

Arbeitswelten der Digitalisierung. Zu den Potentialen prozessorientierter Ethnografie an einem Beispiel zur *user*innen participation*

Tilo Grenz

Von den Effekten zu den Zeiten des (Außer)Alltäglichen der Digitalisierung

Ethnografische Erkundungen weitestgehend unbekannter Welten der eigenen Kultur(en) lassen sich nur selten, eher nie, kanonisierten Regelschritten oder ›Rezepten‹ unterwerfen. Umso wichtiger ist es, methodologische und theoretische Ausgangspunkte und Vorüberlegungen der Forschung transparent zu machen (Meinefeld 2004; Kelle 2014; Eisewicht/Grenz 2018) und hinsichtlich ihrer gegenwarts- und gegenstandsadäquaten Passung zu reflektieren. Seit einiger Zeit und aus unterschiedlichen Forschungsinteressen heraus sind Organisationen und dabei vor allem Unternehmen als beforschenswerte Welten der eigenen Kultur, mehr noch: als ethnografisch zu erkundende »Vergesellschaftungszentren« (Meyer/Scheffer 2011) entdeckt worden.

Entgegen dem verbreiteten Narrativ, dass Felder ›digitaler Arbeit‹ gleichsam parallel zur ›vernetzten‹ Arbeitsverteilung weitestgehend offen zugänglich sind, erweisen sich gegenwärtige Unternehmen, die auf verschiedenen, miteinander verflochtenen Projektarbeitsteams, (Außen)Stellen, heterogenen Expertisen und Kommunikationsprozessen basieren, als symptomatisch verschlossene und in ihrer Ausrichtung dynamische Felder. Verschlossenheit und Dynamik stellen für die Ethnografie und Soziologie der Arbeit keine neuen Phänomene dar. Dieser Beitrag folgt der Annahme, dass gegenwärtige Wissensdynamiken, die aus der betrieblichen Orientierung an Digitalisierungsstrategien entstehen, bekannte methodisch-methodologische Herausforderungen besonders hervortreten lassen. Neben bekannten Herausforderungen des Feld- beziehungsweise Wissenszugangs, die bei Organisationen in Transitionsphasen virulent werden, betrifft das insbesondere die symptomatisch verkürzte ›Lebensdauer‹ gültigen Wissens und damit die »Revisibilität« (grundlegend Holzer 2006, 64) von Entscheidungen und Zielen. Nicht das Ergebnis, sondern der Prozess, in dem Digitalisierung erhandelt wird, rückt damit ins Zentrum der empirischen Erforschung zur Digitalisierung von Arbeit. Ausgehend von der Perspektive sozialer Welten, die permanent reproduziert und verändert werden (Strauss 1993; Soeffner/Zifonun 2008) und mit Blick auf Entwicklungen auf dem Gebiet der Neuen historischen Soziologie (Sewell 1996; Sewell 2005), soll deshalb hier von digitalisierenden *Arbeitswelten* die Rede sein. Damit verbindet sich, wie zu zeigen sein wird, eine konsequente Prozessorientierung der Forschung.

›Digitalisierung der Arbeit‹ geht in mehrfacher Weise von der Existenz, Ausweitung und Eingriffsqualität neuer Technologien aus (siehe insbesondere den hervorragenden Überblick bei Hirsch-Kreinsen 2015), fragt nach neuen Formen der sukzessive ortsentbundenen (Team)Arbeit (Flecker u. a. 2017) beziehungsweise diskutiert die partielle Substi-

tution altbekannter Formen der betrieblichen Beschäftigung (Kirchner 2015; für einen Überblick Flecker u. a. 2017, 381). Im Anschluss an die wichtigen Akzentuierungen, die in dieser Ausgabe vorgenommen werden, konzentriert sich dieser Beitrag auf die allzu oft vorausgesetzten oder ignorierten Kontexte, Entstehungs- und Entfaltungsdynamiken von Digitalisierung und betont die ordnungsstiftende Qualität von *struggles*, von denen Digitalisierungsprozesse symptomatisch begleitet werden. Dieser Fokus setzt voraus, was für die ethnografische Forschung wesentlich ist – nämlich nach dem Feldzugang beziehungsweise nach typischen Zugangsproblemen zu verschlossenen Feldern zu fragen. Nachdem diese Zusammenhänge dargelegt wurden, wird schließlich anhand eines empirischen Beispiels zur organisationalen Strategie der *user*innen participation* gezeigt, dass und inwiefern eine systematische Verzeitlichung des Feldes symptomatische Dynamiken digitalisierender Arbeitswelten zutage fördern kann. Im Sinne der zu Beginn beschriebenen Notwendigkeit, dass es heute wichtiger denn je ist, methodologische Kernannahmen und korrespondierende Hintergrundtheorien herzuleiten und offenzulegen, folgt darauf eine programmatische Darstellung zu Zeit und Verzeitlichung als methodologische Perspektive. Eine abschließende Reflektion pointiert die vorgetragenen Einsichten zu einer prozessorientierten Ethnografie digitalisierender Arbeitswelten.

Digitalisierung und verschlossene Felder

Dieser Beitrag ist von der Beobachtung solcher (Arbeits)Dynamiken in einem Unternehmen im Fitnessbereich inspiriert,¹ die infolge einer aufgenommenen Digitalisierungsstrategie entstanden und sowohl das ›Kernprodukt‹ als auch die beteiligten Expertisen und (Teil)Arbeitsleistungen betrafen (hierzu und im Folgenden: Grenz 2017; Pfadenhauer/Grenz 2012; Grenz 2014; Grenz/Don 2014). Heuristisch und empirisch lag der Fokus auf dem Ineinandergreifen von Medienwandel und dem Kulturwandel des Fitnessstrebens. Dieser Kulturwandel wurde im Kontext konkreter Arbeitskulturen eines Unternehmens sukzessive erhandelt und an einem digitalen Angebot, einer Onlineplattform und später einer mobilen App, sichtbar. Angesiedelt an dieser komplexen Schnittstelle von Technik und pluralen Kulturen stellt diese Forschung einen Beitrag zur internationalen Mediatisierungsforschung dar (für einen Überblick: Adolf 2017). Versteht man Digitalisierung allgemein als »the structuring of many and diverse domains of social life around digital communication and media infrastructures« (Brennen/Kreiss 2016, 560) beziehungsweise als »Prozess des sozio-ökonomischen Wandels [...], der durch Einführung digitaler Technologien, darauf aufbauender Anwendungssysteme und vor allem ihrer Vernetzung angestoßen wird« (Hirsch-Kreinsen 2015, 4), so verbindet die beschriebene Forschung organisationale Arbeitskulturen und Digitalisierung (dazu auch Grenz/Pfadenhauer 2017). Im konkreten Fall bestand die Digitalisierungsstrategie des Unternehmens darin, das seinerzeit dominierende ›Studio-Training‹, das an diversen Fitnessgeräten und unter vergleichsweise geringem Betreuungsaufwand durch geschultes Personal erfolgte, um – zunächst – eine ›Online Community‹, später dann, um ein komplexes Werkzeug des individuellen Trainings- und Ernährungsmanagements zu ergänzen. Ethnografisch stellte sich der Fall als regelrechter ›Glücksgriff‹ heraus, weil damit einerseits vielfältige Entscheidungen und auch Konflikte beteiligter Personen frühzeitig begleitet werden konnten, andererseits Digitalisierung aus der Perspektive derjenigen »Macher« (Grenz 2017, 80–81) in den ethnografischen Blick geriet, welche Digitalisierung durch etwaige Vorstellungen imaginierten, notwendige Etappenziele, wie zum Beispiel die Akquise sogenannter ›Fitness-Experten‹, in Teams umsetzten und auch softwaretechnisch implementierten.

