Macht nicht als etwas, das wie ein Gut besessen werden kann, sondern als ein Geflecht von Macht- und Herrschaftsbeziehungen, in das diskursive und nicht-diskursive Praktiken immer schon eingebettet sind, das sich aber durch diese Praktiken verändern kann. Raymond Geuss hingegen stellt Foucaults Begriff von Macht denen von Bertrand Russell und Max Weber gegenüber und kritisiert an Russell und Weber, dass diese Autoren Macht zu eng mit Intention verknüpft hätten. Er betont, dass entgegen der Konzeption von Russell und Weber Macht nicht nur dann stattfindet, wenn sich ein Wille gegen einen anderen durchsetzt, da asymmetrische Machtrelationen häufig die Präferenzen des unterlegenen Willens zur Folge haben kann. So kann es sein, dass Macht auch da vorhanden ist, wo alle einverstanden zu sein scheinen. Lukes wiederum differenziert verschiedene Machtbegriffe und spricht von drei verschiedenen Arten von Macht: Macht in der Entscheidungsfindung, Macht im Vorfeld der Entscheidungsfindung, aber nicht in der Entscheidungsfindung selbst (z.B. Macht darüber, was auf die Tagesordnung gesetzt wird), und ideologische Macht, die Wünsche und Gedanken von Menschen formen kann.

In der dritten Sitzung wollten wir schließlich die (auto-)ethnographische Methode und *Worker Narratives* vorstellen sowie Vorteile und Nachteile der verschiedenen Methoden diskutieren. (Vgl. Adams et al., 2014; Nappalos, 2013; Terkel, 1977; Van Maanen, 2011) Hier hatten wir uns als Diskussionsformat eine *Fish Bowl* überlegt, die aber deshalb nicht sehr gut geklappt hat, da es sich nicht um sehr streitbare Themen handelte, weil die Teilnehmenden keine dezidierte Meinung zu wissenschaftlichen Methoden mitbrachten und in der kurzen Zeit auch nicht aus den Texten gewinnen konnten. Wir fanden es deshalb wichtig, in der fünften Sitzung, der letzten Sitzung vor der ersten Projektphase, noch einmal darauf einzugehen, was die Teilnehmenden in dieser Phase vor allem machen sollten. Das wichtigste Motto war: Beobachten, beobachten, beobachten. (Und sich selbst beim Beobachten beobachten.) Und dabei so viel Material wie möglich sammeln, entweder über den eigenen oder einen anderen Arbeitsplatz, um dieses Material in der zweiten Projektphase analysieren zu können. In dieser fünften Sitzung haben wir den Kursteilnehmenden auch ein FAQ mit an die Hand gegeben, das ihnen bei der Feldforschung als Stütze dienen sollte. Außerdem hatten wir ab der dritten Sitzung von den Teilnehmenden zu Anfang jeder Sitzung um kurze schriftliche Feedbacks über die vorhergegangene Sitzung gebeten. Sinn war einmal Reaktivierung des eigenen erworbenen Wissens der Kursteilnehmenden, aber auch ein Überblick für uns Tutoriumsleiter\*innen, was die Teilnehmenden aus den jeweiligen Sitzungen mitgenommen hatten. Die Ergebnisse daraus haben wir (anonym) gesammelt, zusammengestellt und in der fünften Sitzung mit einigen Ergänzungen den Kursteilnehmenden präsentiert, um ihr „Weltwissen“ zu konsolidieren, bevor sie in die Forschungsphase gingen.

## *2.2 Phase 2: Feldforschung*

In dieser Phase sollten die Studierenden Feldforschung an ihrem Arbeitsplatz oder Arbeitsplatz von Bekannten durchführen und sich möglichst viele Notizen machen. Die Sitzungen wollten wir nutzen, um etwaige Rückfragen oder Probleme bei der Feldforschung zu klären und unterstützend zur Seite zu stehen, wenn jemand das Gefühl hatte, nicht weiter zu kommen. In der Phase der Feldforschung zeigten sich die Kursteilnehmenden als sehr selbständig und es kamen durchschnittlich nur sehr wenige zu den Sitzungen mit Problemen, die sich ihnen bei der Forschung gestellt hatten. Bei den Problemen standen vor allem Fragen im Vordergrund, die der späteren Textproduktion eigentlich vorausgriffen. So spielte Anonymisierung eine große Rolle, die von vielen Kursteilnehmenden in ihrem bisherigen Studium nicht im notwendigen Maße erlernt worden war.

