

Heiner Minssen

**ARBEITS- UND
INDUSTRIESOZIOLOGIE**
Eine Einführung

campusSTUDIUM

Arbeits- und Industriesoziologie

Campus Studium

Sozialwissenschaftliche Studienbibliothek, Band 3
Herausgegeben von Johannes Berger (Mannheim)

Heiner Minssen, Prof. Dr., ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung am Institut für Arbeitswissenschaften der Ruhr-Universität, Bochum.

© Campus Verlag GmbH

Heiner Minssen

Arbeits- und Industriesoziologie

Eine Einführung

Campus Verlag
Frankfurt/New York

© Campus Verlag GmbH

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.
ISBN 978-3-593-38192-3

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist
ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Über-
setzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen
Systemen.

Copyright © 2006 Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main
Umschlaggestaltung: Guido Klütsch, Köln
Druck und Bindung: KM-Druck, Groß-Umstadt
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier.
Printed in Germany

Besuchen Sie uns im Internet: www.campus.de

© Campus Verlag GmbH

Inhalt

Vorwort	9
1. Einleitung.....	11
2. Die Bedeutung von Arbeits- und Industriesoziologie und ihr Gegenstandsbereich.....	15
3. Das »scientific management« von Taylor: eine Leitlinie der Rationalisierung und ihre Kritik	26
4. Klassische Debatten: Themenstellungen der Industriesoziologie in Deutschland von der Gründungsphase bis zur Renaissancephase.....	36
4.1 Technischer Wandel und Industriearbeit	39
4.2 Das Bewusstsein der Arbeiter.....	47
4.3 Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit: Die Bedeutung von Gewerkschaften.....	55
5. Der Betrieb als soziales System.....	64
5.1 Hierarchie, Herrschaft und Kontrolle	64
5.2 Die Bedeutung von Konsens.....	71
5.3 Arbeitspolitik und Mikropolitik.....	77
5.4 Der Betrieb als Sozialgefüge und die Kontingenz von Entscheidungen	81

6. Zwei Diagnosen industrieller Entwicklung: systemische Rationalisierung und neue Produktionskonzepte.....	90
6.1 Ein neuer Rationalisierungstyp: die systemische Rationalisierung	92
6.2 Zunehmende Bedeutung von Arbeit: neue Produktionskonzepte.....	98
6.3 Rationalisierung: »arbeitskraftzentriert« oder »technikzentriert«?	105
7. Prozesse der Dezentralisierung.....	110
7.1 Operative Dezentralisierung	114
7.2 Strategische Dezentralisierung.....	132
7.3 Die Folgen der Dezentralisierungsprozesse für Facharbeiter und Meister	138
8. Entgrenzungen von Arbeit.....	149
8.1 Subjektivierung der Arbeit	150
8.2 Ein neuer Typus von Arbeitskraft? Der Arbeitskraftunternehmer	154
8.3 Veränderungen in der Gestaltung von Lohn und Leistung.....	159
8.4 Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort: Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?.....	166
8.5 Interessenvertretung in entgrenzten Arbeitssystemen.....	175
9. Das Management.....	181
9.1 Rekrutierung und Karriere von Managern.....	183
9.2 Die Arbeitssituation von Managern.....	189
9.3 Zeitliche und familiäre Anforderungen: die (Un-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie	193
9.4 Beratung des Managements: ein Betätigungsfeld für Arbeits- und Industriosozologen?	196

10. Dienstleistungsarbeit.....	205
10.1 Dienstleistungsgesellschaft und Dienstleistungsarbeit	206
10.2 Wissensintensive und interaktive Dienstleistungen	213
11. Rückschau und Ausblick.....	219
Glossar.....	225
Literatur	231
Sach- und Personenregister.....	257

Vorwort

Eine lesbare Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie, die sich eignet für Studierende, aber auch für Kollegen¹ aus anderen Disziplinen (nicht nur) der Soziologie, die sich über den Stand des Faches informieren wollen – so lautete der Auftrag. Das ähnelt ein wenig dem bekannten Ansinnen einer Quadratur des Kreises. Schließlich darf der eine Adressatenkreis nicht über-, der andere nicht unterfordert werden. Ob diese Quadratur gelungen ist, mag das Publikum entscheiden.

