

Wenzel Matiaske zum 60. – eine Lobhudelei in 39 Versen?

Fietze, Simon; Holtmann, Doris; Schramm, Florian

Published in:
Zwischen Provinzen und Metropolen

Publication date:
2018

Document version:
Acceptoreret manuskript

Citation for published version (APA):
Fietze, S., Holtmann, D., & Schramm, F. (2018). Wenzel Matiaske zum 60. – eine Lobhudelei in 39 Versen? In S. Fietze, D. Holtmann, & F. Schramm (Eds.), *Zwischen Provinzen und Metropolen: Stationen einer sozioökonomischen Reise. Festschrift für Wenzel Matiaske* (pp. 1-8). Rainer Hampp Verlag.

Go to publication entry in University of Southern Denmark's Research Portal

Terms of use

This work is brought to you by the University of Southern Denmark.
Unless otherwise specified it has been shared according to the terms for self-archiving.
If no other license is stated, these terms apply:

- You may download this work for personal use only.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying this open access version

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details and we will investigate your claim.
Please direct all enquiries to puresupport@bib.sdu.dk

Wenzel Matiaske zum 60. – eine Lobhudelei in 39 Versen?

*Simon Fietze, Doris Holtmann, Florian Schramm**

In Zeiten der *rankings* und des *impacts* von Beiträgen sind Sammelbände, Festschriften zumal, aus der Mode gekommen. Mit einem Beitrag in einem Sammelband sind kaum Meriten verbunden, keine Mohrrübe (oder Würstchen, wie es *Thomas Mellewig* und *Erik Schäfer* in ihrem Beitrag „*Professorale Wurstschnappaktionen: Ein Abgesang auf Zielvereinbarungen in deutschen Hochschulen*“ formulieren) ermuntert den strebsamen Wissenschaftler, die strebsame Wissenschaftlerin, das Tagwerk zu verrichten. Und doch finden sich in diesem Band zahlreiche – meist reichlich beschäftigte Autor(inn)en – zusammen, die nur in Maßen von den Herausgebern stimuliert, ihren Beitrag für diese Festschrift leisten. Ermuntert wurden sie – so ist zu vermuten – nicht durch Mohrrübe oder Würstchen, sondern durch ihre Verbundenheit zu Wenzel Matiaske.

So liegt es nahe, einen Blick auf den Jubilar zu werfen, dem diese Festschrift gewidmet ist, wobei wir uns – auch wenn es gelegentlich angesichts seiner musikalischen Neigungen oder seiner Kochkünste schwer fällt – auf die wissenschaftliche Seite seines Lebens zu beschränken.

Auf den verschiedenen Stationen verfolgte Wenzel Matiaske seine Agenda, wobei sich diese auch mit Abstand aufgrund ihrer Vielfalt nicht mit wenigen Worten beschreiben lässt.

Wenzel Matiaskes Anliegen sind ohne Frage die sozialwissenschaftlichen Methoden. Neben der Anwendung in zahlreichen Beiträgen ist ihm auch die methodische Entwicklung seit jeher ein Anliegen. Ein beeindruckendes Beispiel ist die Entwicklung eines Programms für die Korrespondenzanalyse (1991 in *psychometrika* publiziert; Matiaske, 1991; 1994), die er bis heute anwendet und die auch seine Marottenhaftigkeit unabhängig von Zeitgeist und Mainstream zeigt. In jüngster Zeit erschienen zudem wieder Überblickswerke zu den Methoden der Organisationsforschung (Liebig & Matiaske, 2016; Liebig, Matiaske & Rosenbohm, 2017). Die mit Martin Spieß u. a. herausgegebene Schriftenreihe „Sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden“¹ be-

* *Simon Fietze*: A/Professor für Management und Entrepreneurship am Department of Entrepreneurship and Relationship Management der University of Southern Denmark in Sønderborg. E-Mail: simonf@sam.sdu.dk