## *2.3 Phase 3: Gemeinsame Auswertung der Ergebnisse und Vorbereitung auf die zweite Projektphase*

Für Phase 3 waren drei Sitzungen vorgesehen. In der ersten Sitzung wollten wir uns mit allen über ihre Feldforschung austauschen, auch um die Neugier auf die anderen Projekte untereinander anzuregen. Darauf folgen sollten eine offene und eine individuelle Schreibwerkstatt. In der offenen Schreibwerkstatt wollten wir mit den Teilnehmenden zusammen verschiedene (kreative) Methoden ausprobieren, wie eine Ethnographie oder ein Worker Narrative in relativ kurzer Zeit geschrieben werden könnte, denn für das Schreiben war die zweite Forschungsphase mit nur zwei Sitzungen vorgesehen. (Die Idee dabei war, die Teilnehmenden aus dem individuellen Kampf mit ihrem Computer herauszuholen und den Schreibprozess in die gemeinsame Atmosphäre der Tutoriumssitzungen hereinzuholen.) Wir stellten dann aber bei der ersten der drei Sitzungen fest, dass zwar viel Material angesammelt worden war, dass viele Teilnehmende sich aber kaum vorstellen konnten, wie das nun zu analysieren sein würde. Also veranschlagten wir die zwei folgenden Sitzungen für die individuelle Schreibwerkstatt, für die wir Einzeltermine mit den jeweiligen Projekten vereinbarten, um ihnen individuelle Hilfestellung für die Analyse und Ansätze zum darauffolgenden schriftlichen Festhalten der Ergebnisse zu geben.

## *2.4 Phase 4: Zusammentragen der Ergebnisse und Festhalten in Textform*

Zwei Sitzungen waren dafür eingeplant, den Kursteilnehmenden die Möglichkeit zu geben, während der Tutoriumssitzung an ihren Texten zu arbeiten und dabei Hilfe oder Rat bei den anderen, ebenfalls Anwesenden oder eben uns Tutoriumsleitenden suchen zu können. Das Angebot wurde nicht sehr zahlreich angenommen, aber immerhin ca. ein Drittel derjenigen, die am Ende etwas abgegeben haben, tauchte regelmäßig auf.

## *2.5 Phase 5: Ergebnisse einander gegenseitig vorstellen und Planung etwaiger öffentlicher Präsentation*

In den letzten beiden Sitzungen stellten sich die verschiedenen Projekte ihre jeweiligen Ergebnisse einander vor. Es sind dabei sehr verschiedene Formate herumgekommen, von sehr pointierten Worker Narratives, über reflektierte Autoethnographien, bis hin zu klassischen Ethnographien. Alle schrieben über den Dienstleistungssektor, vor allem in den Bereichen Bereich Erziehung, Pflege- und Sozialarbeit, aber auch in den Bereichen IT, Verkauf und Arbeitslosigkeit.

Ein wichtiges Forschungsergebnis ist, dass Arbeitsautonomie vor allem für jene gilt, die sich bereits in relativ hohen Positionen befinden. Für alle, die aus finanziellen Gründen einen prekären Job annehmen müssen, gilt hingegen, dass sie ähnlich wie in den Fabriken der 70er Jahre einer direkten Kontrolle durch Quasi-Vorarbeiter\*innen ausgesetzt sind, die nach unten treten und nach oben buckeln. Dabei geht das Management allerdings häufiger über finanzielle Anreize als über die Kontrolle des Arbeitsprozesses. Hauptsache ist, dass in einer bestimmten Zeit ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung fertig ist – egal, wie das arbeitende Subjekt dieses Produkt oder diese Dienstleistung hergestellt hat. Wenn es aber nicht schafft, dieses Produkt oder diese Dienstleistung herzustellen, drohen finanzielle Einbußen in der Entlohnung oder gar Entlassung. So wird in einem Worker Narrative beschrieben, wie bei kleinsten Vergehen von jobbenden Studierenden in einem großen Verlag die Kündigung ausgesprochen wird. Die Beschäftigten müssen hier auch ein bestimmtes Pensum im Monat abarbeiten.

