

Jahrestagung der German-Industrial-Relations-Association (GIRA) am 18. und 19. Oktober 2012 in Mülheim an der Ruhr

Als Gastgeber der diesjährigen German-Industrial-Relations-Association (GIRA)-Jahrestagung lud *Werner Nienhäuser* im Namen des GIRA-Vorstandes Mitte Oktober auf „die Wolfsburg“ nach Mülheim a. d. Ruhr, um aktuelle Forschungsfragen, empirische Projektergebnisse sowie methodologische Entwicklungen zum gesamten Themenfeld der Industriellen Beziehungen vorzustellen und zu diskutieren. Nachdem sich die Tagungen der letzten Jahre um die Themen „Industrielle Beziehungen im Dienstleistungsbereich“ (2011), „Staat und Erwerbsarbeit“ (2010), „Management und Arbeitgeberverbände als Akteure industrieller Beziehungen“ (2008) und die „Europäisierung der Arbeitsbeziehungen“ (2005) drehten, waren in diesem Jahr die Industrial Relations-ForscherInnen in einem „offenen“ Call for Papers dazu aufgerufen, „neuere empirische Forschungsergebnisse [...] ebenso [...] wie Beiträge zur Theorie“ aus der gesamten Bandbreite der Arbeitsbeziehungen und Personalwirtschaft einzureichen. Der Einladung zu der Veranstaltung folgten schließlich ungefähr 30 WissenschaftlerInnen, denen an zwei Tagen Vorträge aus einem breiten Spektrum von Themen und Disziplinen präsentiert wurden.

Am ersten Tag eröffnete *Rainer Trinzcek*, Professor für Soziologie an der Universität Nürnberg-Erlangen, die Tagung mit dem Vortrag *Das duale System der Interessenvertretung in Deutschland: Gibt es wirklich einen Ost-Effekt bei der Verbreitung der zentralen Institutionen?* Dieser befasste sich mit dem Transfer des bundesrepublikanischen Institutionensystems der industriellen Beziehungen auf Bereiche der ehemaligen DDR und dessen – gemessen an der vergleichsweise niedrigen Flächentarifgeltung – vermeintlichen Erfolglosigkeit. Der Beitrag stellte die Fragen, inwieweit es sich bei der Differenz in der Verbreitung von Branchentarifen um einen, strukturellen Faktoren geschuldeten, „Ost-Effekt“ handle und wie sich die Differenz in den Verbreitungsgraden von Tarifverträgen und Betriebsräten erklären lasse. Mittels einer Dekompositionsanalyse wurde, unter der Annahme gleicher Betriebsstrukturen in Ost und West, errechnet, welche Tarifbindung man in diesem Falle im Osten Deutschlands vorfinden würde. Als Befund ließe sich festhalten, dass bei dem Branchentarifvertrag zwar von einem Ost-Effekt gesprochen werden könne, dieser allerdings nur bedingt auf die Betriebsstrukturen zurückzuführen und vielmehr als Resultat unterschiedlicher Handlungsmuster der beteiligten Akteure zu interpretieren sei. Diesem Ergebnis Rechnung tragend wurden drei Interpretationsvorschläge als Erklärungsmöglichkeiten angeführt, die Handlungskontext, Opportunitätsstrukturen sowie die Haltung der Akteure miteinbezogen. Dabei lege der Handlungskontext der Transformationskrise den Arbeitgebern einen Nicht-Eintritt in den Arbeitgeberverband nahe, während bei den ArbeitnehmerInnen eine Betriebsratsgründung angeregt werde. Blickt man auf die Opportunitätsstrukturen sei es darüber hinaus leichter, einen Betriebsrat zu gründen als das Management zu einem Eintritt in den Arbeitgeberverband zu bewegen. Dies entspreche auch den Nei-

gungen der beteiligten Akteure. In der sich anschließenden Diskussion kam die Frage auf, warum – folgt man der Annahme, dass die vorhandenen Opportunitätsstrukturen die Gründung eines Betriebsrates erleichterten – die Deckungsrate im direkten Vergleich dennoch niedriger sei als beim Tarifvertrag. Darüber hinaus wurde angeregt, die Tarifbindung auch über die Dynamik im Verbandsgeschehen zu erklären. So sei mit den allgemeinen Arbeitgeberverbänden in Ostdeutschland eine Sonderorganisation geschaffen worden, die vor allem von kleineren Betrieben genutzt werden könne, um der Tarifbindung fernzubleiben und sich so vielleicht doch als – wenn auch „verkappete“ – Strukturvariable erweise. Kritisch wurde außerdem die Tatsache gesehen, dass die Flächentarifbindung vor allem über die Neigung und das Verhalten der Arbeitgeber erklärt und die Gewerkschaftsseite und deren Schwäche größtenteils außer Acht gelassen wurde.

