

Volker Jörn Walpuski

Arbeit – Macht – Würde

Ein Tagungsbericht zur SAMF Jahrestagung vom 05. bis 06. Juni 2025 in Berlin

Unter diesem Tagungstitel hatte die SAMF zu ihrer Jahrestagung am 5. und 6. Juni in die Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin eingeladen. SAMF ist die Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung, die in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, dem Deutschen Institut für interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DI-FIS), der Universität Bamberg sowie dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) die Tagung ausrichtete.

Deren Anliegen war es, Ursachen und Folgen von Machtasymmetrien, Würdeverletzungen und deren Auswirkungen auf soziale Teilhabe an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Gewerkschaft und Interessierten zu diskutieren.

Olaf Struck (Universität Bamberg, Vorsitz SAMF) führte in das Thema der Tagung ein, indem er die Geschichte der Würde skizzierte. Er verortete sie begriffsgeschichtlich in der Renaissance bei Pico della Mirandola, aber auch bei Cicero, Thomas Hobbes und Immanuel Kant. Deutlich wurde, dass das Verständnis nicht allgemein und konstant ist, sondern – wie Wertvorstellungen – stetem Wandel unterliegt. Auch wenn die Würde des Menschen unantastbar ist (Grundgesetz Artikel 1), verdient sie in unserer meritokratischen Gesellschaft nur, wer Arbeitsleistung zeigt und nützlich ist. August Bebel formulierte, den Zweiten Brief an die Thessalonicher aufnehmend: „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ (Bebel 1879). Dass Arbeitslosigkeit dann einen Würdeverlust hervorruft (vgl. Negt 2011), ist schnell einzusehen. Aber Würde kann auch in der Arbeitswelt trotz erbrachter Arbeitsleistung verloren werden, wenn äußere Zwänge in würdeverletzende Arbeitsverhältnisse zwingen. Die formal schutzversprechenden Paragraphen des Arbeitsrechts stellen alle Akteure vor eine große Intransparenz von Normen, die zum Teil kollidieren und in der Rechtsprechung unterschiedlich bis kontrovers gedeutet werden. Sprachbarrieren und Migration erschweren den Schutz zusätzlich (vgl. Baumgarten et al.

2024), während Arbeit immer weiter fragmentiert wird. Zwar spüren Menschen, dass sie Werte schaffen, aber sie haben keine Verfügungsmacht über die produzierten Güter.

Die notwendigen Veränderungen lassen sich mit einer passiven, depressiven Gefühlslage nicht erreichen. Allerdings passt der gerade geschlossene Koalitionsvertrag in Bezug auf Arbeitspolitik auf eine Folie: Es sind Marginalien im Koalitionsvertrag, die überwiegend schon die letzte Koalition vereinbart, aber nicht umgesetzt hat.

Anerkennung von Arbeit

Im ersten Panel stellten zunächst Klaus Kock und Edelgard Kutzner (Sozialforschungsstelle TU Dortmund) empirische Ergebnisse ihrer Untersuchung „Vom alltäglichen Kampf der Verkäufer*innen mit respektloser Kundschaft“ vor (Kock et al. 2023), die noch deutlich von Corona geprägt waren. Anhand von teilnehmender Beobachtung und Interviews im Einzelhandel traten sechs Dimensionen hervor: Nichtbeachtung und Objektwerdung, Instrumentalisierung, Herabsetzung, Personalisierung, Verantwortungslosigkeit und Ignoranz. Deutlich werden die Erwartungen der Beschäftigten, wie Kund*innen sein sollten.

In der Diskussion des Beitrags wurde die Fokussierung auf die subjektiven Sichtweisen hinterfragt, denn strukturelle und gesellschaftliche Faktoren fehlten in der Darstellung. Gleichwohl zeichnet sich ab, was auch der aktuelle Fehlzeiten-Report (Badura et al. 2024) aufzeigt: Die psychischen Belastungen im Einzelhandel und Marketing sind sehr hoch, und es deutet sich an, dass „respektlose Kundschaft“ auch zunehmend eine Thematik für Felder der Supervision wird, wenn über aggressives Auftreten in Notaufnahmen und gegenüber Rettungskräften bereits intensiv diskutiert wird.