Gleichzeitig gibt es eine weitere Entwicklung, die Fachpersonal, das unersetzbar ist, immer mehr Aufgaben auferlegt. Im Pflegebereich zum Beispiel, wird in einer Ethnographie beschrieben, müssen qualifizierte Pflegekräfte inzwischen auch Verantwortung für die Bedienung bestimmter Geräte tragen, für die es früher weiteres Fachpersonal gab. Außerdem müssen sie mehr Verwaltungsaufgaben übernehmen. Gleichzeitig wird für einfachere Aufgaben, wie z.B. Bettenlagerung und –transport, ungelerntes Personal eingestellt. Kostenreduktion um jeden Preis ist im Dienstleistungssektor also das entscheidende Stichwort.

Ein weiteres wichtiges Phänomen ist, das die Rolle, die die Interaktion mit Menschen im Dienstleistungssektor spielt, dazu führt, dass Privatleben und Arbeitsleben immer schwieriger voneinander getrennt werden können. In der Sozialen Arbeit und der Erziehung, aber auch in der Pflege, sind die Kund\*innen gleichzeitig Personen, die der Unterstützung und Hilfe bedürfen. Dieses Eindringen von zwischenmenschlichen Elementen in das Warentauschverhältnis trägt dazu bei, dass die Arbeit die arbeitenden Subjekte auch außerhalb der Arbeit beschäftigt. Außerdem sind diese zwischenmenschlichen Elemente natürlich auch eine zusätzlich Motivationsquelle, die die Arbeit interessanter, aber auch emotional fordernder machen.

Auch bei Start-Ups gilt dieses Eindringen von Arbeits- in die Privatsphäre (aber auch umgekehrt – eine allgemeine Entgrenzung). Hier versucht das Management insbesondere, eine Identifikation mit dem Unternehmen unter den Beschäftigten herzustellen, um infolgedessen auch private Zeit der Beschäftigten für das Unternehmen in Anspruch nehmen zu können. Auch hier zeigt sich ein besonders ausgeprägtes Sanktions- und Belohnungssystem, das die Beschäftigten motivieren, aber auch unter Kontrolle halten soll. Hier funktionieren Macht und Kontrolle zum Teil also ebenfalls über finanzielle Anreize, aber auch über Identifikation und Ideologie.

Sehr spezielle ethnographische Arbeiten wurden zu Arbeitslosigkeit und kirchlichen Trägern angefertigt. In Bezug auf Arbeitslosigkeit sehen wir, dass keine Arbeit zu haben für das Selbstwertgefühl von Arbeitslosen ein großes Problem darstellt. Wir können daran auch ersehen, welche Rolle (Lohn-)Arbeit für den sozialen Status in unserer Gesellschaft spielt. Die Arbeitslosen haben in der angefertigten Studie aber auch kaum eine Hoffnung darauf, auf Dauer wieder in geregelte Lohnarbeit zu finden. Sie bleiben also als Außenseiter marginalisiert und leiden darunter.

In der Studie zu einem kirchlichen Träger wurde dagegen sehr schön herausgearbeitet, wie die Kirchen immer noch eine besondere Stellung im Rechtssystem der Bundesrepublik Deutschland genießen. So

können sie Arbeitsverträge zum Beispiel aufgrund von Religionszugehörigkeit auflösen. Das, so wird in der Studie angemahnt, ist für einen angeblich laizistischen Staat eigentlich ein merkwürdiger Umstand.

### 3. Statistik

Teilnehmende zu Anfang:

Studienfach	Anzahl
Erziehungswissenschaften	1
Europäische Ethnologie	1
Gartenbauwissenschaften	1
Geographie	1
Mathematik	1
Philosophie	2
Psychologie	1
Sozialwissenschaften	7
<b>Total</b>	<b>15</b>

Teilnehmende am Ende (die etwas eingereicht haben):

Studienfach	Anzahl
Erziehungswissenschaften	1
Europäische Ethnologie	0
Gartenbauwissenschaften	1
Geographie	1
Mathematik	2
Philosophie	1
Psychologie	1
Sozialwissenschaften	6
<b>Total</b>	<b>11</b>

Im Durchschnitt kamen zu den Sitzungen 6-8 Personen, zu den Projektphasen deutlich weniger.