In dem darauffolgenden Beitrag mit dem Titel *Liberté toujours? Gerechtigkeit und Gemeinschaft in neoliberalen Arbeitsregimen am Beispiel der Amway GmbH* widmete sich Axel Haunschild, Professor für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover, der zunehmenden Freiheitsorientierung, ausgedrückt durch Individualisierung und Vermarktlichung, in der Arbeitswelt und der damit verbundenen Gerechtigkeits- und Gemeinschaftsprobleme. In einer ethnografischen Fallstudie wurden in diesem Zusammenhang die Fragen gestellt, was die Bedeutung von Freiheit, Gleichheit und Gemeinschaft in Amway – einem Direktmarketingunternehmen – sei und wie diese im Unternehmen verwirklicht sowie parallel etabliert würden. Dementsprechend wurden vier relevante Verhältnisdimensionen identifiziert und korrespondierende organisationale Mechanismen herausgearbeitet. Thematisiere man das Verhältnis der MitgliederInnen von Amway zueinander, lasse sich als organisationaler Mechanismus die „Paradoxie der freiwillig gewählten Abhängigkeit“ feststellen, bei dem es zu einer strukturellen gegenseitigen Abhängigkeit der Mitglieder und zur Überbetonung dieser komme. Beim Verhältnis von privatem und beruflichem Leben der Mitglieder stelle sich der Mechanismus der „Entgrenzung als Weg zur Erfüllung“ heraus, als deren Ergebnis eine „Überhöhung der Tätigkeit als Persönlichkeitsentwicklung“ stünde. Mit Blick auf die Dimension, die das Verhältnis zwischen Organisation und Individuum beleuchte, ergebe sich der Mechanismus der „Eigenverantwortung und Ungleichheit als Preis der Freiheit“. Im Zuge dessen definiere sich Gerechtigkeit als formale Gleichbehandlung, womit jeder Erfolg und Misserfolg auf individuelles Verhalten zurückgeführt und damit Eigenverantwortung zur Pflicht gemacht werde. Bei der Relation zwischen Organisation und Umwelt ergebe sich eine „Aufwertung durch Abwertung“ und es vollziehe sich eine „Vergemeinschaftung durch Distinktion“. Insgesamt mildern diese Praktiken und Mechanismen, Haunschild zufolge, die „mit individuellen Freiheiten verbundenen Gemeinschafts- und Gerechtigkeitsprobleme“ in neoliberalen Arbeitsregimen ab. Die Situation bei Amway wurde hierbei als „sozialer Kontrakt“ interpretiert, der „geteilte Freiheits- und Gerechtigkeitsvorstellungen“ beinhalte und eine „Wertegemeinschaft mit sozialer Schließung“ konstituiere. Angemerkt wurde, dass eine kulturvergleichende Perspektive miteinbezogen werden müsse, da zu vermuten sei, dass man die Werte bei Amway in verschiedenen kulturellen Kontexten unterschiedlich bewerten könne. Von den DiskutantInnen wurde hinzugefügt, dass diese Form der Arbeit eine enorme Herausforderung für die Mitbestimmung

darstelle, was der Referent auch für das Fallbeispiel bestätigte. Daneben wurde ange-regt, dass oft von „organisationalen Praktiken“ die Rede sei, sich allerdings sehr viele interorganisationalen Aspekte darin erkennen ließen, sodass es möglicherweise sinnvoll sei, auch die entsprechende Netzwerkliteratur zu beachten.