Doris Holtmann: Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Personal und Arbeit der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg. E-Mail: holtmann@hsu-hh.de

Florian Schramm: Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Personalwirtschaft an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. E-Mail: florian.schramm@wiso.uni-hamburg.de

¹ Für eine Übersicht über die bisherigen Bände siehe <http://www.sozialwissenschaftliche-forschungsmethoden.de/>

darf der Erwähnung. Auch dürften schon mehr als 1.000 Nachwuchswissenschaftler(innen) an dem von Wenzel Matiaske initiierten und verantworteten jährlichen *International Research Workshop – Methods for PhD* in Sankelmark teilgenommen haben.² Dieser bietet neben einem umfassenden einwöchigen Programm, welches durch Expert(inn)en zu verschiedenen Themen und einem unermüdlichen Organisator im Hintergrund getragen wird, auch die Möglichkeit, den äußersten Norden Deutschlands von einer schönen Seite kennen zu lernen.

In inhaltlicher Hinsicht ist gewiss die Sozialtheorie an erster Stelle zu nennen. Zentral ist die 1999 publizierte Habilitationsschrift „Sozialkapital in Organisationen“, die 2013 auch in englischer Sprache erschien. Grundgedanken und gewisse Autoren finden sich oftmals auch in anderen Beiträgen, Badewannen sind alltagstauglich.

Dem Thema Arbeitszeit widmet er sich in diversen Drittmittelprojekten. Neben der Forschung zur Rufarbeit (Tobsch, Matiaske & Fietze, 2012; Tobsch, Schult, Fietze & Matiaske, 2012) stehen aktuell Projekte zu Arbeitszeitpräferenzen (Tobsch, Matiaske, Holst, Schmidt & Seifert, 2018) und Fragen der regionalen Zeitpolitik (Matiaske, 2017) auf der Agenda.

Das Feld der Industriellen Beziehungen beschäftigt Wenzel Matiaske ebenfalls. Ein Fokus bildet dabei die unterschiedlichen Motivlagen betrieblicher Akteure, finanzielle Mitarbeiterbeteiligungen in Unternehmen einzuführen (Fietze & Matiaske, 2016; Ortlieb, Matiaske & Fietze, 2016).

Ein weiteres Forschungsfeld ist der öffentliche Sektor. Wenzel Matiaske und Doris Holtmann (2007) analysierten Vergütungsfragen im öffentlichen Sektor. Diverse Beiträge mit verschiedenen Koautoren befassten sich mit dem erfolgreichen Verwaltungsmanagement (z. B. Matiaske, Olejniczak & Holtmann, 2011). Kürzlich (2018) erschien gemeinsam mit Gerd Grözinger ein Beitrag zur Drittmittelforschung an Hochschulen. Nicht nur hier ist ersichtlich, dass Wenzel Matiaske auch den Austausch mit der Anwendung, der Praxis sucht.

Insgesamt ergibt sich ein Werk, welches für Außenstehende kaum noch zu überblicken ist. Es lässt sich auch nicht auf eine oder zwei Nischen verweisen. Abstrakte und theorieorientierte Arbeiten finden sich auf seiner umfänglichen Publikationsliste wie anwendungsbezogene Veröffentlichungen oder Beiträge für die Wirtschaftspraxis. Die inhaltliche Arbeit geht nicht zu Lasten der methodischen Seite, wie auch Methoden nicht Selbstzweck bleiben. Auch die historische Seite unseres Faches entgeht ihm nicht. Bei aller Vielfalt findet sich als ein roter Faden eine sozioökonomische Betrachtungsweise: Theoretisch inspirierte, methodisch fundierte und empirisch reichhaltige Forschung, die gesellschaftliche Vorbedingungen und Folgen wirtschaftlicher Aktivität im Blick hat und die Zusammenarbeit mit anderen Disziplinen sucht statt scheut.