Die ethnografische Erkundung dergestalt transitiver Felder (und entsprechender *sites*, vgl. Scheffer/Meyer 2011) ist – so meine Erkenntnis aus verschiedenen empirischen Forschungszusammenhängen – in besonderem Maße mit der Herausforderung des Feldzugangs konfrontiert. Es hat zunächst einen naheliegenden Grund, warum nur wenige sozialwissenschaftliche Studien vorliegen, die auf der längeren Präsenz von Forschenden in Wirtschaftsunternehmen basieren und nicht ausschließlich auf Interviewforschung, sondern auf teilnehmende Beobachtung, sprich auf Innensicht setzen: weil nämlich »diese Gruppen offensichtlich die Macht haben, den Sozialforscher*innen den Zugang zu ›ihrem‹ Feld entschieden und nachhaltig zu verwehren« (Reichertz 2005, 228). Unzugängliche Manager*innen oder unüberwindbare Zwischeninstanzen, wie abwiegelnde Kontaktpersonen in Abteilungen der Öffentlichkeitsarbeit, können sich als regelrechte »Forschungsverhinderer« (Wolff 2007, 339) erweisen.

Die Zugangsprobleme, die im Folgenden unterschieden werden und wesentlich auf die Felderfahrungen aus der genannten Organisationsethnografie zurückgehen, sind insofern symptomatisch für die Digitalisierung von Arbeit, als sie einem bestimmten zeitlichen Kontext entspringen. Als Antwort auf die von Scheffer (2010, 37) hervorgehobene Frage nach dem »when is the field«, handelt es sich hier wie auch bei vielen – keineswegs nur ›jungen‹ – Unternehmen um solche, die sich in Transition(en) befinden. Neil Fligstein (2002, 78), der am Beispiel von Entrepreneuren*innen Überlegungen zur Entstehung organisationaler Felder präsentiert, unterscheidet zum Beispiel schematisch Stufen der ›Reifung‹ von Feldern: Gerade die Anfangsphase sei dadurch gekennzeichnet, dass noch keine geteilten Rollendefinitionen und ebenso wenig akzeptierte *sets* der Beziehung beziehungsweise des Miteinanders existieren. Über die Zeit verfestigten sich Ideen und Normen bezüglich der Grenzen von Sozialformationen. Auch in bereits ›reifen‹ Feldern wie etablierten Unternehmen, die auf die Digitalisierung von Produkten, Leistungen und Arbeitsprozessen setzen, sind vielfältige Unsicherheiten und Ambivalenzen für die alltägliche Arbeit zu verzeichnen. Diese alltäglichen Ambivalenzen, mit denen Improvisationen, unstete Verfahrensweisen und somit ein symptomatisches »muddling through« (Mintzberg u. a. 2005, 148) einhergehen, stehen den identifizierten, eher ›zeitlosen‹ Auswirkungen und Struktureffekten ›digitalisierter Arbeit‹ gegenüber (Hirsch-Kreinsen 2015, 5).² Umso wichtiger ist die folgende Unterscheidung: Während »Digitalisierung von Arbeit« auf den »Prozess der Veränderung bereits bestehender Arbeit durch digitale Technologien und all der damit einhergehenden Folgen und Nebenfolgen« abstellt, meint »digitale Arbeit [...] das Ergebnis dieses Prozesses [, das heißt] einen ›Ist-Zustand‹ unter den digitalen Rahmenbedingungen« (Hoose 2018, 3–4). Dieser Beitrag folgt ersterer Grundlegung.

Folgend sind es die – oftmals von Kontroversen begleiteten – Transitionen,³ das heißt die sich in einem Zeitverlauf entfaltenden Teilprozesse digitalisierender Organisationen, für die die Ethnografie besondere Einsichten zutage fördern kann. Denn darin erst zeigen sich Vorgänge – und auch Grenzen – wie etwa der Adaption informations- und kommunikationstechnischer Neuerungen, Vermittlungen ›alter‹ und ›neuer‹ Arbeitsrollen und das praktische Erhandeln imaginiertes Zukünftes. Ambivalenz und die permanente Bearbeitung neuer Probleme heben allerdings typischerweise die Feldzugangsbarrieren für interessierte Organisationsethnograf*innen erheblich an. Denn seitens der Unternehmen stehen keine zusätzlichen Ressourcen für die Betreuung von Forscher*innen zur Verfügung und Ansprechpartner*innen, die von Unternehmensseite als wesentliche Instanzen der Forscher*innenkontrolle abgestellt werden, sind selten verfügbar. Transitionsphasen gehen für Ethnograf*innen also in besonderem Maße mit gesteigerten Problemen des Zugangs und des anhaltenden Zugangsmanagements einher. Sechs solcher Probleme sollen hier hervorgehoben werden:

Selbsterläuterungszwänge und erfundene Benefits: Bevor der erste Schritt in die *headquarters*, in die abgekapselten Büro- und Besprechungsräume, getan wird, ist von Forschenden verlangt, dass diese zumindest gegenüber Inhaber*innen, Manager*innen und Geschäftsleiter*innen ihre Unterfangen möglichst präzise erläutern und den Nutzen ihrer Forschung für die Beforschten deutlich machen. Verbindliche schriftliche Vereinbarungen in Form sogenannter Vertrauens- oder Verschwiegenheitserklärungen fundieren die folgende Zeit. Im Unterschied zur notwendigen Offenheit früher Forschungsphasen ist es hier also erforderlich, zumindest eine vage Vorstellung oder eine gewisse »Story« gegenüber den Geschäfts- oder Teamleiter*innen zu artikulieren (Bachmann 2002, 330), die entgegen explorativen Prinzipien von den Forschenden einigermaßen glaubwürdig aufrechterhalten werden muss.