Die Sozialwissenschaftler Knut Tullius und Lukas Underwood (SOFI Universität Göttingen) unterschieden in ihrer Präsentation, für die sie Beschäftigte im Braunkohletagebau sowie in der Altenpflege interviewt hatten, zwei Typen von Würdeverletzung. Zunächst beschrieben sie eine diskursive Würdeverletzung, wo durch die Verschiebung gesellschaftlicher Diskurse vormals respektable Tätigkeiten teilweise intergenerational abgewertet werden (angesehene Bergleute werden zu „Klimakillern“). Im zweiten Fall, der Pflege, beschrieben sie eine basale Missachtung, wenn zwar Pflegekräfte insbesondere

anfänglich in der Pandemie eine gesteigerte öffentliche Anerkennung erhielten (vgl. Lebeda 2021), die Arbeitsbedingungen (Personalengpässe, DRG, Spardiktate) aber anhaltend problematisch blieben. Würdeverlust bedeutet für sie in diesem Kontext Autonomie- und Kontrollverlust, Missachtung seelischer und körperlicher Grundbedürfnisse sowie die Missachtung der Vulnerabilität der Pflegebedürftigen (vgl. Gröning 1998). Sie beschrieben dabei ein Ohnmachtserleben, weil es keine greifbaren Adressat*innen für Kritik gibt. Zugleich verhindere ein pflegerischer Ethos und machtlose Interessenvertretungen widerständiges Handeln (,Voice‘). Vielmehr käme es zur Anpassung: Ritualismus im Sinne Mertons (1949), Frustration und unfreiwilliger Rückzug/Exit. Tullius und Underwood fanden Anzeichen für ein kollektives Ressentiment (Castel 2007), das aus diesen Entwicklungen entsteht.

In der Diskussion wurde der Würdebegriff hinterfragt, auch vor dem Eindruck des ersten Vortrags: Respektlosigkeit, Herabsetzung, Statusverlust, Kränkung – was ist Würdeverletzung? Und wie lässt sich von einer individuellen Deutung auf die dahinterliegenden Strukturen schließen?

Profession und Entfremdung

Im zweiten Panel stellten die Soziologin Sigrid Betzelt (HWR Berlin) und Femke Goergen (Universität Kassel) die Ergebnisse ihrer Studie „Die Aufwertung der Kita-Arbeit im Kontext einer oktroyierten Professionalisierungsagenda“ stellvertretend für die Forschungsgruppe vor. Mit der Wende vom Fürsorge- zum Sozialinvestitionsstaat setzte eine enorme Expansion der frühkindlichen Betreuung ein, verbunden mit den Versprechen von Humankapitalbildung und Sozialer Teilhabe. Einher ging ein Professionalisierungsversprechen: Aus der ‚Basteltante‘ sollte die qualifizierte Frühpädagogin werden. Bisher handelt es sich aber vor allem um eine diskursive Aufwertung, die zu einer Vielzahl an teils inkonsistenten gesellschaftlichen und sozialstaatlichen Erwartungen (Bildung, Betreuung, Dokumentation, Inklusion, ...) an die Kita-Beschäftigten führt. In der Folge bewegt sich das Kita-Personal in einem engen normativen Konzept und muss viele unterschiedliche, divergierende Normen bedienen. Die inkompatiblen Erwartungen sollen trotz knapper Ressourcen gleichzeitig erfüllt werden. Dies führe einerseits zu Intra-Rol-

lenkonflikten und Rollenkonfusionen für die einzelnen Beschäftigten, andererseits zu Inter-Rollenkonflikten in und zwischen Teams sowie mit Leitung und damit insgesamt zu einer strukturellen Überforderung. Die entstehenden Konflikte werden dabei personalisiert und individualisiert (fehlende Resilienz, fehlende ‚richtige‘ pädagogische Haltung), was einer Solidarisierung gegen die Arbeitsbedingungen abträglich ist. Zudem zeigt sich die starke Solidarisierung mit den Nutzer*innen, die dazu beiträgt, die Bedingungen zu ertragen: ‚Wir können doch die Eltern nicht allein lassen‘.