Diese fruchtbare Auseinandersetzung mit so vielfältigen Themen vollzieht sich nicht im stillen Kämmerlein. Eine Vielzahl von Koautoren und Begleitern schätzt die Zusammenarbeit, die gerade im Hinblick auf die empirische Forschung mit all den Mühen der Drittmittelbeschaffung und dem Projektmanagement verbunden sind. Über die

² Der International Research Workshop findet in diesem Jahr bereits in 12. Auflage statt. Auf der Webseite des Doktorandennetzwerkes findet sich eine ausführliche Dokumentation: <http://www.phd-network.eu/>

Jahre sind nicht nur etliche Promovenden betreut, sondern auch eine Vielzahl von Habilitationsverfahren begleitet worden.

Wie ist das alles zu schaffen? Die langjährigen Begleiter(innen) wissen zudem, dass die Umstände nicht immer ideal waren.

Angesichts dieses Schaffens fällt es den Gratulantinnen und Gratulanten leicht, statt einer Lobhudelei einen vielstimmigen Lobgesang anzustimmen. Dieser umfasst 39 Verse, die seitens der Herausgeberin und der Herausgeber anhand der akademischen Stationen sortiert wurden. Innerhalb dieser Stationen erfolgte die Auswahl jedoch nicht nach dem Leistungsprinzip (Wobei sich die Frage stellt, welche Leistung beim Schreiben eines Festschriftbeitrages als Kriterium herangezogen werden sollte.), sondern folgt – in Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Beiträge und Beitragenden – dem im Beitrag von *Dieter Sadowski* über „*Beinahe zufällige Karrieren*“ dargestellten Losverfahren.

Der erste und vielleicht prägendste Abschnitt liegt in den Jahren 1986 bis 1992. Nach dem Studium der Soziologie, Politologie und Volkswirtschaftslehre in Marburg, Zivildienst und einigen anderen Aktivitäten war Wenzel Matiaske in dieser Zeit an der Universität Paderborn tätig, wo er mit seiner Dissertationsschrift zu „Wertorientierungen und Führungssituation“ 1991 promoviert wurde. Begegnungen an dieser Station waren u. a. *Werner Nienhüser*, der in seinem Beitrag zur Festschrift über die „*Analyse negativer Unternehmenspraktiken (Bad Practices)*“ schreibt und dabei der Frage nachgeht, warum wir so viele Best Practices und so wenige Bad Practices finden und warum vermehrt schlechte Unternehmenspraktiken analysiert werden sollten. *Albert Martin* beleuchtet in seinem Beitrag „*Gesetzmäßigkeiten, Mechanismen und der soziale Tausch*“ noch einmal die Sozialen Tauschtheorien und inwiefern Verhaltensmechanismen die Tauschbeziehungen determinieren. *Ingo Weller* fordert in seinem Beitrag „*No Causation Without Manipulation*“ ein Umdenken in Forschung und Lehre hin zu einer Feldforschung, die evidenzbasiert praxisrelevante Ergebnisse hervorbringt und weniger die Bedürfnisse von Gutachtern und Herausgebern bedient. Ähnlich sieht es Wenzel Matiaske: Für ihn liegt die Wahrheit – damals wie heute – „nicht im Papier, sondern im Text“. Einen „blinden Fleck“ innerhalb der Personalforschung thematisiert *Wolfgang Mayrhofer* und diagnostiziert „kollektives Schweigen“, wenn es um die „großen gesellschaftlichen Themen“ geht. Er macht sich auf die Suche nach der „*Gesellschaftlich verantwortliche[n] Personalwirtschaftslehre (Responsible Human Resource Management)*“ und resümiert bereits im Titel „*Wo nichts ist, da kann vielleicht doch noch was werden*“. Zentral für die Betriebswirtschaftslehre ist die Frage, ob sie Gefahr läuft, ihr Profil als Fach durch eine immer weitere Spezialisierung zu verlieren. Dieses schon seit drei Dekaden diskutierte Problem beschäftigt *Wolfgang Weber* und versucht Antworten in den zahlreichen einführenden Lehrbüchern zur Betriebswirtschaftslehre zu finden („*Was ist Betriebswirtschaftslehre? Darstellung in Lehrbüchern zur Einführung in das Fach*“).³ Zu dieser Debatte beitragen wird sicherlich auch der Sammelband „*Ideengeschichte der Betriebswirtschaftslehre*“, den Wen-