Unverbindliche Zugeständnisse: Sowohl offizielle als auch informelle Vereinbarungen, in deren Rahmen etwa der Zugriff auf interne Dokumente, flexible Anwesenheit und Besuche, Bewegungsfreiräume, aber auch die generelle Gesprächsbereitschaft sowohl von Entscheidungsträger*innen als auch Mitarbeitenden zugestanden werden, können sich als hochgradig fragil erweisen. Forschungspartner*innen im Unternehmen, mit denen solcherlei Abmachungen getroffen werden, können sich sprichwörtlich ›von heute auf morgen‹ umentscheiden, offerierte Zugänge zu Archiven wieder begrenzen oder ganz versagen, Besuchsanfragen immer wieder vertagen oder das Feld bei unangekündigten Besuchen regelrecht versiegeln. Die – keineswegs neue – innerbetriebliche Nutzung von Digitalarchiven, etwaigen Datenbanken und Kommunikationskanälen (zum Beispiel Mailinglisten, siehe dazu auch Kirchner 2015) verstärkt dieses Problem. Einerseits stehen damit reichhaltige Materialien zur Durchsicht und Analyse zur Verfügung, andererseits sind diese Medien in aller Regel Arbeitsressource und insofern nicht auf potentiell heikle Informationen hin kontrolliert.

Verborgene Protektivstrategien: Schöpft man anfangs getroffene Vereinbarungen aus beziehungsweise macht Gebrauch von zugestandenen Freiheiten im Unternehmen, so kann dies dennoch innerhalb des Unternehmens als Grenzüberschreitung interpretiert werden und in für Forschende erst später – oder gar nicht – als solche erkennbaren Protektivstrategien münden. Eine solche Strategie besteht darin, dass Führungspersonen ganze Teams auf der Hinterbühne nachträglich darauf einstellen, Materialien und Informationen zu verschweigen, erst nach Rücksprache mit Vorgesetzten, oder aber gar nicht, herauszugeben. In der Folge kann sich, insbesondere in Situationen allgemeiner Anwesenheit, eine generelle Unsicherheitsstimmung – bis hin zur Blockade-Haltung – der Mitarbeiter*innen einstellen, etwa in Hinblick darauf, ob und was sie anwesenden Forscher*innen überhaupt erzählen beziehungsweise anvertrauen dürfen (Grenz/Don 2014).

Wechselnde Gatekeeper: *Gatekeeper* sind nicht nur, aber insbesondere in ansonsten verschlossenen Unternehmenswelten eine unverzichtbare Ressource. Mit ihnen werden Vereinbarungen nicht nur formalisiert, sprich schriftlich fixiert, sondern zum großen Teil auch informell, das heißt in Gesprächen be- und verhandelt. Diese besondere Beziehung hat aber eine Kehrseite, denn die mit ihr verbundenen Zugangsmöglichkeiten sind dann an diese Personen gebunden und können, wenn diese aus dem Unternehmen – aus welchen Gründen auch immer – ausscheiden, von Personen, die an ihre Stelle treten, erneut hinterfragt werden. Dass auch neue Zuständige einen gewissen Willen zur Erinnerung an alte Vereinbarungen entwickeln, ist vor allem vom Status des ehemaligen *gatekeepers* und dem Vertrauen abhängig, das ihm im Feld noch entgegengebracht wird.

Aufkommende Konservierungshürden: Bestenfalls gelingt es Forschenden im Feld, unterschiedliche Personen zu Gesprächen sowie – was meistens der Fall ist – zu Feldgesprä-

chen zwischen Tür und Angel zu bewegen. Und bestenfalls kann man von Gesprächspartner*innen, etwa durch Hinweise auf die Anonymität und die eigene Vertrauenswürdigkeit, das ›Okay‹ für die Aufzeichnung dieser Gespräche erhalten. Weil aber Leiter*innen, Vorgesetzte oder Mitarbeiter*innen davon ausgehen, dass auch »gefährliches Wissen« (Eisewicht u. a. 2015, 250) zur Sprache kommen kann, kann es passieren, dass Gesprächspartner*innen entgegen früherer Aufzeichnungserlaubnisse ihre Meinung ändern oder aber, weil sie die Aufzeichnung bei Folgegesprächen schon erwarten, grundlegend weniger gesprächsbereit sind. Deshalb muss die Notwendigkeit der Gesprächsaufzeichnung von Person zu Person und von Situation zu Situation sensibel abgewogen werden.

Zersplitterung des Feldes und Planungsunsicherheiten: Diese Schwierigkeiten, mit denen (Organisations)Ethnograf*innen im Unternehmen rechnen müssen, können sich nochmals verschärfen: zum einen, wenn unter der Oberfläche etwaiger Teams unterschiedlichste Projekt- und Arbeitsgruppen, das heißt Zugehörigkeiten und Verbundenheiten bestehen, womit sich bekannterweise Organisationskulturen nicht als zusammenhängender Kosmos, sondern als eine Vielzahl in und für sich geschlossener Teilgruppen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen erweisen; zum anderen, wenn Geschäftsmodelle und damit zumindest formal gemeinsame Zielstellungen nicht fixiert sind, sondern die Personen sich zum Produkt und zum tragfähigen Geschäft durch Experimentieren ohne einen erkennbaren Masterplan bewegen (Lindblom 1979; von Arx 2008). Dann kann etwa zum am besten gehüteten Geheimnis werden, dass ein belastbarer Langzeitplan noch gar nicht existiert.

Komplementarität von Arbeitskultur und Digitalisierung – das Beispiel *user*innen participation*

Der hier vertretene Ansatz, Digitalisierung von Arbeit aus einer ethnografischen Prozessperspektive zu rekonstruieren, hebt das Werden und, infolgedessen auch das Gewordensein konkreter Beschäftigungsformen, innerbetrieblicher Abläufe und Rollen sowie den Alltag des Arbeitens hervor. Damit geht einher, statt des retrospektiven »sense making« (Weick 1995) von Akteur*innen das alltägliche, mithin chaotische Erhandeln von Ordnung zu fokussieren. Das wiederum impliziert eine besondere Sensibilität für Unstimmigkeiten, Brüche – hier insbesondere Strategiebrüche –, »endless negotiations« und damit insbesondere für die ordnungsstiftende Wirkung von Kontroversen, die ansonsten in der sozialwissenschaftlichen Forschung oftmals als residuale Phänomene ausgesondert werden (Venturini/Latour 2010, 4; Grenz/Kirschner 2018, 623).