Viele dieser Aspekte dürften in nahezu jeder Supervision in Kindertagesstätten thematisiert werden, sofern aufgrund der Zeitregime überhaupt die Möglichkeit für derartige Selbstreflexion bleibt.

Anschließend stellte der Berichterstatter seine Überlegungen zu „Digitalisierung als Kommodifizierungspfad für die Pflege-Profession“ vor (vgl. Walpuski 2025a; b; c). Darin betonte er den Widerspruch zwischen der (Semi-)Profession und einer Digitalisierung im Sinne einer ökonomischen Effizienzsteigerung und standardisierten Bürokratisierung, weil die Profession im Sinne einer stellvertretenden Krisenbewältigung (Oevermann) auf den Einzelfall zielt und einer Ethik verpflichtet ist. Hinzu käme der Widerspruch der auf Leiblichkeit abzielenden Pflege im Gegensatz zu einer auf Abstraktion und Distanz zielenden Technisierung, die zur Kommensurabilität beitrüge.

Lesung mit anschließender Diskussion

Lena Marbacher (2024), Gründungsherausgeberin des Wirtschaftsmagazins Neue Narrative, las einen Abschnitt ihres Buchs „Arbeit, Macht, Missbrauch – eine Gesellschaftskritik“. Machtmissbrauch hat demnach weder mit Geschlecht noch mit einer bestimmten Branche zu tun, und es sind keine Einzelfälle. Das Problem liege im System von Arbeit und Gesellschaft, und ein duldendes Umfeld sei eine Bedingung, die Machtmissbrauch ermöglicht. Marbachers Anliegen ist es aufzuzeigen, wie die Verhältnisse in Gesellschaft und Organisationen zu machtmisbräuchlichem Verhalten führen und wie man sie ändern kann.

Aus der Lesung entwickelte sich eine Podiumsdiskussion mit Michael Baumgarten (2024), der sich intensiv mit migrantischen Beschäftigten im deutschen Hochbau beschäftigt, sowie Jan Dieren MdB (SPD). Darin wurden insbesondere illegale Sub-Strukturen mit migrantischen Beschäftigten im Baugewerbe benannt, in denen die Beschäftigten für Gewerkschaften aufgrund von Sprachbarrieren, Unkenntnis des Arbeitsrechts oder schlicht Erschöpfung kaum erreichbar seien. Hier und auch in der Altenpflege wurden die Beschäftigungsverhältnisse problematisiert, aus denen die prekär Beschäftigten aus eigener Kraft kaum herausfänden – es bräue bessere Verwaltungspraxen (bspw. Vergabekriterien für Hochbau) und Kontrollen, aber auch aufsuchende Arbeit.

Demokratie in Arbeit

Bettina Kohlrausch, Soziologin und Wissenschaftliche Direktorin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, präsentierte in ihrer Keynote einen Überblick, „Wie Erfahrungen im Erwerbskontext die Einstellungen zur Demokratie prägen“. Ausgehend vom Gegensatz, dass Beschäftigung immer mit einem Machtungleichgewicht zwischen abhängig Beschäftigten und Arbeitgeber*innen (Kapital und Arbeit) verbunden ist, knüpfte sie an die wirtschaftspolitischen Grundsätze des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) von 1949 an. Danach reicht formale Demokratie nicht aus, sondern es brauche auch die Demokratisierung der Wirtschaft und der Betriebe. Sie schloss an das Konzept wirtschaftlicher Staatsbürgerrechte (Marshall 1949) an, die sich aus dem Status der Erwerbsarbeit ableiten, darunter kollektive Rechte wie Mitbestimmung und individuelle Rechte wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Schutz vor unternehmerischer Willkür, Arbeitszeitregelungen usw. Schließlich sozialstaatliche Instrumente wie die Sozialversicherungen. Um diese wirtschaftlichen Staatsbürgerrechte in Anspruch zu nehmen, braucht es Ressourcen und Anerkennung: Denn wenn keine Zeit, kein Geld, keine intellektuelle Stimulanz vorhanden sind, können demokratische Rechte kaum wahrgenommen werden (vgl. Honneth 2023; Heitmeyer 2018).