³ Weitere Begegnung an dieser Station waren *Susanne Gretzinger* und *Susanne Royer* („Adding Social Capital Considerations to the Value Adding Web Concept of Clusters“) sowie *Thomas Mellewig* („Professorale Wurstschnappaktionen: Ein Abgesang auf Zielvereinbarungen in deutschen Hochschulen“ zusammen mit *Erik Schaefer*).

zel Matiaske und Wolfgang Weber (2018) gemeinsam herausgeben und der in Kürze erscheinen wird.

Vom Westfälischen zieht es Wenzel Matiaske in das gerade wiedervereinigte Berlin: Von 1992 bis 1998 ist er als Wissenschaftlicher Assistent an der TU Berlin tätig. 1999 habilitierte er sich mit der Schrift „Soziales Kapital in Organisationen“. In dieser Zeit lernte Wenzel Matiaske *Axel Haunschild* kennen. Dieser greift in seinem Beitrag „Soziales Kapital und soziale Verträge in netzwerkförmigen Beschäftigungssystemen“ Wenzel Matiaskes Habilitationsschrift auf und beschreibt Tauschbeziehungen im Rahmen von Arbeitsverträgen. Der Frage, was Arbeit „good“ oder „poor“ macht (Matiaske & Royer, 2005), ist Wenzel Matiaske immer wieder nachgegangen. So auch *Renate Ortlieb*, die in ihrem Beitrag „Bessere Arbeit durch Job Redesign?“ zwar von „Enttäuschende[n] Ergebnisse[n] einer Metaanalyse“ schreibt, aber zu dem Schluss kommt, dass der Forschung über „Gute Arbeit“ die Arbeit nicht „jedenfalls so schnell nicht ausgehen“ wird und auch nicht darf. Aktuell ist Wenzel Matiaske hierzu im Forschungsverbund Standards „Guter Arbeit“ aktiv, die eine DFG-Forschergruppe zum Thema vorbereiten soll.⁴ Zu „Guter Arbeit“ gehören auch kooperative Arbeitsbeziehungen. *Uwe Jirjahn* thematisiert in seinem Beitrag „Globalisierung und betriebliche Mitbestimmung“, inwieweit ausländische Investoren die Funktionsfähigkeit industrieller Beziehungen im jeweiligen Land verringern.⁵

Nach einer kurzen Phase als Privatdozent und einer Lehrstuhlvertretung in vertrauten Gefilden (wiederum die Universität Paderborn) – vom *tenure track* ließ sich damals nicht einmal träumen – konnte man im Jahr 2000 die Universität Flensburg zu Wenzel Matiaskes Berufung auf eine Professur für Allgemeine BWL, insbesondere Personal und Organisation beglückwünschen. *Gerd Grözinger* antwortet in seinem Beitrag „Das allzu kühle Herz der Ökonomen“ auf Wenzel Matiaskes Antrittsvorlesung vom 18. Mai 2001 über den „Wunsch der Menschen nach Wärme und de[n] kühle[n] Blick der Ökonomie“ (Matiaske, 2001) und versucht empirisch die Frage zu ergründen, ob Ökonomen (nicht doch) anders sind. „Wie prekär ist die Lage der ‚Mitte‘ in Deutschland? Und kann sie entlastet werden?“ beschäftigt *Gert G. Wagner* in seinem Beitrag und stellt die Frage, ob die soziale Lage der Menschen in Deutschland wirklich so prekär ist wie gemeinhin zu lesen und hören ist. *Peter Mühlau* zeigt in seinem Beitrag „The European Marriage Pattern and the Gendering of Domestic Work“, dass die Bewertung der Arbeitsqualität vom Geschlecht abhängt und inwieweit diese mit der Internalisierung sozialer Erwartungen übereinstimmt. Vermutlich aufgrund einer Vielzahl oder einiger wichtiger unbeantworteter E-Mails, versucht *Martin Spieß* sich einem ganz anderen Phänomen zu nähern: „Existenz und Wirken des Wenzel Matiaske“. Die methodisch sauber durchgeführte Analyse kann zwar die Existenz des Jubilars objektiv feststellen. Zur objektiven Beurteilung der Höhe der Wirkkraft der Person bedarf es jedoch weiterer Untersuchungen auf breiterer Datengrundlage. *Sergio Costa* blickt in seinem Beitrag „On Inequality and Difference“ zurück auf die Diskussion,