Johannes Berger, Maria Funder, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Herrmann Kotthoff, Andrea Maurer, Walther Müller-Jentsch und Uwe Wilkesmann haben einzelne Passagen mit kritischen Anregungen kommentiert. Ein Gutachter, der (leider) anonym blieb, hat mir mit seiner detaillierten Kritik sehr geholfen. Ich danke ihnen allen sehr für diese nicht selbstverständliche kollegiale Unterstützung. Manche ihrer Vorschläge habe ich übernommen, andere nicht; jedenfalls sind sie, aber das ist ohnehin klar, nicht verantwortlich zu machen für das vorliegende Produkt. Barbara Willmann hat für andere kaum leserliche handschriftliche Notizen in das Manuskript übertragen, akribisch den Druckfehlern hinterhergesehen und das Manuskript in eine Form gebracht, wie es der Verlag wünschte.

Barbara Blümel und Dietrich Groh haben mir sehr großzügig ihr Haus auf der griechischen Insel Paros zur Verfügung gestellt. Im Schatten des hundertjährigen Eukalyptus konnte ich mit Blick auf das Mittelmeer dem Manuskript einen letzten Schliff geben. Auch ihnen habe ich sehr zu danken.

¹ und selbstverständlich auch für Kolleginnen; der Einfachheit halber verwende ich hier und im Folgenden die männliche Form.

Ein letzter, aber umso intensiverer Dank gilt meiner Frau Eike Albertz; ohne ihre emotionale Unterstützung und ohne ihre Bereitschaft, abendliche oder sonntägliche Freizeitvergnügungen auch ohne mich zu unternehmen oder gleich ganz zu verschieben, wäre mir vieles schwerer gefallen.

Bochum, im November 2005

1. Einleitung

Die Geschichte der deutschen Arbeits- und Industriosozologie beginnt in diesem Buch erst mit dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Dies ist historisch zwar nicht ganz korrekt; üblicherweise startet man mit Karl Marx oder Max Weber (auf die natürlich auch ich Bezug nehmen werde). Doch es liegen genügend Einführungstexte vor (Lutz/Schmidt 1977; Burisch 1973; Fürstenberg 1977), die die Vorkriegszeit in der gebotenen Ausführlichkeit behandeln. Zudem entspricht dies einer Phaseneinteilung, die sich im Anschluss an Braczyk u. a. (1982) in der Industriosozologie weitgehend durchgesetzt hat.

Demzufolge können die fünfziger Jahre als die Gründungsphase der deutschen Industriosozologie bezeichnet werden, die sechziger als die Latenzphase und die siebziger als die Renaissancephase. Dem folgen dann, so Naschold (1997), die achtziger Jahre als die »Hochphase von Forschung und Diskussion in der deutschen Industriosozologie«. Dies bedeutet nicht, dass es danach bergab gegangen wäre, doch im Zuge der rasanten Veränderungen des deutschen Produktionsmodells sind frühere Gewissheiten der Industriosozologie fragwürdig geworden (Hirsch-Kreinsen 2000) – was indes kein Nachteil sein muss, sondern eher ein Ansporn für weitere theoretische Überlegungen und die Erschließung neuer Themenfelder.

Diese Phasen werden mit Ausnahme der Latenzphase in dieser Einführung behandelt, wobei freilich ein Schwergewicht auf die Forschungsergebnisse der jüngeren Zeit gelegt wird. Der zentrale Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriosozologie ist, wie im nächsten Kapitel ausführlicher dargelegt werden wird, die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit. Dazu werden Befunde, Thesen und Diskurse ausgewählter Themenbereiche vorgestellt, die in der Fachwelt unter dem Aspekt der Transformationsproblematik für

wichtig gehalten werden. Dies erfordert »Mut zur Lücke«; angezielt ist ein Überblick über Themenschwerpunkte, kein Gesamtabriss der arbeits- und industriesoziologischen Debatte der letzten fünfzig Jahre.