## 4. Anmerkungen zum Seminarformat, Tipps und Tricks

- Das Methodenproblem: Will man wirklich Forschung betreiben, dann braucht man eine Methode, die auch schnell erlernbare Schritte für die Analyse beinhaltet. Viele Studierende, vor allem im Bachelor, kommen aber mit mangelhaften oder gar keinen Methodenkenntnissen ins Tutorium. Eigentlich braucht es für das Erlernen einer Methode aber ein Semester. Lösung: Gibt es nicht, liegt am Unisystem. (Vielleicht unsaubere Lösung: Nur eine Methode vorschlagen, beibringen und gemeinsam analysieren – aber der Zeitaufwand dabei!)
- Das Arbeitsaufwandproblem: Will man wirklich Forschung betreiben, dann braucht man viel Zeit. Die haben Studierende aber eher wenig, insbesondere wenn sie nur 5 Credit Points für den Kurs bekommen. Lösung: 10 Credit Points für den Kurs (aber das geht aus administrativen Gründen nicht, richtig?) oder die Anforderungen herunterschrauben, z.B. keine Forschung machen, sondern nur Interpretation von bereits erforschtem Material aus bestehenden Forschungsprojekten.
- Kleingruppen und Methodenvielfalt: Kleingruppen haben bei uns wirklich wunderbar funktioniert!! Zum Teil wollten wir aber zu viele Methoden ausprobieren, die dann gar nicht für die jeweilige Sitzung oder das jeweilige Thema gepasst haben.
- Sitzungen vorbereiten: Vorbereitung ist A und O. Man sollte nicht starr an seinen Zeitplänen festhalten, aber man sollte eine klare Vorstellung von den Lernzielen und den Inhalten, die man vermitteln möchte, haben.
- Zeitdauer: Jede Aktivität/jeder geplante Teil der Sitzung dauert länger als geplant (in unserer Erfahrung). Immer 10 Minuten Puffer einplanen (mindestens – wir hatten eine Viertelstunde und sind damit kaum zurechtgekommen).
- Wenig Beteiligung: Nicht verrückt werden, wenn auf Fragen erstmal keine Antwort kommt. Warten, warten, warten. Irgendwann erbarmt sich jemand und wenn es ist, weil die darauffolgende Stille so peinlich ist.
- Gruppenprojekte: Wir hatten von Anfang an angeboten, dass Teilnehmende auch zu mehreren an einem Projekt arbeiten können, aber das haben nur zwei Leute wahrgenommen. Will man erreichen, dass sich solche Gruppen bilden, muss man da an früher Stelle die Weichen für stellen. (Z.B. dass man eine konkrete Runde macht, in der Teilnehmende gucken sollen, ob sie Lust haben, in einer Gruppe zu arbeiten, oder es thematisch so vorgeben.)

## 5. Literatur

Adams, T., Jones, S., and Ellis, C. (2014). *Autoethnography: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.

Arendt, H. (1969). *Macht und Gewalt*. München: Piper.

Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.

- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. University of Chicago Press.
- Foucault, M. (1977). *Der Wille zum Wissen*. Suhrkamp.
- Geuss, R. (2001). Violence, coercion and power. In *History and Illusion in Politics*, pages 21-28. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kleemann, F. & Voß, G. G. (2010). „Arbeit und Subjekt“. In: Böhle, F., Voß, G. G. & Wachtler, G. (Eds.) *Handbuch Arbeitssoziologie*. Springer VS. 415 - 450
- Lukes, S. (2005). *Power, Second Edition: A Radical View*. Palgrave Macmillan.
- Moody, K. (1997). *Workers in a lean world: unions in the international economy*. Haymarket series. Verso.
- Nappalos, S. N., editor (2013). *Lines of Work: Stories of Jobs and Resistance*. Edmonton, Alberta: Black Cat Press.
- Przyborski, A. und Wohlrab-Sahr, M., Hrsg. (2009). *Qualitative Sozialforschung*. Ein Arbeitsbuch, Kap. 1, 2, 5, 6, S. 240-270, 311-350. München: Oldenbourg, 2. Auflage.
- Terkel, S. (1977). *Working. People Talk About What They Do All Day and How They Fell About What They Do*. Harmondsworth: Penguin.
- Van Maanen, J. (2011). *Ethnography as Work: Some Rules of Engagement*. *Journal of Management Studies*, 48(1):218-234.