⁴ Siehe <https://www.sga.uni-hamburg.de/> für eine Übersicht über den Forschungsverbund, wo Wenzel Matiaske zusammen mit Margarete Schuler-Harms im Teilprojekt „Selbständigkeit und soziale Sicherung“ über Absicherung gegen soziale Risiken forscht.

⁵ Weitere Begegnungen an dieser Station waren *Elke Holst* („Happy Babyboomer“ zusammen mit *Verena Tobsch* und *Tanja Schmidt*, die Wenzel Matiaske später in seiner Zeit an der Universität Flensburg und Helmut-Schmidt-Universität Hamburg traf) und *Florian Schramm* („Zur selektiven Wirkung von Fusionen auf Beschäftigte. Ein Fallbeispiel“ zusammen mit *Julia Richter*).

die Wenzel Matiaske und Hauke Brunkhorst Anfang der 2000er Jahre an der Universität Flensburg über Gerechtigkeit und soziale Ungleichheit geführt haben. Anhand einer eingehenden Problemdarstellung beschreibt *Rainer Kreuzhof* in seinem Beitrag wie „Mitarbeiterbeteiligung und Ethikmanagement“ zu einer „nachhaltigen Unternehmensführung in mittelständischen Familienunternehmen“ führen können und plädiert für Aktionsforschung sowie partizipative Forschung, um für die Fragestellung weitere dienliche Erkenntnisse zu liefern. Das Thema Mitarbeiterbeteiligung spielt auch bei *Thomas Steger* (zusammen mit *Rainer Sieg*) eine Rolle. Die in ihrem Titel „Belegschaftsaktien – der Königsweg zur Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung in Deutschland?“ gestellte Frage wird ernüchternd beantwortet: Um der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (und damit den Belegschaftsaktien) in Deutschland zu größerer Bedeutung zu verhelfen, bedarf es einer wesentlichen stärkeren institutionalisierten Unterstützung und Förderung – zu einem ähnlichem Resümee kommt auch Wenzel Matiaske in seiner Forschung (Matiaske & Fietze, 2016). Auf „[d]ie Bedeutung von Innovation und Start-ups in der Regionalpolitik“ in Deutschland und Dänemark geht *Andreas P. Cornett* ein, der an dieser und anderen Fragestellungen gemeinsam mit Wenzel Matiaske im Rahmen eines Interreg-Projektes gearbeitet hat. Anhand von Konzepten und empirischen Daten wird aufgezeigt, dass insbesondere „Start-ups“ bzw. der „Entrepreneurial Spirit“ eine tragende Rolle beim zukünftigen Strukturwandel zukommt.⁶