Es gibt in der Industriosozioologie keinen gesicherten Wissensbestand wie beispielsweise in den Naturwissenschaften, so dass eine Einführung sich gewissermaßen von selbst schreiben könnte. Zwar herrscht unter Industriosozioologen Einverständnis darin, dass die Massenproduktion ein wesentliches Kennzeichen moderner (westlicher) Gesellschaften ist und dass in der letzten Dekade tiefgreifende Reorganisationen auch in den Unternehmen der Massenproduktion vorstatten gegangen sind, doch dieses Einverständnis ist ein Einverständnis auf sehr allgemeiner Basis. Einigkeit besteht schon nicht mehr in der Interpretation dieser Sachverhalte etwa in Bezug auf die Chancen und die Risiken für die davon Betroffenen oder das deutsche Produktionsmodell insgesamt. Deswegen müssen unterschiedliche Theorieansätze und daraus folgende unterschiedliche Interpretationen von Empirie in dieser Einführung ihren Niederschlag finden.

»Mut zur Lücke« bedeutet auch, dass manche Themenstellungen, obwohl keineswegs unwichtig, nicht aufgenommen wurden, obwohl sie Gegenstand der zeitgenössischen Diskussion sind. Dazu zählen vor allem der Diskurs über Globalisierung und die Forschungen zu Netzwerken, ebenso der Komplex der industriellen Beziehungen, dem zumindest kein eigenständiges Kapitel gewidmet ist, auch wenn Gewerkschaften und Betriebsräte selbstverständlich ein Thema dieses Buches sind. Zu diesen Themenkomplexen gibt es leicht erhältliche Einführungen und Überblicksbände (Globalisierung: Schmidt/Trinczek 1999a; Netzwerke: Fischer/Gensior 1995, 2002; Windeler 2001; industrielle Beziehungen: Müller-Jentsch 1997). Angesichts des mir zur Verfügung gestellten Platzes musste ich mich entscheiden, worauf ich leichter verzichten konnte. Denn statt dessen sind Themenfelder aufgenommen, von denen zukünftig weiterer Forschungsertrag zu erwarten ist und die in früheren Lehrbüchern keine Rolle spielten. Dazu gehören in erster Linie das Thema »Management« und »Dienstleistungsarbeit«, aber auch die Debatte um eine »Entgrenzung von Arbeit«.

Eine weitere Lücke besteht in der notwendigen Auswahl und damit in der Begrenzung der herangezogenen Studien. Die deutsche Arbeits- und Industriesoziologie zeichnet sich durch ihre umfangreiche empirische Forschung aus; theoretische Überlegungen ohne Versuch einer empirischen Fundierung gibt es nicht. Das ist ein unbezweifelbares Pfund, doch die Forschung hat derart viele empirische Studien auch zu Detailproblemen hervorgebracht, dass es völlig unmöglich ist, sie alle in angemessener Weise zu berücksichtigen. Auch hier musste also eine Auswahl getroffen werden. Zwar hatten und haben manche Studien einen derartigen Einfluss auf den industriesoziologischen Diskurs, dass ihre Erwähnung außer Frage steht, doch darüber hinaus ist die Auswahl durchaus subjektiv, abhängig von den Schwerpunkten, die mir wichtig erscheinen.

Nachdem nun kurz dargelegt worden ist, was der Leser nicht erwarten darf, ist es an der Zeit, einen Abriss über den Inhalt zu geben. Das Buch startet in **Kapitel zwei** mit der Frage nach dem Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriesoziologie und dessen Bedeutung. Zwar hat *Industriearbeit* keine prägende Kraft mehr für moderne Gesellschaften, gleichwohl wird durch *Erwerbsarbeit* nach wie vor Einkommen und Wohlstand zugewiesen. Demnach ist die Arbeits- und Industriesoziologie *keine* Soziologie nur der Industriearbeit – dann würde sie auf Dauer an Bedeutung verlieren –, sondern sie untersucht die Formen und Folgen einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit, also der Transformation der Fähigkeit zu arbeiten in tatsächliche Arbeit, und behandelt damit ein zentrales Feld soziologischer Gegenwartsanalyse.

Das **dritte Kapitel** beschreibt das »scientific management« von Taylor, das lange Zeit eine Leitlinie von Rationalisierung und eine Art Negativfolie für industriesoziologische Bewertungen darstellte. Dabei beschränke ich mich auf die Grundzüge, da es zu diesem Problemkomplex mittlerweile eine Vielzahl von Übersichtsabhandlungen gibt. Dem folgt im **vierten Kapitel** ein Überblick über ausgewählte, mittlerweile klassische Studien zu den Auswirkungen des technischen Wandels auf die Arbeitsbedingungen, zum Zusammenhang zwischen Arbeitssituation und Arbeiterbewusstsein sowie zu den Gewerkschaften im Spagat zwischen Mitgliederinteressen und Einbindung in das kapitalistische System.