Ein Beispiel aus der schon einleitend genannten Studie zur Mediatisierung von Fitness soll diese Akzentuierung verdeutlichen: So war seitens der Geschäftsleitung des beforschten Unternehmens für das neue Geschäftsmodell zunächst geplant, dass Nutzer*innen Trainings- und Ernährungspläne mittels differenzierter digitaler *tools* eigenständig zusammenstellen. Die Pläne sollten im Verstande der seinerzeit verbreiteten Idee des *user*innen generated content* automatisch anderen Nutzer*innen zugänglich gemacht werden. Durch die Ermöglichung der selbsttätigen und selbstgerichteten Trainingsplanung sollte ein bestimmter Nutzer*innen-Typus, der dort so bezeichnete »User Experte«⁴ besonders adressiert werden: Nutzer*innen sollten einen Trainingsplan dezidiert für sich selbst entwerfen. Dies setzt typischerweise die wiederholte praktische Umsetzung und Revision des konzipierten Trainingsplans, das heißt die schrittweise Erprobung in der eigenen körperlichen Trainingsaktivität voraus. Bei genauerer Betrachtung war mit der Bezeichnung des User Experten nicht die Vorstellung aktiver Konsument*innen, Expert*innen oder Spezialist*innen verbun-

den. Zur Lösung je individueller Probleme sollte weder auf gesellschaftlich kodifiziertes, also institutionell anerkanntes oder gebilligtes Spezialwissen, noch auf ein bereichsspezifisches Überblickswissen rekuriert werden. Kernelement war das ausschließlich am eigenen Leibe entwickelte Erfahrungswissen. Damit deutete sich eine weitreichende Entgrenzung des ursprünglich direkt – *face-to-face* oder indirekt qua Medien und Technologien – vermittelten, dyadischen Verhältnisses von Expert*innen und Lai*innen an (zu diesem Entgrenzungsverständnis: Kratzer u. a. 2004). Denn: Wenn User Expert*innen Problemlösungen dezidiert mit und an sich selbst sukzessive entwickeln und dabei nicht auf bereits fertige Lösungen rekurren sollen, werden sie zu Trainer*in und Kund*in in Personalunion. Diese Rollenkonzeption implizierte eine weitere, entscheidende Entgrenzungsidee: Denn Grundlage dieses und derartiger Geschäftsmodelle ist es, Konzepte der Kund*innenintegration mit solchen Strategien zu kombinieren, die darauf abzielen, Nutzer*innen nicht nur zum ›Mitmachen‹ – also zum Beispiel Eingaben vornehmen oder Features zu nutzen – zu bewegen (siehe bereits Hanekop/Wittke 2005), sondern zum aktiven Austausch beziehungsweise zur Vernetzung. Die typischen Adressat*innen der eigenen Beiträge sind damit andere User*innen. An anderer Stelle werden entsprechende Digitalisierungsstrategien, die auf der Verwertung nutzer*innengenerierter Inhalte basieren, als Umorientierung von einem »willingness to pay« (wie können Kund*innen zur Bezahlung für ein Produkt bewegt werden?) zu einem »willingness to participate« (Parent u. a. 2011) und somit als *user*innen participation* beschrieben. Zwar kann sich ein dort so genanntes »continuous engagement« (ebd., 227) durch speziell dafür abgestellte Mitarbeiter*innen wie zum Beispiel *community manager*innen* als förderlich für die anhaltend aktive Nutzung eines Angebotes erweisen. Für die Lösung des Problems der aktiven Teilnahme besteht der entscheidende Punkt allerdings darin, dass Unternehmen, sprich das zuständige Personal, sich in zunehmendem Maße bis auf das Management unternehmensrelevanter Kern- beziehungsweise Steuerungsaktivitäten (siehe Parent u. a. 2011; Pfadenhauer/Grenz 2012) und das Unterbreiten thematischer Fokussierungen – zum Beispiel Fitness als *single issue* – zurückziehen. Somit, und sozusagen komplementär, wird Nutzer*innen mittels entsprechenden Medienumgebungen ein (Interaktions)Raum für die aktive sowie beiläufige Hervorbringung wissensintensiver, professioneller und deshalb konkurrenzfähiger Leistungen bereitgestellt (Wittke/Hanekop 2011, 12).

Im beschriebenen Fall ereignete sich allerdings ein bemerkenswerter Strategiebruch, denn man nahm plötzlich Abstand von dieser seinerzeit innovativen und bereits in vielen Details über Jahre hinweg konzipierten, ausgearbeiteten und weitreichend umgesetzten Konzeption der Einbeziehung von Nutzer*innen. Die zeitaufwendige Teilnahme am Feldgeschehen ermöglichte es, einerseits für den signifikanten Strategiewechsel einen konkreten Zeitraum und bestimmte Situationen des Umbruchs zu identifizieren, bei denen unter anderem spezifische ›Baustellen‹ in Entscheidungssituationen problematisiert wurden. Zudem ermöglichte es die anhaltende Partizipation im Feld, vorhergehende, miteinander verbundene Gründe für den massiven Strategiewechsel zu identifizieren. So drehten sich erhebliche Kontroversen um das praktische Verständnis und den Status der User Expert*innen: Zum einen häuften sich Diskussionen zur Frage, wie es möglich wird, *user*innen generated content* (Trainings- und Ernährungspläne) hinsichtlich bestimmter Qualitätsanforderungen zu kontrollieren – insbesondere mit Blick darauf, dass die digitalmedialen Mittel es gezielt ermöglichen sollten, dass User*innen ihren individuellen Erfolgsplan teilen können sollten. Aktive User*innen erhielten darüber den Status der *co-creator* beziehungsweise Mitarbeitenden und träten ›im Namen‹ des Unternehmens auf. Dies würde aber insbesondere dann Probleme erzeugen, wenn gesundheitsbedenkliche ›Erfolgspläne‹ geteilt würden. Zum anderen zeigte sich, dass User Expert*innen in puncto ›Arbeitsqualität‹ und

›Arbeitsmotivation‹ ein bezeichnender Spielraum beziehungsweise eine signifikante Ambivalenz zugestanden würde. Dem stand allerdings eine Arbeits- und Unternehmenskultur gegenüber, die statt auf ›Vertrauen‹ auf ›Kontrolle‹ setzte. Das heißt, es fanden sich durchaus bekannte Elemente der Arbeitskontrolle, wie zum Beispiel Steuerungsgespräche, Versetzung bis hin zur Entlassung in nahezu allen Bereichen des Unternehmensalltags, während vergleichbare Möglichkeiten, sprich tragbare und tragfähige Strategien im Umgang mit User Expert*innen nicht existierten. Denn mittels gewohnter *managerial sovereignty*, das heißt etwa durch das Löschen von *user profiles* oder durch Eingriffe in bedenkliche Darstellungen von User*innen hätte man das Image des Unternehmens aufs Spiel gesetzt.