Dies spiegelt sich in den Wahlergebnissen der rechtsextremen Parteien wie der Alternative für Deutschland (AfD), wie Hövermann (2023) und Leipziger Autoritarismusstudie (vgl. Kiess et al. in: Decker et al. 2024) bereits dargestellt haben. Demnach sind AfD-

Wählende mit ihrer Erwerbsarbeit deutlich unzufriedener und fühlen sich deutlich weniger anerkannt sowohl in materieller (Gehalt nicht angemessen) wie sozialer Dimension (weniger Produzent*innenstolz, weniger Solidarität von Kolleg*innen). Auch der Widerspruch zwischen faktischer Vollbeschäftigung und subjektiv wahrgenommener Arbeitsplatzunsicherheit spielt dort mit hinein.

Auch im europäischen Vergleich zeigt sich eine signifikante Assoziation von arbeitsweltlicher Demokratieerfahrung mit positiven Einstellungen zu Demokratie und Europäischer Union. Umgekehrt zeigt sich ebenso, dass Transformationsängste mit signifikant erhöhter Wahlpräferenz für rechte Parteien verbunden sind.

Entscheidend für die Wahlentscheidung ist, wer trotz Unzufriedenheit Gegenstrategien hat, mit diesen umzugehen (Schwuchow 2023). Dabei zeigt sich Erwerbsarbeit europaweit als Mechanismus sozialer Integration und als Erfahrungskontext, in dem demokratische Einstellungen entstehen – oder, bei schlechten Rahmenbedingungen, antidemokratische.

Allerdings sind nicht nur die Möglichkeiten demokratischer Teilhabe wichtig, sondern auch die Arbeitsbedingungen, die gesellschaftliche Handlungsspielräume strukturieren. Dass sich Verteilungsfragen zuspitzen, zeige, dass es in den letzten Jahrzehnten Teilen der Gesellschaft sehr gut gelungen ist, Partikularinteressen durchzusetzen.

Für die Supervision als arbeitsbezogene Beratung lässt sich daraus die Frage ableiten, wie sie auf Mitbestimmungsstrukturen und Arbeitsbedingungen einwirken kann. Dass Supervision ein modellhaftes Lernen von Aushandlungsprozessen, also demokratischem Handeln, ermöglichen soll und kann, postulierte schon der Gründungsherausgeber dieser Zeitschrift, Gerhard Leuschner (1977), und noch wesentlich pointierter Hilda Lander (e. g. 1977a; b).

Diskriminierung und Entwürdigung

Ronja Philipp (HS München) berichtet aus dem Forschungsprojekt „Prof:in Sicht“ (Spagert und Wolf 2025) zur Sichtbarkeit von HAW-Professorinnen. Sie setzt „Sichtbarkeit, Geschlechterungleichheit und Würdeverletzung im akademischen Kontext“ in einen Zusammenhang. Sichtbarkeit dient dabei als soziales Kapital der Professorinnen, weil sie

Zugänge ermöglicht und als Voraussetzung für wissenschaftlichen Erfolg verstanden wird (Leahey 2007). Trotz ihres hohen sozialen Status können die Professorinnen gerade durch das mit Sichtbarkeit einhergehende beobachtet-sein (Stallberg 2023: 127) eine Vulnerabilität aufweisen. Beispiele seien die Ablehnung wissenschaftlicher Erkenntnisse in einer umkämpften Disziplin oder die Reduktion auf den weiblichen Körper und seine Attraktivität. Zwar gewähre der Status Professorinnen materielle Sicherheiten und gesellschaftliches Prestige, erzeugt durch die einhergehende öffentliche Sichtbarkeit jedoch eine Vulnerabilität insbesondere vor dem Hintergrund von Diskriminierungskategorien wie Gender.