Nach den ersten beiden Beiträgen brach man zur industriehistorischen Führung *Der Weg der Koble auf Schacht XII von der Förderung bis zur Verladung* auf. Hierbei wurden in der 1986 stillgelegten Zeche und heutigem Weltkulturerbe Zollverein in Essen auf kompetente Weise interessante Fakten zur Technik des Bergbaus und Arbeitsorganisa-tion in der Zeche dargelegt. Am Abend wurde dann der GIRA Best-Paper-Award 2012 vergeben. Nachdem der Preis schon im letzten Jahr in Abwesenheit an *Martin Schröder* verliehen wurde, konnte dieser die, im Abstand von zwei Jahren verliehene, Auszeichnung bei der diesjährigen Tagung persönlich entgegennehmen. Vergeben wurde der Preis für Schröders Text *Ungewissheit als Grenze von Interessenbargaining in industriellen Beziehungen*, der 2010 in der Zeitschrift *Industriellen Beziehungen* veröffentlicht wurde und sich mit der Interessenskonstitution bei Verhandlungen in Arbeitsbe-ziehungen beschäftigte. Gewürdigt wurde der Beitrag vor allem aufgrund der neuen Erkenntnis im Bereich der Interessensbildung sowie der verwendeten Methoden. So finde „jeder, der für Fallstudien plädiert, in dem Text sehr gute Argumente [...] das zu tun“ (Laudator *Hartmut Wächter*).

Europäisierungstendenzen im Kontext von Arbeitsbeziehungen wurde am zwei-ten Tag mit einem Block rund um dieses Themengebiet Rechnung getragen und in zwei Vorträgen thematisiert. Den Anfang machte *Sophie Rosenbohm*, die sich in ihrem Vortrag *Europäisierung der Erwerbsregulierung? Eine Analyse von Veränderungen in den Arbeit-nehmerbeteiligungsformen durch die Gründung einer Europäischen Aktiengesellschaft* mit Betei-ligungsformen und -praktiken in *Societas Europaea (SE)* beschäftigte. Rosenbohm stellte die Frage, ob die bisher praktizierten Formen der Beteiligung auch über die Veränderung der Rechtsform des Unternehmens hinaus Bestand hätten oder tenden-ziell eine Modifikation erführen, beziehungsweise wie sich die konkrete Beteiligungs-praxis in den Europäischen Aktiengesellschaften gestalte. Dafür präsentierte die Refe-rentin neben einer aus quantitativen Daten entwickelten Typologie, die einen Ver-gleich der Beteiligungsformen unterstützen sollte, auch zwei Fallstudienanalysen zur exemplarischen Darstellung konkreter Verhandlungspraktiken. Mit Blick auf die Ty-pologie könne man die meisten der betrachteten Fälle einem, die Beteiligungsformen konservierenden, Typus zuordnen, während sich bei einigen beim Übergang zur Rechtsform der SE sogar neue Beteiligungsformen in Gestalt von „europäischen In-formation- und Konsultationsgremien“ entwickelten. Ein Rückbau bereits bestehen-der Formen konnte hingegen bei keinem der Unternehmen festgestellt werden. Wohl-gleich zeigte Rosenbohm durch die nachfolgende Fallstudienbetrachtung auf, dass die Motivation einer SE-Gründung durchaus mit Mitbestimmungsregelungen in Bezie-hung stehen kann, beispielsweise um bei Expansion die paritätische Mitbestimmung zu verhindern. Anschließend an den Vortrag wurde in einer Diskussionsrunde neben einem Typus des „konservierenden Elends“, bei dem weder vor noch nach dem Übergang Beteiligungsformen existent seien, auch die zentrale Rolle mancher SEs als „leere Hüllen“ zum Mittel der Mitbestimmungsflucht problematisiert. Auf Nachfrage hinsichtlich der Begrifflichkeit der Europäisierung wurde – für deutsche Unternehmen

– konstatiert, dass sich im Zuge der Gründung einer SE mehr VertreterInnen anderer Länder in den Aufsichtsräten dieser befänden. Die deutsche Dominanz sei, trotz einiger bewusster Versuche bezüglich europäischer Arbeitnehmervertretungen diese zurückzufahren, allerdings nach wie vor ungebrochen.