Zeitperspektiven – Temporalisierung digitalisierender Arbeitswelten

Der präsentierte Einblick sollte die Produktivität eines Ansatzes verdeutlichen, der Digitalisierung als Prozess, der sich *in der Zeit* entfaltet, empirisch ernst nimmt (an einem anderen Fall Grenz/Kirschner 2018). Im Anschluss daran gilt es nun, die methodologischen Eckpunkte einer solchen Prozessperspektive auf die Digitalisierung von Arbeit vorzustellen.⁵ Eine solche theoretische Rahmung soll ein Verständnis ermöglichen, das ›digitale Arbeit‹ mitsamt etwaiger Resultate weder lediglich als bereits abgeschlossenen ›Ist-Zustand,‹⁶ noch selbstverständlich als immerwährenden Vollzug – zum Beispiel als Praxis – festschreibt. Ein solches Verständnis wird durch die Verknüpfung synchroner und diachroner Perspektiven möglich. Dazu zunächst die sozialkonstruktivistische Perspektive als *konsequente Prozessperspektive*: In der empirischen Sozialforschung besteht weitestgehend Einigkeit darüber, was unter synchronen Forschungsperspektiven zu verstehen ist. Die empirisch-materiale Kulturanalyse ist demnach eine Forschung, die für die Interpretation von Phänomenen einen bestimmten Zeitpunkt notwendigerweise fixiert, um deren interne Logik und Kohärenz interpretativ freilegen zu können: »Every cultural analysis necessarily entails a synchronic moment of this sort« (Sewell 2005, 178). Sozial- und kulturwissenschaftlich relevante Gegenstände sind damit Momentaufnahmen, eingefroren in der Zeit. Dem entspricht die oben erwähnte Konzeption ›digitaler‹ beziehungsweise ›digitalisierter Arbeitskulturen‹. Weit weniger zum Common Sense gehört es, synchrone Untersuchungsgegenstände zeithistorisch zumindest zu verorten respektive zu kontextualisieren (Endreß 2001, 72), zählt dies doch eigentlich, vor dem Hintergrund ernsthafter Kritiken, wie sie unter dem Schlagwort des ethnografischen Präsens (Fabian 1993) an der ethnografisch verfahrenen Kultur- und Sozialanthropologie vorgebracht wurden, noch zur synchronen Perspektive. Im äußersten Falle verbindet sich in einer solchen Verkürzung Gegenwartsfaszination mit Zeitlosigkeit, insofern weder zeithistorische Verortung, noch das zeitliche Gewordensein des je betrachteten Phänomens von Gewicht sind.

Eine auffällige Uneinheitlichkeit besteht schließlich in Bezug auf das Verständnis des Diachronen beziehungsweise einer diachronen Sozialforschung. Auf der einen Seite finden sich gleichsam ›harte‹, szientistische Verständnisse etwa von Zeitreihen, denen die Vorstellung der »Zeitlichkeit sozialen Geschehens als eine Dauer oder ein Fortwirken in der anschaulichen Art eines Diagramms« entspricht (Schwietring 2015, 152). Dem gegenüber stehen interpretativ-rekonstruktive Verständnisse, bei denen »das, was geschieht [...] nur scheinbar in zeitlicher Abfolge« (ebd.) und vielmehr immer nur als Vergegenwärtigung, als (Neu)Schaffung in einem ›Hier und Jetzt‹ erfolgt. Die Perspektive, die ich als *konsequente Perspektive* bezeichnen möchte, tritt hier vermittelnd auf. Mit ihr verbindet sich ein Verständnis von Wirklichkeit als historisch gewordene Größe. Wirklichkeit baut sich erst dia-

chron auf. Im Vergehen von Zeit, das heißt in einem *Vorher-Nachher-Darauf* entsteht soziale ›Faktizität‹ (Objektivationen). Wissen und Handeln sind dabei prinzipiell historisch, sprich raum-zeitlich gebunden (Standortgebundenheit) und im geschichtlichen Fortgang – nicht beliebig – gewachsen (Berger/Luckmann 1996, 49–98). Angezeigt ist damit ein nicht-situatives Verständnis von Sozialem als ein Prozess, der an die Entstehung, Bewahrung und Weitergabe beziehungsweise Vermittlung von Wissen geknüpft ist (Endreß 2018). Handeln erfolgt dabei sequenziell, allerdings ›sozial kanalisiert‹, und zwar vor dem Hintergrund von sozial abgeleitetem, historisch aufgebautem Wissen (ebd., 58).

Dazu sind Ergänzungen aus der *Neuen Historischen Soziologie* anzuführen, denn aus dem eben Skizzierten resultiert, dass Handeln und jegliche Produkte des Handelns nicht nur stets eine sozio-historische Signatur aufweisen, sondern immer auch Produkte von Zeitverläufen sind. Diese Verläufe wirken aber weder teleologisch, sind also nicht spezifisch gerichtet, noch sind sie Resultat etwaiger externer Mechanismen (etwa des ›Marktes‹). Um dies methodologisch greifbar zu machen und auch auf die konkrete Forschung zur Digitalisierung der Arbeit umzulegen, können Arbeiten zur Neuen Historischen Soziologie (Schützeichel 2009; zu methodologischen Implikationen Baur 2015) herangezogen werden. Dabei sind insbesondere zwei Schlüsselfiguren besonders produktiv für die strukturierende und damit auch strukturierte Erforschung und Beschreibung von (Digitalisierungs-)Prozessen, wie im oben angeführten Beispiel: erstens Pfadabhängigkeit(en) und zweitens Ereignisse.