Schutz der Würde am Arbeitsplatz

Die Juristin Tania Bazzani (EU Viadrina Frankfurt/Oder) referierte über „Die Neuausrichtung des Arbeitsrechts im Zeitalter neuer Beschäftigungsformen“. Im Fokus ihres Vortrages stand vor allem die durch digitale Plattformen organisierte Arbeit. Aufgrund der unklaren Rechtsstellung arbeitnehmerähnlicher Personen sieht die EU-Richtlinie 2024/283 zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit vor, dass bis Ende 2026 im nationalen Recht eine Beweislastumkehr implementiert wird: Wenn formal Selbstständige Aufträge über eine Plattform erhält, tritt die gesetzliche Vermutung eines Beschäftigungsverhältnisses ein, und die Plattform muss nachweisen, dass es sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis handelt. Gedacht ist hier zunächst vor allem an Logistikdienstleister und Clickworker, für die durch die Plattformkonstruktion mit einer Scheinselbstständigkeit arbeitsrechtliche Schutzvorschriften und Sozialversicherungen ausgehebelt werden. Insbesondere Solo-Selbstständige sind häufig stark abhängig von wenigen Auftraggebern, leiden unter Machtasymmetrien und fehlendem Schutz. Vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitssteuerung durch automatisierte Prozesslogiken („Künstliche Intelligenz“) (vgl. Walpuski 2025a; c) ist zudem ein Recht auf menschliche Aufsicht und menschliches Eingreifen bei automatisierten Entscheidungen, die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben, vorgesehen.

Die Intentionen der EU richten sich vor allem gegen ausbeuterische Praktiken in Grauzonen, wo die Vulnerabilität von Solo-Selbstständigen vor allem im Niedriglohnsegment zur Gewinnmaximierung dient. Aber sie trifft – vor allem wenn zudem die Empfehlung

des Europarates von 2019 zur Einführung angemessener Sozialversicherungssysteme für Selbstständige (2019/C 387/01) umgesetzt wird – auch freiberuflich tätige Supervisor*innen, die überwiegend als Solo-Selbstständige tätig sind.

Im abschließenden Vortrag der Politikwissenschaftlerin Silke Bothfeld (HS Bremen) zur Autonomie und Mitbestimmung in unübersichtlichen Arbeitswelten wurde deutlich, dass betriebliche Mitbestimmung ein zentrales und unterschätztes Instrument ist, das auch eine zentrale Strategie gegen Individualisierung und die Entfremdung von dem Bekenntnis zu Staat und Politik darstellen sollte. Anhand von Honneth (2023) und Margalit (2012) näherte sie sich dem Autonomiebegriff an, den sie als individuelle Kehrseite des Freiheitsbegriffs und Voraussetzung für Würde beschrieb (Bothfeld 2017).

Autonomie in der Arbeit verbindet sie dabei mit (gradueller) Selbstbestimmung der Arbeitsinhalte und Zeitstrukturen sowie der Kontrolle des Prozesses und der Arbeitsorganisation. Eine autonomiefeste Sozialpolitik benötige inhaltliche Kriterien und Verfahrenskriterien, denn kollektive Rechte sicherten individuelle Freiheit. Dafür brauche es akzeptable Maßstäbe für soziale Sicherheit, ein modernisiertes Sicherheitsversprechen und die Stärkung der betrieblichen Mitgestaltung. Dass bessere Arbeitsbedingungen in mitbestimmten Betrieben sowohl eine ökonomische (e. g. Mohrenweiser 2021; Schnabel 2020) wie eine demokratische Dividende (e. g. Jirjahn 2024; Jirjahn & Le 2023) erzeugten, sei empirisch belegt.

Fazit

Die Tagung an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Gewerkschaft und Interessierten positionierte ein wichtiges Thema, das in aktuellen politischen Diskursen um „mehr Leistung“ unterzugehen droht, und spannte gelungen einen Bogen von empirischen Einblicken in die Arbeitswelt und Sozialpolitik hin zu theoretischeren Überlegungen und Dialog. Deutlich wurde, wie unterschiedlich und wechselhaft der Begriff der Würde einerseits von den Forschenden interpretiert wurde, wie sich aber dennoch eine gemeinsame Gestalt ergab. Die eher subjektiv wahrgenommenen Würdeverletzungen allerdings in strukturelle Zusammenhänge einzufügen, blieb eine nur teilweise gelöste Aufgabe. An-

gesichts der Thesen Rostalskis (2024 – siehe Rezension in dieser Ausgabe) zu Vulnerabilitäten wären die gesellschaftlichen Entwicklungen und auch die Forschungsbeiträge aus Sicht des Berichtenden jedoch kritisch daraufhin anzufragen, wie sie zu einer vulnerablen Gesellschaft beitragen.