2008 folgte der Jubilar dem Ruf an die Helmut-Schmidt-Universität in Hamburg. Der Verlockung des Rufs auf eine Professur für Soziologie, insbesondere Arbeit, Beruf, Organisation an die Universität Duisburg-Essen im Jahre 2011 widerstand er – neben anderen Berufungen – schweren Herzens. Dies bedauerte auch *Gerhard Bosch*, Gründer und damaliger Leiter des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Er fasst in seinem Beitrag „Die Debatte um Industrie 4.0 und Arbeit 4.0 in Deutschland“ zusammen und konstatiert, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in Verbindung mit stetig modernisierten Berufsbildern zum Erfolg der deutschen Wirtschaft beigetragen haben bzw. beitragen. *Eva Bamberg* (zusammen mit *Grit Tanner*, *Carolin Baur* und *Marlies Gude*) verknüpfen in ihrem Beitrag die CSR und „Gute Arbeit“ und zeigen wie „Corporate Social Responsibility durch gesundheitsförderliche Arbeit“ durch eine Erweiterung des Gesundheitsmanagements geschaffen werden kann. Mit dem Einfluss der Digitalisierung auf die Anforderungen von Beschäftigten setzt sich *Lutz Bellmann* in seinem Beitrag „Digitalisierung und betriebliche Bildung“ auseinander. Er skizziert einerseits die mit der Digitalisierung verbundene Substitution von Aufgaben durch Maschinen und verweist andererseits auf die stetige Fortentwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten. *Ortrud Lessmann* nimmt in ihrem Beitrag „Chancen für Frauen auf den ausgetretenen Pfaden der Männer?“ eine interdisziplinäre „Kritik der Chancengleichheitstheorien“ vor und präsentiert „das Ergebnis der Konfrontation sozialphilosophischer Ideen mit soziologischer Analyse“. Mit seinem Beitrag „Le Tour des artistes.“ beschreibt *Walther Müller-Jentsch* aus soziologischer

⁶ Weitere Begegnungen an dieser Station waren *Hauke Brunkhorst* („Am Ende des Wohlfahrtskapitalismus – Bedingungen demokratischer Solidarität im kapitalistischen Weltsystem“), *Berndt Keller* („Veränderungen der Arbeitswelt: Atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse“), *Simon Fietze* und *Christine Gröneweg* („Personalstrategien und Organisationsdemografie: Treiber oder Hemmschuh von Innovationen?“), *Kirsten Rohrlack* („Unternehmer(tum)kompetenzen entwickeln – ein Konzeptentwurf!“) und *Holger Hinz* („Ist die Marktrisikoprämie in Deutschland zeitstabil?“ zusammen mit *Sebastian Vollmer*).

Perspektive „[w]arum Künstler sich zu Gruppen zusammenschließen“ und zieht Parallelen zwischen der „Fluchtgruppe“ im Radsport und Gruppen in der Kunstszene. Günther Ortmannt beleuchtet in seinem Beitrag „Terminengeschäfte? Eine selbstreferentielle Festgabe“ den Nutzen der „Gabe“ eines Festschriftbeitrages entlang der Habilitationsschrift von Wenzel Matiaske. In seinem Beitrag „Flexible Arbeitszeiten – Zeitautonomie für die Beschäftigten?“ resümiert Hartmut Seifert die Entwicklung flexibler Arbeitszeiten und zeigt Felder auf, in denen die empirische Forschung noch Lücken aufweist. So z.B. bei der Frage wie flexible Arbeitszeiten sowohl Produktivität einerseits und Zeitautonomie der Beschäftigten andererseits steigern kann. Der Projektarbeiter Wenzel Matiaske rückt bei Michel E. Domsch und Désirée H. Ladwig in den Fokus. In ihrem Beitrag „Projekte in der Welt, in der wir leben“ analysieren sie den Projekterfolg Wenzel Matiaskes am Verlauf der verschiedenen Lebensphasen eines Projektes und bescheinigen dem Jubilar einschlägige Kompetenzen als Change Manager, Innovationsförderer und Mentor; alles Faktoren einer erfolgreichen Projektarbeit. Hans Hanau verwendet in seinem Beitrag den „Arbeitskraftunternehmer 4.0“ für eine juristische Analyse des Spannungsfeldes zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit. Dem bei Wenzel Matiaske wiederkehrenden Thema „Gute Arbeit“ widmet sich der Beitrag „‘Gute Arbeit!’ – Ein kaleidoskopartiger Streifzug“ von Dorothea Alewell. Sie stellt fest, dass „Standards Guter Arbeit“ kein neues Thema sind. Im Gegenteil: Standards haben sich in den letzten Jahrhunderten – in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Entwicklungen – immer wieder verändert.⁷