Bei der ersten Schlüsselfigur wird die elementare »path dependency« sozialer Prozesse angenommen (siehe bereits Sewell 1990, 16). Vorgängige Ereignisse, auch Resultate und Problemlösungen verschiedener Art, besitzen prägenden Einfluss auf darauffolgende. Aus der Vorgängigkeit resultiert, dass die Sequenz und Interpunktion, in der sich Handeln und Produkte des Handelns entfalten, von immanenter Bedeutung für den jeweils konkreten Fortgang eines Gesamtprozesses sind, in dem wiederum bestimmte Erscheinungen wie Gruppen, kulturelle Formationen – also auch Arbeitskulturen – oder politische Systeme verortet werden können. Der Blick richtet sich damit auf komplexe Verkettungen von Handlungen, Entscheidungen und Handlungskonsequenzen. Mit einer Pfadabhängigkeitsannahme geht man davon aus, dass ›initiale Bedingungen‹ des Entstehens sozialer Prozesse (etwa aus Firmengeschichten) nie eliminiert werden. Darin ebenso verankert ist die forschungsleitende Annahme, dass für aktuelle Phänomene temporale Ursprungsmomente beziehungsweise zeiträume identifiziert werden können. Diese ist ein denk- und forschungsnotwendiger ›Gegenspieler‹ zu kausal-orientierten Pfadabhängigkeitstheorien. Denn die Abfolge und Sequenzierung sozialer Prozesse ist prinzipiell unvorhersehbar (Schützeichel 2015, 97; 2009, 280). Hierin trifft sich die Pfadanalyse mit dem Trajektorienansatz von Anselm Strauss (1993, 53).

Bei der zweiten Schlüsselfigur stehen Ereignisse im Zentrum, die die Grundeinheit der beschriebenen, zeitlich strukturierten Pfade darstellen. Mit seinem Konzept der »evenemential temporality« stellt Sewell (1990, 16) heraus:

»Rather than assuming causal independence through time, it [die ereignishafte Konzeption, TG] assumes that events are normally ›path dependent‹, that is, that what has happened at an earlier point in time will affect the possible outcomes of a sequence of events occurring at a later point in time.«

Von heuristischer Bedeutung ist, dass Ereignisse sich insofern in kategorialem und damit auch methodologischem Gegensatz zu Geschehnissen befinden, die, so die Annahme, ordnungsreproduzierenden Charakter besitzen (Sahlin 1991 nach Schützeichel 2015, 122).

Fazit – Digitalisierung von Arbeit prozessorientiert begreifen

Im vorgestellten *framework* ist eine produktive Spannung aus Reproduktion (Geschehen) und Transformation (Ereignis) angelegt (Sewell 2005, 227). Ausschlaggebend ist die Auffassung, dass sich Ereignisse nicht etwa ontologisch von Geschehnissen unterscheiden, sondern in zweifacher Weise kontextuell geprägt sind: Einerseits, weil sich ihre transformative Qualität in bereits angedeuteter Weise erst aus der Einbettung in einen Zeitverlauf ergibt; andererseits, weil synchrone Zuschreibungen und Deutungen – etwa geführte Problemdebatten – diese in Stellung bringen und mithin diskursive Wirkmacht verleihen.

Die obige Darstellung des Fallbeispiels erfolgte im Sinne dieses *frameworks*, das sozialkonstruktivistische Basisannahmen und jene der Neuen Historischen Soziologie integriert. So lassen sich – zusammenfassend – die umfassenden Arbeitsschritte, die der (Aus)Gestaltung des Angebots galten, als sukzessive verfolgte Routinen der Digitalisierung – das heißt als *Geschehen* – deuten. Hierzu zählen unternehmensintern bereits etablierte Planungsaktivitäten in projektorientierten Teams, aber auch eng getaktete Interaktionen mit *IT-Developer*innen* nach der Logik des agilen Projektmanagements (detailliert Grenz 2017, 120 – 153). Diese erfolgen allerdings nicht entkoppelt, sondern sind eingebettet in eine unternehmensgeschichtlich gewachsene Kultur betrieblicher Arbeit. Wie gezeigt, umfasst diese Kultur Vorstellungen der Kontrolle beziehungsweise Kontrollierbarkeit, bedingtes Vertrauen und einen klar definierten Möglichkeitsraum der Wertschöpfung. Der beschriebene Strategiebruch, bei dem die ursprünglich vorgesehene Entgrenzung der Arbeit hin zur kollaborativen Wertschöpfung durch User Expert*innen wieder rückgängig gemacht wurde, kann demgegenüber als *Ereignis* beschrieben werden. Dieses Ereignis ist die – in diesem Sinne pfadabhängige – Folge beziehungsweise besteht aus einer Sequenz von Vorkommnissen (»occurrences«, Sewell 1996, 843), nämlich verschiedener Zwischenschritte, zum Beispiel der Konzeption selbsterstellter Trainingspläne oder der weiteren Idee zur Figur des User Experten, und insbesondere anhaltender Kontroversen.

Der hier präsentierte Vorschlag begegnet den empirischen Herausforderungen der Digitalisierung von Arbeit mit einer dezidiert prozessorientierten Forschung. Das Forschungsinteresse bewegt sich weg von als abgeschlossenen gedachten, hin zu dynamischen, oftmals kontrovers erhandelten Welten der Digitalisierung. Dieser ausdrückliche Fokus ist eine Antwort auf die jüngere, wesentlich in der Kulturanthropologie eröffnete Debatte zur notwendigen Gegenwartsorientierung der Forschung. Diese Debatte reflektiert, welche methodologischen und methodischen Konsequenzen daraus zu ziehen sind, dass sich Gegenwartsgesellschaften und damit auch die eingangs genannten Vergesellschaftungszentren als zunehmend volatil, beschleunigt und unsicher erweisen (Allison/Piot 2011; Knecht 2012; Pandian 2012; Scheffer/Meyer 2011; Grenz 2016). Die Konzepte der sozialen Pfadabhängigkeit und Ereignisse, die aus der Neuen Historischen Soziologie stammen, wurden dabei herangezogen, um das – hier: sozialkonstruktivistische – Prozessverständnis gezielt zu erweitern und der prinzipiellen Historizität von Digitalisierungsprozessen gerecht zu werden. In den Blick geraten dann Ausgangs- und Wendepunkte sowie Brüche, die, wie gezeigt wurde, kulturell kontextualisiert werden müssen. Letztlich besteht ein wesentliches Potential der prozessorientierten Ethnografie von Digitalisierung auch darin, entsprechende Vorgänge nicht nur präzise zu beschreiben, sondern in ihrer Ordnung und Ordnungsbildung zu systematisieren und damit auch vergleichbar zu machen. Dies öffnet den Zugang zur soziologischen Frage danach, wie Felder strategischen Handelns unter den Bedingungen gegenwartssymptomatischer Unsicherheit organisiert werden. Die prozessorientierte Ethnografie ist dergestalt ein Votum dafür, der Ordnungsbildung insgesamt mehr Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Endnoten