Eine Tagungsdokumentation soll in einem Open Access-Studienformat gegen Jahresende erscheinen.

Literatur

- Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Baumgardt, Johanna; Meyer, Markus; Schröder, Helmut (Hrsg.) (2024): Fehlzeiten-Report 2024. Bindung und Gesundheit – Fachkräfte gewinnen und halten, Wiesbaden: Springer. DOI 10.1007/978-3-662-69620.
- Baumgarten, Michael; Beck, Linda; Firus, Alexandru (2024): Helfer oder doch Fachkräfte? Migrantische Beschäftigte im deutschen Hochbau (fes diskurs), Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, online verfügbar unter <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21208.pdf>.
- Bebel, August (1879): Die Frau und der Sozialismus.
- Bothfeld, Silke (2017): Autonomie – ein Kernbegriff moderner Sozialstaatlichkeit. In: Zeitschrift für Sozialreform 63, S. 355-387.
- Castel, Robert (2007): La discrimination négative. Citoyens ou indigènes? Paris: Éditions du Seuil et La République des Idées.
- Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Heller, Aylina; Brähler, Elmar (2024): Vereint im Ressentiment: Autoritäre Dynamiken und rechtsextreme Einstellungen, Leipziger Autoritarismus Studie 2024. Gießen: Psychosozial. Online verfügbar unter <https://www.boell.de/de/leipziger-autoritarismus-studie>.
- Gröning, Katharina (1998): Entweihung und Scham. Grenzsituationen bei der Pflege alter Menschen. Frankfurt am Main: Mabuse 1998.
- Heitmeyer, Wilhelm (2018): Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung. Berlin: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp Wissenschaft.
- Hövermann (2023): Das Umfragehoch der AfD. Aktuelle Erkenntnisse über die AfD-Wahlbereitschaft aus dem WSI-Erwerbspersonenpanel (WSI-Report Nr. 92), Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, online verfügbar unter https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008748/p_wsi_report_92_2023.pdf
- Jirjahn, Uwe (2024): Gibt es eine demokratische Dividende betrieblicher Mitbestimmung? In: Research papers in Economics 6, Trier: Universität Trier.
- Jirjahn, Uwe; Le, Thi Xuan Thu (2024): Political spillovers of workplace democracy in Germany. In: Annals of Public and Cooperative Economics 95 (1), S. 5-31.
- Kock, Klaus; Kutzner, Edelgard; Ulland, Ninja (2023): Respekt ist die Grundlage von Verkaufsarbeit. Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung. In: praeview 14 (1), S. 6-9, online verfügbar unter

https://respectwork.de/fileadmin/user_upload/praeview_1-2023-0607_Kock_et_al_1.pdf