Zusammengefasst weist Wenzel Matiaske eine erfolgreiche Karriere eines deutschen Hochschullehrers auf: Rein ökonomisch bewertet zu Beginn ein wenig BAT IIa, dann das obligatorische C1, C3 und schließlich W3. Eine auskömmliche Pension steht zu erwarten... Aber nur ein „kühles Herz“ beschränkt sich auf ein solch materielles Fazit.

Wenzel Matiaskes beruflicher Werdegang zeigt, dass sein Interesse über einzelne Disziplinen hinausreicht. Er verfügt über fundierte Kenntnisse in der Soziologie, Politologie und Volkswirtschaftslehre und ist gleichzeitig breitgefächert in seinen Literatur- und Methodenkenntnissen. Dies befähigt ihn in unterschiedlichen Netzwerken solide Beiträge zu liefern, aber auch Netzwerke selbst zu initiieren. Dass er hilfsbereit ist, ist allgemein bekannt. Sein Wirken ist nicht eigennützig. Gewonnene Daten und Erkenntnisse sollen auch der Scientific Community zugänglich gemacht werden: die freie Zugänglichkeit von Software-Lösungen oder die Bereitstellung von Datensätzen für andere Forschende (u. a. über das Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten (DSZ-BO) in Bielefeld⁸). Neben dieser Uneigennützigkeit bestimmt auch sein starker Drang nach Daseinsfürsorge seinen Wirkungskreis, der häufig über die formale Verantwortlichkeit in Arbeitsbeziehungen hinausgeht. Dies wissen auch eine Reihe der Autorinnen und Autoren in diesem Band zu schätzen.

⁷ Weitere Begegnungen an dieser Station waren (bisher) Ulrich Mückenberger („Ein neues Politikfeld: Kinderzeitpolitik“), Dieter Sadowski („Beinahe zufällige Karrieren“), Jan Dettmers („Wenn man schon vor der Arbeit erledigt ist...“ zusammen mit Carolin Wendt) und Michael Gaitanides („Beirat vs. Non-Executive Member – ein kritischer Vergleich“).

⁸ Das DSZ-BO ist vom RatSWD akkreditiert und archiviert quantitative und qualitative Betriebs- und Organisationsdaten und stellt Datensätze für Sekundäranalysen zur Verfügung. Weitere Informationen sind auf der Webseite des DSZ-BO zu finden: <http://www.uni-bielefeld.de/dsz-bo/>

Bleibt uns nur noch Dir, lieber Wenzel (und natürlich auch allen anderen Leserinnen und Lesern) viel Freude bei der Lektüre zu wünschen. Wir hoffen, Du findest in den 39 Versen Anregungen für spannende Diskurse und genügend „Proviant“ für die weitere Reise zwischen Provinzen und Metropolen auf der sozioökonomischen Landkarte.

*Herzlich,
Simon, Doris und Florian*

Sønderborg (Dänemark), Hamburg, Berlin und Potsdam im Juni 2018

Danksagung

Ein solches Buch entsteht nicht von selbst. Wir bedanken uns bei Arno Krull, der uns dabei unterstützt hat, die einzelnen Beiträge in ein einheitliches Format zu bringen, was kein leichtes Unterfangen war, wenn im Prozess die Formatvorlage angepasst werden muss. Ein Dank geht auch an Nina Jebsen für unverzügliches Korrekturlesen des einen oder anderen Beitrages. Ein besonderer Dank geht an Rainer Hampp für seine spontane Bereitschaft, diese Festschrift zu verlegen und für seine Flexibilität, so dass das Buch auch rechtzeitig zum Abschluss gebracht werden konnte. Letztlich geht ein großer Dank an die Autorinnen und Autoren, die uneingeschränkt bereit waren, einen Text beizutragen. Ihnen ist auch für ihre Geduld und am Ende für ihre zügige und zielorientierte Mitarbeit zu danken. Trotz eines anfänglich guten Zeitmanagements, musste es am Ende schnell gehen. *Plane qualis dominus, talis et servus.*