Im **fünften Kapitel** wird der Betrieb als soziales System vorgestellt. Es geht um den sozialen Nahbereich, um die Frage der Bedeutung von Kontrolle ebenso wie um die Bedeutung von Konsens, um die Bedeutung von Politik ebenso wie um die Bedeutung von oftmals informellen Regeln, wodurch auch die Frage nach der oftmals recht umstandslos vorausgesetzten Rationalität von Entscheidungen in Betrieben aufgeworfen ist.

Mit der »systemischen Rationalisierung« und den »neuen Produktionskonzepten« werden im **sechsten Kapitel** zwei Diagnosen, zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung durchaus Prognosen, der Rationalisierungsdynamik vorgestellt, die auch ein Interpretationsraster darstellen für die tiefgreifenden Reorganisationsprozesse seit den neunziger Jahren, die als operative und strategische Dezentralisierung im **siebten Kapitel** beschrieben werden. Die Folgen und die Bewertung dieser Prozesse sind Themen der zeitgenössischen industriesoziologischen Diskussion; dieser Diskurs wird im **achten Kapitel** zusammengefasst unter den Aspekten einer Subjektivierung von Arbeit, der Herausbildung eines neuen Typus von Arbeitskraft, dem Arbeitskraftunternehmer, den durch flexible Arbeitssysteme veränderten Anforderungen an die Gestaltung des Lohn-Leistungs-Verhältnisses und den veränderten Anforderungen an die betriebliche Interessenvertretung.

Das **neunte Kapitel** widmet sich einer Beschäftigtengruppe, die bisher nicht im Fokus des industriesoziologischen Interesses stand, die in Zukunft aber weitere Aufmerksamkeit erfahren wird: den Managern. Beschrieben werden ihre Karrierewege und ihre Arbeitssituation, ihre speziellen Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ihr Bedarf an Beratung, womit auch die Frage aufgeworfen ist, ob eine derartige Beratung ein Betätigungsfeld für Industrie-soziologen sein könnte. Nach dem wegen der nur schmalen Basis empirischer Forschungsergebnisse aus industriesoziologischer Feder kurzen **zehnten Kapitel** über die Tertiärisierung der Gesellschaft schließt das Buch mit einem kurzen Rück- und Ausblick.

Alle Kapitel lassen sich einzeln lesen; wo Bezug genommen wird auf andere Kapitel, ist dies ausgewiesen. Außerdem sind dem Buch ein Glossar und ein ausführliches Register beigelegt.

2. Die Bedeutung von Arbeits- und Industriesoziologie und ihr Gegenstandsbereich

Mit »Arbeits- und Industriesoziologie« wird eine soziologische Disziplin bezeichnet, die die Formen und Folgen unterschiedlicher Arten von Arbeit in Betrieben und Verwaltungen und deren Wechselwirkungen mit der Gesellschaft insgesamt untersucht. Es handelt sich nicht um zwei Teildisziplinen, sondern um ein Fach, das oftmals auch einfach nur »Industriesoziologie« genannt wird.

Dieses Fach hat eine große Tradition in der Soziologie. Vor gut zwanzig Jahren reklamierten Braczyk u. a. (1982: 17) selbstbewusst, mit Industriesoziologie immer auch zugleich **allgemeine Soziologie** zu betreiben. Dies war allerdings an die Bedingung geknüpft, dass die moderne Gesellschaft gleichgesetzt werden konnte mit der Industriegesellschaft, also einer Gesellschaft, die gekennzeichnet war durch einen spezifischen Typus von Arbeit, eben Industriearbeit. Diese wurde in der Regel von Männern ausgeübt, durch eine tayloristische Organisation von Arbeit als Voraussetzung der Massenproduktion und ein darauf bezogenes System von industriellen Beziehungen, Ausbildung und Arbeitsmarktregulierung. Mit diesem Verständnis von Industriegesellschaft stand ein Konzept der Gesellschaftsanalyse zur Verfügung, das allenthalben geteilt wurde und das vor allem versprach, mit empirisch gesättigten Aussagen über den industriellen Sektor zugleich Rückschlüsse auf die Gesellschaft insgesamt ziehen zu können.