Einen weiteren Vortrag zum Themenkomplex der europäischen Arbeitsbeziehungen lieferte *Stefan Rüb*, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Fulda, mit seinem Beitrag *Vereinbarungspolitik auf europäischer Unternehmensebene und die Ordnung europäischer Unternehmensarbeitsbeziehungen*. In der thesenförmig vorgetragenen Präsentation beschäftigte er sich dabei vornehmlich mit Verhandlungen zum Abschluss transnationaler Unternehmensvereinbarungen, wobei neben der quantitativen Entwicklung der Vereinbarungen vor allem das Verhältnis von Europäischem Betriebsrat (EBR) zur Gewerkschaft thematisiert wurde. Quantitativ gesehen handle es sich um eine Wachstumsdynamik der Vereinbarungen, die eine neue Phase europäischer Vereinbarungspolitik darstelle, jedoch weder rechtlich fixiert noch historisch gewachsen sei, sondern sich als Pionierarbeit in einem gänzlich, durch nationale Differenzen gekennzeichneten, unregulierten Feld erweise. Bei Verhandlungen seien keine einheitlichen Verhandlungsmuster zu erkennen, sodass sich in der Praxis EBR-zentrierte und gewerkschaftliche Aushandlungen gegenüberstünden. So sei etwa Ersteres vermehrt in Deutschland vorzufinden, während Zweiteres in Frankreich dominiere. Bei der Frage, welches das vorherrschende Muster darstelle, könne daher das Stammland als zentraler Einflussfaktor angenommen werden, der durch Leitlinien europäischer Gewerkschaften zwar abgeschwächt jedoch nicht beseitigt werden könne. Im Anschluss an den Vortrag diskutierte das Plenum die Frage nach der Motivation – sowohl von Unternehmens- als auch von Gewerkschaftsseite – solche Vereinbarungen abzuschließen. Bezüglich der Unternehmensleitung verwies der Referent auf ein – oft handlungswilliges – europäisches Personalmanagement, das an einem gemeinsamen europäischen Image interessiert sei und mit den Verhandlungen auf europäischer Ebene zudem Transaktionskosten spare, da nicht mehr in jedem Land einzeln verhandelt werden müsse. Aus Gewerkschaftssicht hingegen stünde vor allem die Bündelung von Interessen im Vordergrund. Am Ende dieses Diskurses wurde – aus Zeitgründen jedoch lediglich in knapper Form – die Frage nach den Folgen eines möglicherweise aufziehenden „Unternehmenssyndikalismus“ für das deutsche System der Arbeitsbeziehungen in Kontrast zu seinem britischen Pendant behandelt.

Will man das Thema Europäisierung der Arbeitsbeziehungen zusammenfassen, lässt sich festhalten, dass die ReferentInnen deutliche Tendenzen aufzeigen konnten, die Folgen und Entwicklungsdynamiken für die industriellen Beziehungen allerdings – und das zeigten auch die Diskussionen – noch immer offen sind und weiterer Forschung bedürfen.

Einen Beitrag ganz anderer Art lieferte *Jessica Pflüger*, Soziologin an der Universität Nürnberg-Erlangen, die mit ihrem Vortrag *Quo vadis, Industrial Relations Research?* eine Metaanalyse des Forschungsbereichs anstellte und damit zur Selbstreflektion der Disziplin anregte. In ihrem Anliegen, „andere Forscher beim Forschen zu beforschen“, stellte Pflüger Aspekte der Forschungspraxis und deren Veränderungen in den Mittelpunkt ihres internationalen Vergleichs zwischen Deutschland und Großbritannien. Auf Basis qualitativer Leitfadeninterviews mit britischen und deutschen Wissenschaft-

lerInnen wurden mit einer neo-institutionalistischen Perspektive externe Faktoren in die Analyse miteinbezogen. Speziell in Bezug auf Großbritannien hielt Pflüger eine gestiegene Bedeutung der Forschungsevaluation fest, die anhand des Publikationsoutputs als Hauptkriterium über die Vergabe von Forschungsmitteln entscheide. Eine Folge davon sei eine Strategisierung der Forschungspraxis, die sich durch eine Ausrichtung des Forschungsdesigns an den Präferenzen angesehener Journals auszeichne, womit sich insgesamt eine methodische Homogenisierung einstelle und eine Standardisierung der Forschungspraxis ergebe. Blicke man auf den deutschen Forschungsbetrieb im Bereich Industrial Relations seien die Grundlagen für eine Wissenschaftsevaluation ebenfalls geschaffen, was den Druck wachsen ließe. Allerdings könne man dennoch bisher keine Tendenzen der Homogenisierung erkennen und trotz aller Ähnlichkeiten der beiden Fälle nicht von einer Konvergenz sprechen, was bei der Betrachtung von Wissenschaftspraktiken für eine stärkere lokale und historische Kontextualisierung spreche. Leichte Kritik am Vortrag wurde an den Gegenständen des Vergleichs vorgebracht, da in Deutschland lediglich der Bereich Soziologie betrachtet worden sei, obgleich auch andere Disziplinen, wie etwa die BWL, sich mit Industriellen Beziehungen beschäftigen, in denen ähnliche Entwicklungen zu erkennen seien. Diskutiert wurde darüber hinaus auch der politische Charakter dieser Entwicklung, der sowohl vom Plenum als auch von der Referentin konstatiert wurde.