Literatur

- Fietze, S. & Matiaske, W. (Hrsg.) (2016). *Dimensions and perspectives on financial participation in Europe*. Baden-Baden: Nomos.
- Grözinger, G. & Matiaske, W. (Hrsg.) (2018). Drittmittelforschung an Hochschulen. *Zeitschrift Hochschulmanagement (HM)*, 13(1), Sonderheft.
- Liebig, S. & Matiaske, W. (Hrsg.) (2016). *Methodische Probleme in der empirischen Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Liebig, S., Matiaske, W. & Rosenbohm, S. (Hrsg.) (2017). *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer.
- Matiaske, W. (1991). COR.ANALYSIS: A P-STAT macro for correspondence analysis. *Psychometrika*, 56, 154.
- Matiaske, W. (1994). *Correspondence analysis and utilities. A collection of P-STAT macros*. Technische Universität Berlin.
- Matiaske, W. (1999). *Soziales Kapital in Organisationen. Eine tauschtheoretische Studie*. München, Mering: Hampp.
- Matiaske, W. (2001). *Der Wunsch der Menschen nach Wärme und der kühle Blick der Ökonomie – Eine besinnliche Polemik zum Antritt* (Discussion Paper Nr. 1). Flensburg: International Institute for Management, University of Flensburg.
- Matiaske, W. (2013). *Social capital in organisations*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholar Publ.
- Matiaske, W. (2017). Zeitgerechte Region. Überlegungen zur Kooperation von Arbeits- und Organisationspsychologie sowie betriebswirtschaftlicher Personal- und Organisationsforschung. In C. Busch, A. Ducki, J. Dettmers & H. Witt (Hrsg.). *Der Wert der Arbeit* (S. 133–146). München, Mering: Hampp.
- Matiaske, W. & Holtmann, D. (Hrsg.) (2007). *Leistungsvergütung im Öffentlichen Dienst*. München, Mering: Hampp.

- Matiaske, W., Olejniczak, M. & Holtmann, D. (2011). Personalplanung. In C. Schaefer, J. Fischer & E. Hinz (Hrsg.), *Neues Verwaltungsmanagement* (Kapitel C 1.6). Berlin: Raabe.
- Matiaske, M. & Royer, S. (Hrsg.) (2005), Good Work – Poor Work. *management revue*, 16(4), Special Issue.
- Matiaske, W. & Weber, W. (Hrsg.) (2018). *Ideengeschichte der BWL*. Wiesbaden: Springer.
- Ortlieb, R., Matiaske, W. & Fietze, S. (2016). Employee share ownership in Germany: A cluster analysis of firms' aims. *management revue*, 27(4), 285-303.
- Tobsch, V., Matiaske, M. & Fietze, S. (2012). Abrufarbeit: Vor- und Nachteilsbetrachtung. *Personal-Quarterly*, 64(1), 26–29.
- Tobsch, V., Schult, M., Fietze, S. & Matiaske, W. (2014). Rufbereitschaft aus betrieblicher Sicht: Bedeutung, Ausgestaltung und Erfahrungen. In S. Fietze, M. Keller, J. Dettmers & N. Friedrich (Hrsg.), *Rufbereitschaft – Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft* (S. 7–28). München, Mehring: Hampp.
- Tobsch, V., Matiaske, W., Holst, E., Schmidt, T. & Seifert, H. (2018). *Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt. Methodische Aspekte der Präferenzmessung gewünschter Arbeitszeiten* (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 960). DIW: Berlin.