

Holger Lengfeld

# Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit

Wie Unternehmensstrukturen  
berufliche Lebenschancen  
beeinflussen

ARBEIT GRENZEN POLITIK HANDLUNG  
SCHAFT DISKURS SCHICHT MOBILITÄT  
ZEIT ELITE KOMMUNIKATION VIRTSCHEIT  
RISIKO ERZIEHUNG GESELLSCHAFT  
RATIONALITÄT VERANTWORTUNG



SOZIALSTRUKTURANALYSE



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Holger Lengfeld

Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit

# Sozialstrukturanalyse

Herausgegeben von  
Peter A. Berger

Holger Lengfeld

# Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit

Wie Unternehmensstrukturen  
berufliche Lebenschancen  
beeinflussen



**VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2010

Lektorat: Frank Engelhardt

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe  
Springer Science+Business Media.

[www.vs-verlag.de](http://www.vs-verlag.de)



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg  
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Rosch-Buch, Scheßlitz  
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier  
Printed in Germany

ISBN 978-3-531-16965-1

## Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| Vorwort .....  | 11        |
| Einleitung .....   | 13        |
| <b>I Die zwei Perspektiven der organisierten Ungleichheit .....</b>      | <b>25</b> |
| 1. Vertikal organisierte Ungleichheit .....                              | 27        |
| 1.1 Wrights neomarxistische Klassentheorie .....                         | 28        |
| 1.2 Berufsklassenschema nach Goldthorpe .....                            | 32        |
| 1.3 Organisierte Ungleichheit aus klassentheoretischer Perspektive ..... | 37        |
| 2. Horizontal organisierte Ungleichheit .....                            | 41        |
| 2.1 Die individualistische Perspektive .....                             | 43        |
| 2.2 Organisationstypen und Zuweisungsmechanismen .....                   | 46        |
| 2.3 Strukturelle Varianz .....   | 48        |
| 2.4 Das Mehrebenenproblem .....  | 54        |
| 3. Arbeitsorganisation: horizontale Verteilungsmechanismen .....         | 57        |
| 3.1 Organisationsgröße .....   | 57        |
| 3.2 Interner Arbeitsmarkt .....  | 67        |
| 3.3 Die Population der Organisationen .....                              | 73        |
| 3.4 Demografische Zusammensetzung .....                                  | 79        |
| Exkurs: Zur Rolle von Tarif- und Bildungsorganisationen .....            | 89        |
| 4. Getrennte Welten? .....   | 95        |
| <b>II Klasse und Organisation: Empirische Analysen .....</b>             | <b>99</b> |
| 5. Strukturelle Unabhängigkeit .....                                     | 103       |
| 5.1 Unabhängigkeit der Ursachen .....                                    | 104       |
| 5.2 Unabhängigkeit der Verteilungseffekte .....                          | 108       |
| 5.3 Hypothesen .....   | 110       |

|     |  |     |
|-----|--|-----|
| 5.4 | Daten, Methode und Variablen .....                                       | 113 |
| 5.5 | Ergebnisse .....   | 122 |
| 5.6 | Was zählt mehr? .....  | 132 |
| 5.7 | Zusammenfassung .....  | 134 |
| 6.  | Die Produktion klasseninterner Ungleichheiten .....                      | 137 |
| 6.1 | Die Ausdifferenzierung klasseninterner Lebenschancen .....               | 138 |
| 6.2 | Unterschiede zwischen den Klassen .....                                  | 140 |
| 6.3 | Daten, Methode und Variablen .....                                       | 147 |
| 6.4 | Ergebnisse .....   | 148 |
| 6.5 | Zusammenfassung .....  | 154 |
| 7.  | Organisierte Ungleichheit im Wandel .....                                | 157 |
| 7.1 | Flexibilisierung von Beschäftigung und vertikale<br>Desintegration ..... | 159 |
| 7.2 | Strukturelle Unabhängigkeit im Wandel: Empirische Befunde .....          | 167 |
| 7.3 | Die Kontinuität klasseninterner Ungleichheiten .....                     | 182 |
| 7.4 | Klasseninterne Ungleichheit im Wandel: Empirische Befunde .....          | 186 |
|     | <b>Schlussfolgerungen</b> .....  | 193 |
| 8.  | Zusammenfassung .....  | 195 |
| 9.  | Ein kombiniertes Klassen-Organisationsschema .....                       | 201 |
| 10. | Das Legitimitätsproblem horizontal organisierter Ungleichheit .....      | 211 |
| 11. | Überlegungen zum Gesellschaftsvergleich .....                            | 217 |
|     | Anhang .....   | 227 |
|     | Literaturverzeichnis .....   | 235 |

## Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

### Tabellen

|                     |  |     |
|---------------------|--|-----|
| <i>Tabelle 1.1:</i> | Klassenschema nach E.O. Wright .....   | 30  |
| <i>Tabelle 2.1:</i> | Ranking und Sorting in Arbeitsorganisationen .....   | 47  |
| <i>Tabelle 2.2:</i> | Auszahlungen für Rekrutierungsmechanismus in zwei<br>Varianten .....   | 51  |
| <i>Tabelle 2.3:</i> | Effekt der Variantenzahl auf die Ungleichheit der<br>Auszahlungen .....                                      | 53  |
| <i>Tabelle 3.1:</i> | Index der durchschnittlichen Stundenlöhne nach<br>Industriezweig und Unternehmensgröße 1954 in den USA ..... | 61  |
| <i>Tabelle 3.2:</i> | Bildung, Unternehmensgröße und Geschlecht .....  | 66  |
| <i>Tabelle 3.3:</i> | Einkommensverteilung nach Arbeitsmarkttypen (in Prozent) ....  | 72  |
| <i>Tabelle 3.4:</i> | Beispiel: Alterstruktur im Unternehmen ALPHA .....   | 80  |
| <i>Tabelle 3.5:</i> | Rechenbeispiel: Mobilität und Einkommensentwicklung<br>im Vergleich .....                                    | 82  |
| <i>Tabelle 5.1:</i> | Die Verteilung der EGP-Klassen im GSS/NOS-1991 .....   | 119 |
| <i>Tabelle 5.2:</i> | Branchen (gruppiert) im GSS/NOS-1991 .....   | 122 |
| <i>Tabelle 5.3:</i> | Determinanten des Erwerbseinkommens in den USA<br>(1991) .....   | 123 |
| <i>Tabelle 5.4:</i> | Determinanten von Lohnzusatzleistungen in den USA<br>(1991) .....  | 126 |
| <i>Tabelle 5.5:</i> | Determinanten der Beförderung in den USA (1991) .....  | 129 |
| <i>Tabelle 5.6:</i> | Determinanten der Beschäftigungsstabilität in den USA<br>(1991) .....  | 131 |
| <i>Tabelle 5.7:</i> | Erklärungsanteile von Klasse und Organisationsstruktur<br>im Überblick .....                                 | 132 |
| <i>Tabelle 6.1:</i> | Postulierte maximale klasseninterne Differenzen<br>im Überblick .....  | 146 |

|                      |  |     |
|----------------------|--|-----|
| <i>Tabelle 6.2:</i>  | Klasseninterne Unterschiede organisierter Ungleichheit in den USA 1991 (I) .....   | 150 |
| <i>Tabelle 6.3:</i>  | Klasseninterne Unterschiede organisierter Ungleichheit in den USA 1991 (II) .....  | 151 |
| <i>Tabelle 6.4:</i>  | Empirisch vorgefundene maximale klasseninterne Differenzen in den USA 1991 im Überblick .....  | 153 |
| <i>Tabelle 6.5:</i>  | Absolute Lebenschancen nach Klassenlage .....  | 154 |
| <i>Tabelle 7.1:</i>  | US-Branchenstruktur 2002 (gruppiert), Veränderung gegenüber 1991 .....   | 168 |
| <i>Tabelle 7.2:</i>  | US-Klassenstruktur 2002, Veränderung gegenüber 1991 .....  | 169 |
| <i>Tabelle 7.3:</i>  | Interne Arbeitsmärkte in den USA im Wandel .....   | 173 |
| <i>Tabelle 7.4:</i>  | Einkommensungleichheit und interner Arbeitsmarkt in den USA im Wandel .....  | 174 |
| <i>Tabelle 7.5:</i>  | Ungleiche Beschäftigungsstabilität und interner Arbeitsmarkt in den USA im Wandel .....  | 175 |
| <i>Tabelle 7.6:</i>  | Determinanten des US-Erwerbseinkommens im Wandel .....   | 176 |
| <i>Tabelle 7.7:</i>  | Determinanten der US-Beschäftigungsstabilität im Wandel ....   | 180 |
| <i>Tabelle 7.8:</i>  | Vergleich der Erklärungsanteile von Klasse und Organisationsstruktur auf Einkommen und Beschäftigungssicherheit in den USA 1991 & 2002 ..... | 181 |
| <i>Tabelle 7.9:</i>  | Klasseninterne Ungleichheiten im Jahr 2002 .....   | 188 |
| <i>Tabelle 7.10:</i> | Vergleich der klasseninternen Ungleichheiten 1991 und 2002 .....   | 189 |
| <i>Tabelle 7.11:</i> | Klasseninterne Differenzen in den USA 1991 & 2002 im Überblick .....   | 191 |
| <i>Tabelle 9.1:</i>  | EGP-Subklassenschema nach Organisationsgröße .....   | 205 |
| <i>Tabelle 9.2:</i>  | Der Einfluss von Klassen- und Subklassenlagen auf das Erwerbseinkommen im Vergleich .....  | 207 |
| <i>Tabelle A.1:</i>  | Determinanten des Erwerbseinkommens 2002 .....   | 228 |
| <i>Tabelle A.2:</i>  | Determinanten der Beschäftigungsstabilität 2002 .....  | 229 |
| <i>Tabelle A.3:</i>  | Verzeichnis der verwendeten Variablen .....  | 230 |