- 1 Dieser Artikel basiert zum Teil auf empirischen Einsichten aus dem Forschungsprojekt »Mediatisierung als Geschäftsmodell« (Phase 1, 2010 bis 2013, Projektleitung: Prof. Dr. Michaela Pfadenhauer), das ein Teilprojekt innerhalb des DFG-Schwerpunktprogramms 1505 »Mediatisierte Welten« darstellte. Ich greife damit auf meine Erfahrungen aus einer Organisationsethnografie in einem mittelständischen Unternehmen im Fitness-Bereich zurück, die Gegenstand meiner 2014 eingereichten Dissertationsarbeit war (Grenz 2017). Im Fokus der von mir begleiteten Prozesse stand die Arbeit an einer Online Plattform unter Einsatz digitaltechnischer *tools*, eingebettet in ein agiles Projektmanagement. Verbunden sind damit weiterreichende Fragen, die eine gegenwartsadäquate Ethnografie verschlossener und hochgradig dynamischer Handlungsfelder betreffen – und mit denen ich mich in den letzten Jahren verstärkt methodologisch auseinandergesetzt habe (Grenz/Kirschner 2018).
- 2 Hervorzuheben ist die umfangreiche Zusammenfassung von Studien, die sich insbesondere mit Folgen der industriellen Entwicklungen unter dem Label »Industrie 4.0« befassen, wie sie Hirsch-Kreisen (2015) vorgelegt hat.
- 3 Der schon mehrfach verwendete Begriff der »Transition« ist nicht unproblematisch, veranschlagt er doch die »faktische« Existenz eines Zustands, der (linear) erreicht wird, wenn die aktuelle Situation, die lediglich eine aktuelle Übergangsphase (Transition) darstellt, durchschritten ist.
- 4 Es handelt sich dabei und im Folgenden um einen Feldbegriff, den ich bei dieser erstmaligen Nennung in doppelte Anführungszeichen setze, und daher in nicht-inkludierender Sprache anführe.
- 5 An dieser Stelle muss auf damit verbundene Anpassungen für Kernpraktiken und forschungspraktische Hilfsmittel ethnografischer Forschung verzichtet werden. Nur erwähnt sei, dass eine derart gegenwartsorientierte Ethnografie eine Erweiterung von »Aufschreibesystemen« erfordert (dazu auch Knecht 2012, 269; Grenz 2017, 198; Grenz 2016, 89), wie zum Beispiel eine strikte wenn auch immer nur heuristische Chronologisierung des Geschehens, die die interpretative Zuordnung von Einflüssen denkbar macht.
- 6 Zu dieser Zeitlosigkeit am Beispiel der ethnografischen Organisationsforschung: Grenz 2017, 186–187.

Literatur

- Adolf, Marian (2017): The Identity of Mediatization: Theorizing a Dynamic Field. In: Oliver Driessens u. a. (Hg.): Dynamics Of Mediatization: Institutional Change and Everyday Transformations in a Digital Age. Cham.
- Allison, Anne/Charles Piot (2011): New Editors Greeting. In: Cultural Anthropology 26/1, 1 – 5.
- Bachmann, Götz (2002): Teilnehmende Beobachtung. In: Stefan Kühl/Petra Strodtholz (Hg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch. Reinbek, 323 – 357.
- Baur, Nina (2015): Theoretische und methodologische Implikationen der Dauer sozialer Prozesse. In: Rainer Schützeichel/Stefan Jordan (Hg.): Prozesse. Formen, Dynamiken, Erklärungen. Wiesbaden, 351 – 369.
- Berger, Peter L./Thomas Luckmann (1996): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. Frankfurt a. M.
- Brennen, J. Scott/ Daniel Kreiss (2016): Digitalization. In: The International Encyclopedia of Communication Theory and Philosophy. American Cancer Society, 1 – 11.
- Eisewicht, Paul/Tilo Grenz (2018): Die (Un)Möglichkeit allgemeiner Gütekriterien in der Qualitativen Forschung – Replik auf den Diskussionsanstoß zu »Gütekriterien qualitativer Forschung« von Jörg Strübing, Stefan Hirschauer, Ruth Ayaß, Uwe Krähnke und Thomas Scheffer. In: Zeitschrift für Soziologie 47/5, 364 – 373.
- Eisewicht, Paul u. a. (2015): Auf feindlichem Terrain: Gewissheiten und Irritationen infolge existenzieller Eingebundenheiten. In: Ronald Hitzler/Miriam Gothe (Hg.): Ethnographische Erkundungen. Wiesbaden, 231 – 253.
- Endreß, Martin (2001): Zur Historizität soziologischer Gegenstände und ihren Implikationen für eine wissenssoziologische Konzeptualisierung von Soziologiegeschichte. In: Carsten Klingemann u. a. (Hg.): Jahrbuch für Soziologiegeschichte 1997/98. Opladen, 65 – 90.
- Ders. (2018): The theoretical claims of The Social Construction of Reality. In: Michaela Pfadenhauer/ Hubert Knoblauch (Hg.): Social Constructivism as Paradigm? London/New York, 45 – 64.
- Fabian, Johannes (1993): Präsenz und Repräsentation. Die Anderen und das anthropologische Schreiben. In: Eberhard Berg/Martin Fuchs (Hg.): Kultur, soziale Praxis, Text. Die Krise der ethnographischen Repräsentation Frankfurt a. M., 335 – 364.
- Flecker, Jörg u. a. (2017): Arbeit 4.0 – Auswirkungen technologischer Veränderungen auf die Arbeits-