So einfach ist die Lage heute nicht mehr, denn eine wesentliche Bedingung ist nicht mehr erfüllt: Gesellschaft ist kaum noch allein über industrielle Produktion und Industriearbeit zu erklären. Zuneh-

mend wird in Zweifel gezogen, ob moderne Gesellschaften überhaupt noch als Industriegesellschaft begrifflich angemessen zu erfassen sind; mittlerweile gibt es eine Vielzahl von konkurrierenden Angeboten, seien es nun die Risikogesellschaft, die Wissensgesellschaft, die Organisationsgesellschaft, die Erlebnisgesellschaft oder gleich die funktional differenzierte moderne Gesellschaft (vgl. die Zusammenstellungen bei Schimank/Volkman 2000; Kneer u. a. 2001). Zudem steht ein überzeugendes und im Fach allgemein akzeptiertes Theorieangebot, das den Anspruch auf Interpretation der empirischen Befunde im Rahmen einer Gesellschaftstheorie einzulösen vermag, nicht mehr zur Verfügung, seit mit der Erosion der Industriegesellschaft auch die Marxsche Theorie, die eine solche »Großtheorie« darstellte, viel von ihrer Überzeugungskraft verloren hat.

Deswegen sind die Ambitionen bescheidener geworden. Deutschmann (2002: 48) etwa erklärt das Projekt einer Theorie »der« Gesellschaft zum »Wunschtraum« und empfiehlt eine Beschränkung auf Theorien mittlerer Reichweite. Es gibt, wenn auch vereinzelt, Versuche, moderne soziologische Theorieentwürfe für industriesoziologische Fragestellungen nutzbar zu machen – etwa die »reflexive Modernisierung« von Ulrich Beck (Pries 1991; Deutschmann u. a. 1995), die Systemtheorie Luhmannscher Provenienz (Wehrsig/Tacke 1992; Tacke 1997), auch Überlegungen des »interpretativen Paradigmas« (Bosch 1997) oder des »negotiated-order«-Ansatzes (Müller-Jentsch u. a. 1997). Freilich können derartige Anleihen den Verlust von Gewissheiten, den der Bezug auf eine »Großtheorie« nun einmal bietet, nur in Grenzen kompensieren.

Zusätzliche Verunsicherung wurde dadurch ausgelöst, dass der Arbeits- und Industriosozologie die Relevanz ihres zentralen Untersuchungsgegenstandes bestritten wurde, und zwar die Bedeutung der **Erwerbsarbeit**. Offe (1983) hat nicht zu Unrecht darauf hingewiesen, dass die ehemals angenommene umfassende soziale Determinationskraft von Erwerbsarbeit soziologisch fragwürdig geworden ist, so dass es ebenso sinnvoll sei, nach dem Gesellschaftsbild des Arbeiters zu fragen wie nach dem des Mineralölverbrauchers oder Mehrwertsteuerzahlers. Dies bedeutet aber keineswegs, dass Arbeit bedeutungslos geworden wäre, wie es in der immer noch modischen Rede vom »Ende der Arbeitsgesellschaft« (Dahrendorf 1983) sugge-

riert wird. Arbeit ist nach wie vor zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen erforderlich und damit der entscheidende Faktor für gesellschaftlichen Reichtum; und nach wie vor ist (Erwerbs-)Arbeit der zentrale Mechanismus, über den Einkommen, Status und Prestige zugewiesen werden. Dies belegt bereits ein kurzer Blick auf die Massen(erwerbs-)arbeitslosigkeit, die ja nur deswegen ein gesellschaftlich relevantes Problem darstellt, weil Erwerbsarbeit eben nicht nur materielles Einkommen, sondern auch Teilhabe am gesellschaftlichen Wohlstand bedeutet. Insofern mag Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie für die Analyse moderner Gesellschaft an Strahlkraft eingebüßt haben, irrelevant ist sie deswegen keineswegs geworden.

Daraus ergibt sich dann auch die **Bedeutung der Arbeits- und Industriesoziologie**; sie beschäftigt sich mit einem Themenfeld und hat einen Gegenstandsbereich, in dem entscheidend über soziale Wohlfahrt und soziale Ungleichheit bestimmt wird. Einkommen, Karriere, gesellschaftliche Prosperität, letztlich die Sozialstruktur der Gesellschaft – all dies beruht nach wie vor auf Erwerbsarbeit.