**Abbildungen**

|                        |  |     |
|------------------------|--|-----|
| <i>Abbildung 1.1:</i>  | Arbeitsorganisatorische Dimensionen und Klassenlagen<br>bei Goldthorpe .....       | 34  |
| <i>Abbildung 1.2:</i>  | Klassenschema nach Erikson & Goldthorpe .....                                      | 35  |
| <i>Abbildung 11.1:</i> | Postulierte Organisations-Ungleichheits-Effekte im<br>Gesellschaftsvergleich ..... | 225 |

## Vorwort

Dieses Buch handelt vom Einfluss der Organisationsstruktur von Unternehmen und Verwaltungen auf soziale Ungleichheit. Es thematisiert damit einen Gegenstand, der in die Zuständigkeit der Sozialstrukturanalyse fällt, der aber auch eine große Schnittmenge mit der Organisationssoziologie aufweist. Bis in die 1990er Jahre hinein wurden auf diesem Forschungsfeld umfangreiche Studien durchgeführt. Seither geht es dort deutlich ruhiger zu; offenbar scheinen die meisten Probleme gelöst worden zu sein. Dennoch habe ich mich, gegen den Trend, dem Gegenstand erneut zugewandt. Dabei habe ich mich zu Beginn meiner Recherchen darüber gewundert, dass wir zwar umfangreiches Detailwissen über den Einfluss von vielfältigen Organisationsstrukturen auf ungleiche Güterverteilungen angehäuft haben, dass von diesem Wissen in der Breite des Fachs Sozialstrukturanalyse aber kaum Kenntnis genommen wurde. Dies gilt, so meine ich, insbesondere für solche Makrotheorien, die mit dem Klassen- oder Schichtungskonzept operieren. Meine Hoffnung ist, mit dieser Studie auch eine Brücke zu schlagen zwischen der organisationsbezogenen Ungleichheitsforschung auf der einen Seite und der makrosoziologischen Sozialstrukturanalyse auf der anderen.

Die vorliegende Studie wurde im Jahr 2008 als Habilitationsschrift am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin angenommen. Für den Druck wurde sie etwas gekürzt und um ein neues Kapitel ergänzt. Bei ihrer Abfassung habe ich von der Unterstützung durch eine Reihe von Menschen profitiert. Jürgen Gerhards (FU Berlin) hat den Fortgang der Arbeit ideenreich kommentiert; Jürgen Schupp (DIW Berlin) hat konstruktive Hinweise vor allem zur Empirie gegeben; Arne Kalleberg (Univ. of North Carolina) hat mir Zugang zu unveröffentlichten US-Employer-Employee-Daten eröffnet; Peter A. Berger (Uni. Rostock) hat die Studie in die Reihe „Sozialstrukturanalyse“ aufgenommen und mit sanftem Druck ein Kapitel zum Gesellschaftsvergleich eingefordert; und Jessica Gabski, Olaf Bittner und Giuseppe Vieni (alle FernUni. Hagen) haben zuverlässig redigiert und korrigiert. Ihnen allen möchte ich meinen herzlichen Dank aussprechen. Mein besonderer Dank aber geht an meine Frau Viola und meinen Sohn Justin für die Geduld mit dem Verfasser, der wieder einmal ausufernd Familienzeit in Arbeitszeit umgewandelt hat.

Hagen und Berlin, im September 2009

H.L.