- welt. In: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Hg.): Sozialbericht. Sozialpolitische Entwicklungen und Maßnahmen 2015 – 2016, 380 – 396.
- Fligstein, Neil (2002): *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First-Century Capitalist Societies*. Princeton.
- Grenz, Tilo (2014): Digitale Medien und ihre Macher: Mediatisierung als dynamischer Wechselwirkungsprozess. In: Tilo Grenz/Gerd Möll (Hg.): *Unter Mediatisierungsdruck*. Wiesbaden, 19 – 50.
- Ders. (2016): Für eine gegenwartsdiagnostisch orientierte Ethnographie. In: Ronald Hitzler u. a. (Hg.): *Old School – New School. Zur Frage der Optimierung ethnographischer Datengenerierung*. Essen, 81 – 95.
- Ders. (2017): *Mediatisierung als Handlungsproblem: Eine wissenssoziologische Studie zum Wandel materialer Kultur*. Wiesbaden.
- Grenz, Tilo/Igor Don (2014): Team-Ethnographie im Spannungsfeld zwischen teilnehmender Beobachtung und beobachtender Teilnahme. In: Angelika Pofel/Jo Reichertz (Hg.): *Wege ins Feld. Methodologische Aspekte des Feldzugangs*. Essen, 313 – 332.
- Grenz, Tilo/Heiko Kirschner (2018): Unraveling the App Store: Toward an Interpretative Perspective on Tracing. In: *International Journal of Communication* 12, 612 – 628.
- Grenz, Tilo/Michaela Pfadenhauer (2017): Kulturen im Wandel: Zur nonlinearen Brüchigkeit von Mediatisierungsprozessen. In: Friedrich Krotz u. a. (Hg.): *Mediatisierung als Metaprozess*. Wiesbaden, 187 – 210.
- Hanekop, Heidi/Volker Wittke (2005): Der Kunde im Internet. In: Heike Jacobsen/Stephan Voswinkel (Hg.): *Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung*. Wiesbaden, 193 – 217.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2015): Digitalisierung von Arbeit: Folgen, Grenzen und Perspektiven. In: *Soziologisches Arbeitspapier* 43.
- Holzer, Boris (2006): Denn sie wissen nicht, was sie tun? Nebenfolgen als Anlass soziologischer Aufklärung und als Problem gesellschaftlicher Selbstbeschreibung. In: Stefan Böschen u. a. (Hg.): *Nebenfolgen. Analysen zur Konstruktion und Transformation moderner Gesellschaften*. Weilerswist, 39 – 64.
- Hoose, Fabian (2018): *Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche*. Wiesbaden.
- Ders. (2018): Digitale Arbeit. Strukturen eines Forschungsfeldes. In: *IAQ-Forschung* 03/2018. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-forschung/2018/fo2018-03.pdf>, aufgerufen am 4.3.2020.
- Kelle, Udo (2014): Theorization from Data. In: Uwe Flick (Hg.): *The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis*. London u. a., 554 – 568.
- Kirchner, Stefan (2015): Konturen der digitalen Arbeitswelt. Eine Untersuchung der Einflussfaktoren beruflicher Computer- und Internetnutzung und der Zusammenhänge zu Arbeitsqualität. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67/4, 763 – 791.
- Knecht, Michi (2012): Ethnographische Praxis im Feld der Wissenschafts-, Medizin- und Technikanthropologie. In: Stefan Beck u. a. (Hg.): *Science and Technology Studies. Eine sozialanthropologische Einführung*. Bielefeld, 245 – 274.
- Kratzer, Nick u. a. (2004): Die Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit – Grenzen der Entgrenzung. In: Ulrich Beck/Christoph Lau (Hg.): *Entgrenzung und Entscheidung*. Frankfurt a. M., 329 – 359.
- Lindblom, Charles E. (1979): Still Muddling, not yet Through. In: *Public Administration Review* 39/6, 517 – 526.
- Meinefeld, Werner (2004): Hypotheses and Prior Knowledge in Qualitative Research. In: Uwe Flick (Hg.): *The Sage Handbook of Qualitative Data Analysis*. London u. a., 153 – 158.
- Pandian, Anand (2012): The Time of Anthropology: Notes from a Field of Contemporary Experience. In: *Cultural Anthropology* 27/4, 547 – 571.
- Mintzberg, Henry u. a. (2005): *Strategy Safari. Eine Reise durch die Wildnis des strategischen Managements*. Heidelberg.
- Parent, Michael u. a. (2011): The new WTP: Willingness to participate. In: *Business Horizons* 54/3, 219 – 229.
- Pfadenhauer, Michaela/Tilo Grenz (2012): Anzeichen einer neuen Partizipationskultur? Zur Konsumentenrolle in mediatisierten Geschäftsmodellen. In: *merzWissenschaft* 56/6, 17 – 32.
- Reichertz, Jo (2005): Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung. In: *Historical Research* 30/1, 227 – 256.
- Scheffer, Thomas (2010): *Adversarial Case-Making. An Ethnography of English Crown Court Procedure*. Leiden.
- Scheffer, Thomas/Christian Meyer (2011): Tagung: Soziologische vs. ethnologische Ethnographie – Zur Belastbarkeit und Perspektive einer Unterscheidung. In: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 12/1, 1 – 46.
- Schützeichel, Rainer (2009): Neue Historische Soziologie. In: Georg Kneer u. a. (Hg.): *Handbuch Soziologische Theorien*. Wiesbaden, 277 – 298.

- Ders. (2015): Pfade, Mechanismen, Ereignisse. Zur gegenwärtigen Forschungslage in der Soziologie sozialer Prozesse. In: Rainer Schützeichel/Stefan Jordan: Prozesse: Formen, Dynamiken, Erklärungen. Wiesbaden, 87 – 147.
- Schwietring, Thomas (2015): Gesellschaft geschieht. Zeit und Geschichtlichkeit als begründende Kategorien des Sozialen. In: Rainer Schützeichel/Stefan Jordan (Hg.): Prozesse. Formen, Dynamiken, Erklärungen. Wiesbaden, 149 – 167.
- Sewell, William (1990): Three Temporalities. Toward a Sociology of the Event. CSST Working Paper #58, CRSO Working Paper #448, 1 – 30.
- Ders. (1996): Three Temporalities: Toward an Eventful Sociology. In: Terrence McDonald (Hg.): The Historic Turn in the Human Sciences. Ann Arbor, 247 – 280.
- Ders. (2005): Logics of History. Social Theory and Social Transformation. Chicago/London.
- Soeffner, Hans-Georg/Dariuš Zifnun (2008): Integration – An Outline from the Perspective of the Sociology of Knowledge. In: Qualitative Sociology Review 4/2, 3 – 23.
- Strauss, Anselm L. (1993): Continual Permutations of Action. New York.
- Venturini, Tommaso/Bruno Latour (2010): The Social Fabric: Digital Traces and Quali-quantitative Methods. In: Ewen Chardronnet (Hg.): Proceedings of Futur en Seine 2009. Paris, 87 – 101.
- von Arx, Widar (2008): Die dynamische Verfertigung von Strategie: Rekonstruktion organisationaler Praktiken und Kontexte eines Universitätsspitals. Berlin.
- Weick, Karl E. (1995): Sensemaking in Organizations. Thousand Oaks.
- Wittke, Volker/Heidemarie Hanekop (2011): New forms of Collaborative Innovation and Production on the Internet. In: Dies. (Hg.): New forms of Collaborative Innovation and Production on the Internet. Göttingen, 9 – 29.
- Wolff, Stephan (2007): Wege ins Feld und ihre Varianten. In: Uwe Flick u. a. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 5. Aufl., Reinbek, 334 – 349.