Nach einer Mittagspause wurde ein weiterer thematischer Schwerpunkt gesetzt, der den Gender-Aspekt im Zusammenhang mit industriellen Beziehungen hervorhob. Den Anfang – und gleichsam die Brücke zum vorhergehenden Themenschwerpunkt „Europa“ – machte dabei *Caroline Wozny*, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre der Universität Paderborn, mit ihrem Vortrag *A matter of degree: The continuing training gap for women in Europe*, in dem sie dem Zusammenhang von Weiterbildung und Geschlecht näher auf den Grund ging. Ausgehend von widersprüchlichen Ergebnissen bisheriger Forschung ging Wozny der Frage nach, ob eine Art Weiterbildungsrückstand von Frauen in Europa existiere und welche anderen Variablen möglicherweise mit der des Geschlechts interagieren, sodass es zu diesen widersprüchlichen Aussagen komme. Dabei wurden individuelle Vorbildung und nationalspezifische Institutionen, ausgedrückt durch Humankapitalsysteme, industrielle Beziehungen und die Verwirklichung von Chancengleichheit, als Interaktionsvariablen identifiziert und mit Hilfe einer logistischen Regression in Beziehung zu Geschlecht und Weiterbildung in verschiedenen Ländern gesetzt. Als Ergebnis hielt Wozny fest, dass sich durch den Einbezug der weiteren Variablen eine sehr viel klarere Darstellung der Thematik ergebe. So könne man in Bezug auf die individuelle Vorbildung sagen, dass Frauen mit einer universitären Vorbildung stärker von Weiterbildungsangeboten profitieren, während sie ohne diese meist weniger Weiterbildung als Männer in Anspruch nähmen. Bezüglich der nationalspezifischen Institutionsstruktur ergebe sich ein etwas differenzierteres Bild. So wurden Unterschiede in den Weiterbildungschancen für Frauen zwischen den europäischen Ländern festgehalten, die entsprechend der jeweiligen Institutionsarrangements variieren, wobei auch dabei die individuelle Vorbildung immer eine wesentliche Rolle spiele. Auf Nachfrage aus dem Plenum wurde der Begriff der Weiterbildung als eine berufsbezogene spezifiziert. In der Debatte mit den TeilnehmerInnen wurde angemerkt, dass die Aussage „je mehr

Weiterbildung desto besser“ nicht generalisierbar sei. So sei die Notwendigkeit einer Weiterbildung, um ein berufliches Fortkommen der Frauen zu realisieren, äußerst länderspezifisch und daher in der Form nicht zu bewerten.