## Einleitung

*Wer bekommt was, warum und mit welchen Folgen?* So kann man das Leitthema der sozialen Ungleichheitsforschung auf den Punkt bringen. Zerlegt man diese Kurzformel, so ergeben sich drei zentrale Fragestellungen. In welcher Hinsicht und in welchem Ausmaß sind Menschen sozial ungleich gestellt? Welches sind die Mechanismen der Herstellung ungleicher Güterzuweisungen? Und: Worin liegen die sozial- und systemintegrativen Folgen der Ungleichheit? Ich gehe in dieser Arbeit der zweiten Frage nach. Ich frage, wie *Arbeitsorganisationen* die Ungleichheit in den Lebenschancen von Erwerbspersonen in modernen Gesellschaften beeinflussen. Unter Arbeitsorganisationen verstehe ich korporative Gebilde, in denen in irgendeiner Form abhängig beschäftigte und entlohnte Erwerbsarbeit stattfindet, also Unternehmen, Verwaltungen, öffentliche Betriebe und nicht-kommerzielle Vereinigungen (Kirchen, Verbände, Parteien). Zur Beantwortung meiner Fragestellung gehe ich strukturalistisch vor: Ich lege das Hauptaugenmerk auf Ungleichheiten, die durch die Formalstruktur von Arbeitsorganisationen (z. B. ihre Größe, das Positionssystem oder den Grad der internen Differenzierung) ausgelöst werden. Analyseeinheit sind Individuen, in diesem Fall die abhängig Beschäftigten der betreffenden Arbeitsorganisationen. Gleichwohl untersuche ich keine organisationsinternen Ungleichheiten, sondern ich interessiere mich für *Ungleichheiten zwischen Beschäftigten, die unterschiedlichen Arbeitsorganisationen angehören*. Die Untersuchungsebene ist damit die Makroebene der Gesellschaft. Analysiert werden Ungleichheiten in der individuellen Verfügung über Ressourcen, die in und durch Arbeitsorganisationen verteilt werden. Dies sind typischerweise Einkommen und Lohnzusatzleistungen, aber auch innerbetriebliche Aufstiege und Beschäftigungssicherheit. Mein besonderes Augenmerk gilt der Frage, inwiefern Arbeitsorganisationen Lebenschancen quer zur Erwerbsklassenstruktur moderner Gesellschaften verteilen. Im Kern untersuche ich, inwieweit Verteilungen, die durch die Formalstruktur der Organisationen ausgelöst werden, zwischen abhängig Beschäftigten mit gleicher sowie mit unterschiedlicher Klassenlage variieren. Die Beeinflussung von Lebenschancen durch Organisationen nenne ich im Folgenden „organisierte Ungleichheit“ (vgl. Lengfeld 2007, 2008).

Um zu erläutern, inwieweit Arbeitsorganisationen soziale Ungleichheit auslösen und was organisatorische Formalstruktur und soziale Klassen mitein-

ander zu tun haben, muss ich ein wenig ausholen. Folgt man nämlich der Lehrmeinung im Fach, so scheinen Arbeitsorganisationen keine entscheidende Größe im Prozess der Herstellung von sozialer Ungleichheit zu sein. Diesen Eindruck kann man durch einen kleinen empirischen Test gewinnen. Dazu habe ich einschlägige Lehr-, Hand- und Wörterbücher der Ungleichheitsforschung daraufhin durchgesehen, inwiefern Organisationen in irgendeiner Art und Weise thematisiert werden.<sup>1</sup> Dies ist natürlich ein unsystematisches Verfahren, weil nicht frei von einer gewissen Subjektivität in der Auswahl der Schriften. Da jedoch einige der gegenwärtig am meisten verbreiteten Werke dabei sind, kann man der Durchsicht zumindest erste Hinweise über die relative Bedeutung von Organisationen für soziale Ungleichheit entnehmen. Mein Eindruck aus der Literaturdurchsicht lautet im Einzelnen:

- In den Sachregistern und Kapitelüberschriften der meisten einschlägigen deutschsprachigen Lehrbücher und Einführungswerke der Ungleichheitsforschung kommt der Begriff „Organisation“ nicht vor.<sup>2</sup>
- In einem von David Grusky herausgegebenen einflussreichen Reader beschäftigen sich fünf von 88 Aufsätzen in irgendeiner Weise mit Organisationen. Darunter stellen nur drei Beiträge eine direkte Beziehung zwischen Ungleichheit und Organisation her (Grusky 2001).<sup>3</sup>
- In der von Hans-Peter Müller und Michael Schmid editierten Rezensionssammlung zu den „Hauptwerken der Ungleichheitsforschung“ werden Organisationen in neun von 144 besprochenen Büchern thematisiert, darunter in zwei Werken zentral (Müller/Schmid 2003).<sup>4</sup>

---

1 Da die Arbeitsorganisation (und dabei wiederum das Unternehmen) der wichtigste Unterfall des Organisationsbegriffs sind, habe ich mich bei der Durchsicht auf den allgemeinen Organisationsbegriff beschränkt. Eine alternative Suche mit dem Begriff des Unternehmens führt jedoch zum mehr oder weniger gleichen Resultat.