- Lander, Hilda (1977a): Demokratisierung durch Partizipationshandeln mit Hilfe des Lerninstrumentes Supervision. Dargestellt am Praxisfeld Elementar-Erziehung, insbesondere Kindergartenbeirat. Inauguraldissertation. Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main. Fachbereich Erziehungswissenschaften.
- Lander, Hilda (1977b): Politische Dimensionen von Supervision – eine Legitimationsskizze. In: Dora von Caemmerer, Friedrich Wilhelm Kröger, Hilda Lander, Heinrich Schiller, Hildegard Merkelbach und Ursula Walz (Hrsg.): Supervision, ein berufsbezogener Lernprozeß. Wiesbaden-Dotzheim: Verlag Haus Schwalbach, S. 67-85.
- Leahey, Erin (2007): Not by productivity alone: How visibility and specialization contribute to academic earnings, in: American Sociological Review 72 (4), S. 533-561.
- Lebeda, Dorothee (2021): Corona und die berufliche Pflege. In: FoRuM Supervision – Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 29 (58), S. 8-23. DOI: 10.11576/fs-5018
- Leuschner, Gerhard (1977): Beratungsmodelle in der Gruppensupervision. In: Dora von Caemmerer, Friedrich Wilhelm Kröger, Hilda Lander, Heinrich Schiller, Hildegard Merkelbach und Ursula Walz (Hrsg.): Supervision, ein berufsbezogener Lernprozeß. Wiesbaden-Dotzheim: Verlag Haus Schwalbach, S. 50–66.
- Marbacher, Lena (2024): Arbeit Macht Missbrauch. Eine Gesellschaftskritik. Frankfurt am Main: S. Fischer.
- Margalit, Avishai (2012 [1999]): Politik der Würde. Über Achtung und Verachtung. Berlin: Suhrkamp.
- Marshall, Thomas H. [1949]: Citizenship and Social Class. In: Ders. (1950): Citizenship and Social Class. And other essays, Cambridge: University Press.
- Merton, Robert K. (1949): Social Theory and Social Structure. Toward the codification of theory and research. Glencoe: Free Press.
- Mohrenweiser, J. (2022): Reconciling the opposing economic effects of works councils across databases, in: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 28, S. 384-406.
- Negt, Oskar (2011): Arbeit und menschliche Würde – Essay, in: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ) (15), S. 3-5.
- Rostalski, Frauke (2024): Die vulnerable Gesellschaft. Die neue Verletzlichkeit als Herausforderung der Freiheit. München: C.H. Beck (Edition Mercator).
- Schnabel, C. (2020): Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland: Verbreitung, Auswirkungen und Implikationen, in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik 21, S. 361-378.
- Schwuchow, Torben (2023): Kampf um Würde in der Arbeit. Rechtspopulismus als Ausdruck eines moralischen Unrechtsempfindens, Baden-Baden: Nomos.
- Spagert, Lina; Wolf, Elke (2025): “Doing Visibility: Understanding Gender and Discipline Differences in Science Communication on Social Media and in the Press”, in: Social Sciences 14 (3), 138. DOI: 10.3390/socsci14030138.
- Stallberg, Friedrich W. (2023): Soziologie der Würde: Eine Einführung in ihre Problemzugänge, Analysen und Befunde, Wiesbaden: Springer.
- Walpuski, Volker Jörn (2025a): Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung. Kritisch-ambivalente Reflexionen und Perspektiven. In: dvb forum. Zeitschrift des Deutschen Verbandes

für Bildungs- und Berufsberatung e. V. 64 (1), S. 4-9.

Walpuski, Volker Jörn (2025b – im Erscheinen): Intensive Care Unit: (Semi-)Profession im Dilemma zwischen Professionslogiken und Funktionalisierungserwartungen des Managements. In: Linda Dürkop-Henseling, Matthias Horwitz und Katrin Späte (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Beobachtungen von Krise. Perspektiven, Instrumente und Erfahrungen. Wiesbaden: Springer VS (Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 8).

Walpuski, Volker Jörn (2025c): Standardisierung unter Bedingungen der Digitalität – eine Herausforderung für Professionen. In: FoRuM Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 33 (64), S. 73-90. DOI: 10.11576/fs-7783.



Walpuski, Volker Jörn

Prof. Dr. phil.; Professor für Supervision und Coaching an der Evangelischen Hochschule Freiburg. Erziehungswissenschaftliche Promotion (Universität Bielefeld), M.A. Mehrdimensionale Organisationsberatung (Universität Kassel), M.A. Diakoniemanagement (Kirchliche Hochschule Wuppertal-Bethel), Diplom-Religionspädagoge (EFH Hannover), Supervisor und Coach (DGSv), Mediator (Bundesverband Mediation) und zertifizierter Onlineberater. Freiberuflicher Supervisor und Organisationsberater.

Publikationen: <https://orcid.org/0000-0002-9628-0283>

Kontakt: Volker.Walpuski@eh-freiburg.ekiba.de

Homepage: www.orevo.de