Jasmin Joecks, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Personal und Organisation der Universität Tübingen, beleuchtete mit ihrem Vortrag *Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a “critical mass”?* hingegen die Thematik aus einer anderen Perspektive, indem sie anknüpfend an aktuelle Diskurse die Auswirkung von Frauen in Aufsichtsräten auf die Unternehmensperformance untersuchte. Grundlegend für die Ausführungen von Joecks war hierbei Kanters Theorie zur kritischen Masse, bei der eine Organisationstheorie zu Interaktionszusammenhängen in Gruppen entwickelt und vier verschiedene Konfigurationen herausarbeitet wird. Dabei wird postuliert, dass eine bestimmte Anzahl an Frauen erreicht werden müsse, um tatsächlich Auswirkungen auf die Gruppendynamik und die Performance zu entfalten. Mittels einer Regressionsanalyse, bei der als abhängige Variable die Unternehmensperformance in Form des Return on Equity (ROE) und als erklärende Variable die Geschlechtervielfalt im Aufsichtsrat festgelegt wurde, nahm Joecks diesen Zusammenhang unter die Lupe. Entsprechend der Ergebnisse kam die Referentin zu dem Schluss, dass sich dieser Zusammenhang als U-förmig darstelle und die kritische Masse anteilig bei ungefähr 20-40% an Frauen liege. Als praktische Implikation sei demzufolge vor allem die Tatsache festzuhalten, dass die Geschlechtervielfalt in Aufsichtsräten nur dann einen Effekt besitze, wenn diese ausreichend groß sei. In der sich anschließenden Diskussion kam Kritik daran auf, dass nicht klar sei, in welcher Form genau sich die Diversität auf die Unternehmensperformance auswirke, und es entbrannte angesichts dieser Annahme die Diskussion, warum an dieser Stelle auf eine ökonomische und nicht auf demokratietheoretische Argumentation zurückgegriffen wurde. Dabei wurde argumentiert, dass der Zusammenhang von Frauen in Aufsichtsräten und der Unternehmensperformance generell schwer herzustellen sei, da schon der Einfluss des Aufsichtsrates an sich nicht vollkommen geklärt sei.

Mit einem klassischen Thema der Industrial Relations-Forschung bildete der Beitrag von *Peter Ittermann*, Sozialwissenschaftler der Technischen Universität Dortmund den Abschluss der Tagung. In seinem Vortrag *Industrielle Einfacharbeit und betriebliche Mitbestimmung* zeigte dieser die Relevanz geringqualifizierter Arbeit und die Handlungsbedingungen für die Mitbestimmung in diesem Zusammenhang auf. Ausgangspunkt für den Beitrag stellte die Perspektive zum Wandel der Erwerbsarbeit in Deutschland dar, bei der sowohl der wissenschaftliche als auch der öffentliche Blick größtenteils auf hoch-qualifizierte Arbeitsplätze gerichtet sei. Im Gegensatz dazu zeigte Ittermann auf, dass Einfacharbeit, unter deren Begrifflichkeit wenig anspruchsvolle oder geringqualifizierte Tätigkeiten in der Produktion gefasst würden, nach wie vor zentraler Bestandteil der industriellen Erzeugung sei. Dabei müsse das Bild industrieller Einfacharbeit als prekäres Beschäftigungsverhältnis relativiert werden, wohlgleich das Prekarisierungsrisiko deutlich zunehme. Aus einer Veränderung der Qualifikationsanforderungen heraus ließen sich, Ittermanns Ausführungen folgend, unterschiedliche Muster der Einfacharbeit identifizieren. Diese könne man als „klassisch-tayloristisches Muster“ der traditionell repetitiven Einfacharbeit, „flexibel-taylorisiertes Muster“ mit einer teilweisen Ausweitung technisch-funktionaler Aufga-

benstruktur und als „extrafunktional erweitertes Muster“ mit ausdrücklicher Erweiterung des Tätigkeitspektrums beschreiben. Daraus ergäben sich für die Mitbestimmungsträger die Dilemmata von Substitution und Erhalt von Einfacharbeit, von Leistungserweiterung und „Downgrading“ qualifizierter Beschäftigung, vom Umgang mit den Spannungsverhältnissen zwischen Stamm- und Randbelegschaften sowie von Weiterqualifizierung von Einfachbeschäftigten und der geringen Resonanz dieser. In der abschließenden Diskussionsrunde wurde angemerkt, dass die Betroffenheit von Frauen in diesem Zusammenhang viel öfter thematisiert werden müsse, da dieser Punkt zumeist ausgespart werde. Der Referent kam diesem Kritikpunkt mit der Argumentation entgegen, dass die betrachteten Bereiche noch immer Männerdomänen seien, der Einwand für andere Industriezweige allerdings unzweifelhaft zuträfe.

Im Schlusswort des Vorstandes, vorgebracht durch *Ingrid Artus*, wurde neben dem ausdrücklichen Dank an alle Vortragenden bereits die nächste Jahrestagung der GIRA angekündigt, die 2013 in Erlangen stattfinden wird.

Dezember 2012

Manuel Nicklich*

* Manuel Nicklich, Dipl.-Soz., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Management-Department der Freien Universität Berlin, Boltzmannstr. 20, D – 14195 Berlin.
E-Mail: manuel.nicklich@fu-berlin.de.