2 So beispielsweise bei Burzan (2007), Geißler (2008), Hradil (2005), Hradil (2006) und Schäfers (2002). Eine Ausnahme findet sich bei Kreckel (1992), der den Organisationen des Tarifvertragssystems (und den politischen Parteien) eine zentrale Stellung im „ungleichheitsbe gründenden Kräftefeld einräumt (Kreckel 1992: 149 ff.). Allerdings ist Kreckels Werk kein Lehrbuch, sondern eine argumentierende Monografie. Das Lehrbuch von Groß (2008) thematisiert zwar nicht ausdrücklich Organisationen, es geht jedoch ausführlich auf die Rolle von internen Arbeitsmärkten als Mechanismen der positionalen Schließung ein.

3 Dabei handelt es sich um einen sozialpsychologischen Aufsatz von Kohn (2001), der auf die Bedeutung der Autonomie am Arbeitsplatz für die Persönlichkeitsentwicklung verweist, und um die Beiträge von Piore (2001) sowie Sørensen/Kalleberg (2001), die Organisationen als Orte der Segmentierung des Arbeitsmarkts im Zusammenhang mit dem Statuszuweisungsprozess erwähnen.

4 Nämlich in James Colemans „Asymmetric Society“ (Coleman 1986) und Charles Tillys „Durable Inequality“ (Tilly 1998).

- Das Sachregister des von Günther Endruweit und Gisela Trommsdorff herausgegebenen „Wörterbuch der Soziologie“ enthält rund 70 Seiten, auf denen der Begriff „Organisation“ vorkommt, und etwa 45 Seiten für „Ungleichheit, soziale“. Vergleicht man die Seiteneinträge beider Begriffe miteinander, so gibt es nur drei Seiten, auf denen beide Begriffe vorkommen, ohne jedoch aufeinander bezogen zu sein (Endruweit/Trommsdorff 2002).<sup>5</sup>

Offenbar sind Arbeitsorganisationen aus der Sicht des Lehrbuchbestands der Ungleichheitsforschung keine bedeutsame Größe im Prozess der Zuweisung ungleicher Lebenschancen. Zu einem ähnlichen Schluss gelangt man, wenn man in den Lehrbüchern der Organisationssoziologie Ausschau hält.<sup>6</sup> Zwar sollte man diesen Befund, wie bereits gesagt, nicht überbewerten. Er verweist jedoch darauf, dass man schon genauer hinschauen muss, um zu sehen, wie sich Organisationen auf die Ungleichheit materieller Lebenschancen auswirken. Um dies zu tun, werde ich im ersten Teil dieses Buchs eine entsprechende Bestandsaufnahme der theoretischen und empirischen Befunde vornehmen. Ein erster Schritt dazu ist, sich die zentrale Funktion von Arbeitsorganisationen in modernen Gesellschaften zu vergegenwärtigen, nämlich Güter zu produzieren, Dienstleistungen bereitzustellen und, damit verbunden, Belohnungen an ihre Mitglieder in Form von Einkommen, Beschäftigungssicherheit, Aufstiegschancen und anderen erstrebenswerten materiellen und immateriellen Gütern zu verteilen. Was läge da näher, als davon auszugehen, dass die Art und Weise, *wie* in und durch Arbeitsorganisationen Belohnungen verteilt werden, sich im Grad der Ungleichheit der Lebenschancen der Organisationsmitglieder niederschlagen würde?

Allerdings beziehe ich mich im Folgenden nicht auf die klassische Diagnose der Ungleichheit zwischen Kapitaleignern und abhängig Beschäftigten. Denn dies ist ein altes Thema, untrennbar verbunden mit der Herausbildung des Fabrikkapitalismus seit Mitte des 19. Jahrhunderts. Bereits Karl Marx und Max Weber zeigen, dass die Entwicklung des Kapitalismus auf der Herausbildung eines arbeitsteiligen, hierarchisch organisierten Fabriksystems aufbaute. Ar-

---

5 Dies sind die Stichworte „Arbeitsteilung“, „Gesellschaft“ und „Sozialer Wandel“. Wechselseitige Einträge von „Organisation“ im Stichwortartikel „Ungleichheit, soziale“ oder umgekehrt gibt es nicht.

6 Hierzu habe ich die folgenden Texte durchgesehen: die deutschsprachigen Lehrbücher von Abraham/Büschges (2004), Endruweit (2004), Müller-Jentsch (2003), Preisendörfer (2008), das wichtige US-amerikanische Lehrbuch von Scott (2003), die Sammlung organisationssoziologischer Klassiker von Handel (2003) und die von Türk (2000) vorgelegte Rezensionsammlung „Hauptwerke der Organisationstheorie“. Einige dieser Texte enthalten zwar Kapitel bzw. einzelne Abschnitte zu den gesellschaftlichen Folgen der Organisationsexistenz, von wenigen Ausnahmen abgesehen (Preisendörfer 2008: 153 ff.; Scott 2003: 131 ff.) werden Ungleichheitseffekte nicht direkt thematisiert.

beitszerlegung, betriebliche Hierarchie und bürokratische Organisation machten die effektive Ausnutzung der Produktionsmittel erst möglich. Sie sind damit die wichtigste Voraussetzung dafür, dass sich die Lebenschancen des sich herausbildenden Fabrikbürgertums auf der einen und die der Masse der abhängig Beschäftigten auf der anderen Seite ungleich entwickelten.

Ich betrachte stattdessen Ungleichheiten zwischen abhängig beschäftigten Personen mit unterschiedlichen Klassenpositionen (erstes Kapitel). Es geht mir um die Ursachen der Ausdifferenzierung von Klassenlagen in den modernisierten Gesellschaften des späten 20. Jahrhunderts. Eines dieser Differenzierungsphänomene ist der zahlenmäßige Zuwachs der sogenannten Mittelklassen, vor allem jener Erwerbstätigen, die Tätigkeiten mit Kontroll- und Anweisungsaufgaben ausführen. Die Ursachen dieser Ausdifferenzierung sind vor allem von Erik Olin Wright und John Goldthorpe analysiert worden. Besieht man sich ihre Entwürfe genauer, so stellt man fest, dass beide trotz der Unterschiedlichkeit von theoretischen Basisannahmen und der jeweils gezogenen empirischen Schlussfolgerungen einen gemeinsamen organisationstheoretischen Kern aufweisen: Die Kontroll- und Steuerungsprobleme bei der Anwendung von Arbeitskraft entscheiden über die Struktur der Klassen abhängig Beschäftigter sowie über die zahlenmäßige Besetzung der einzelnen Klassenpositionen. Je nachdem, wie betriebliche Arbeitsteilung, Qualifikationserfordernisse und Kontrollstrukturen etabliert wurden, ergeben sich andere Ungleichheitsrelationen zwischen den Klassen. Allerdings wurde diese *organisationstheoretische* Begründung der Ausdifferenzierung von Klassen bislang nur von wenigen Ungleichheitsforschern (z. B. von Liebig/Krause 2006; Rössel 2007: 200ff.) auch wahrgenommen.

Damit lautet die erste Antwort auf meine eingangs gestellte Frage: Arbeitsorganisationen sind beteiligt an der Konstitution sozialer Klassen, und sie beeinflussen die zahlenmäßige Besetzung der Klassenstruktur. Dies ist jedoch nur eine der möglichen Sichtweisen auf das zu untersuchende Phänomen. Denn seit den 1970er Jahren gibt es mit der empirischen Stratifikationsforschung ein zweites Forschungsfeld, auf dem Ungleichheitseffekte von Organisationen untersucht werden (zweites Kapitel). Innerhalb zweier Jahrzehnte wurde eine Vielzahl von empirischen Studien zu den Effekten unterschiedlicher Organisationsmerkmale vorgelegt, die von der Organisationsgröße über die Organisationsdemografie bis hin zur Organisationspopulation reichen. Anhand von Einkommensunterschieden und innerbetrieblicher Mobilität fanden diese Studien heraus, dass die Lebenschancen eines (bzw. einer) Beschäftigten mit verschiedenen Strukturelementen der Arbeitsorganisation variieren, der er (bzw. sie) aktuell angehört (drittes Kapitel). Basierten die meisten Arbeiten zunächst auf reinen Bevölkerungsumfragen, so wurden ab Ende der 1980er Jahre auch verstärkt