Lange Zeit beschäftigte die Arbeits- und Industriesoziologie sich, wie gesagt, mit einem besonderen Typus von Erwerbsarbeit, nämlich der Industriearbeit, insbesondere der Arbeit im industriellen Großbetrieb. Dies wäre heute nicht mehr angemessen. Denn auch wenn es sicherlich voreilig war, das Ende der Arbeitsgesellschaft auszurufen, so darf doch nicht übersehen werden, dass sich der Gegenstandsbereich der Arbeits- und Industriesoziologie erheblich verändert hat. Arbeit hat ihr Gesicht gewandelt; sie ist nicht mehr gleichzusetzen mit Industriearbeit oder gar körperlich schwerer Arbeit im Bergbau und in der Stahlindustrie. Statt dessen wird zunehmend Arbeit zur Erzeugung von Dienstleistungen verrichtet. Dabei hat ein Typus von Arbeit an Gewicht gewonnen, der oftmals als »Wissensarbeit« bezeichnet wird. Dies ist zwar ein problematischer Begriff, da er im Gewand des Neuen daherkommt, obwohl auch körperliche Arbeit ohne Wissen nicht denkbar ist². Richtig aber ist, dass **geistige Arbeit** wichtiger geworden ist, bei der Produktion von Gütern ebenso wie bei der Produktion von Dienstleistungen. Dies hat nicht nur die Arbeitsinhalte verändert, sondern auch die Bedingungen, unter denen

² Vgl. dazu Kap. 10.

gearbeitet wird. Stärker als früher wird auf das Leistungsvermögen, das Engagement und die Selbststeuerungsfähigkeiten der Beschäftigten gesetzt. Diese »subjektive Modernisierung der Arbeitsgesellschaft« (Heidenreich 1996) hat zu erheblichen Veränderungen geführt, die von Schmidt (1999: 18f.) in einprägsamen Formeln zusammengefasst werden: »von Produkt zu Projekt«, »von Erledigung zu Erfolg«, »von Schweiß zu Adrenalin« etc.

So können wir zunächst einmal festhalten, was Arbeits- und IndustriesozioLOGIE *nicht* ist: Sie ist nicht per se allgemeine Soziologie; sie ist eine »Bindestrich-Soziologie« wie andere auch, die sich mit einem Ausschnitt sozialen Handelns beschäftigt; bei diesem Ausschnitt freilich handelt es sich um einen, wenn nicht sogar den für die Reproduktion der Gesellschaft zentralen Bereich. Und sie ist keine Soziologie »der« Industrie; IndustriesozioLOGIE ist eine Soziologie der Güterproduktion ebenso wie der Dienstleistungsproduktion.

Die Veränderungen im Forschungsfeld machen eine positive Gegenstandsbestimmung heute schwerer als früher. Brose (1998: 134) hat angesichts der fortschreitenden Prozesse der Tertiarisierung, sozialen Differenzierung und einer damit verbundenen, offensichtlichen Veränderung der Sozialstruktur nach dem »evidenten Forschungsgegenstand der IndustriesozioLOGIE« gefragt und dies ist zweifellos eine berechtigte Frage. Wegen der skizzierten Veränderungen des Untersuchungsfeldes kann zur Beantwortung der Frage nicht an frühere Versuche einer Gegenstandsbestimmung angeknüpft werden. Wir müssen deswegen einen anderen Zugang suchen und knüpfen dabei zunächst an Überlegungen zur Beziehung von Organisationen und ihrer Umwelt an.

Lange Zeit wurde dieses Verhältnis als ein deterministisches interpretiert: Organisationen, also Betriebe, Verwaltungen, Schulen, Krankenhäuser etc. (vgl. Müller-Jentsch 2003), verändern sich in Abhängigkeit von Veränderungen ihrer Umwelt; ein Wandel der Umweltbedingungen muss einen Wandel der Organisationsstrukturen nach sich ziehen. Das Verhältnis von Umwelt und Organisation wurde also kausal-deterministisch gefasst: Umwelt als unabhängige, Organisation als abhängige Variable. Aus der modernen Organisationsforschung ist jedoch mittlerweile bekannt, dass Organisationen sich eben nicht in dieser strikten und unmittelbaren Abhängigkeit

von ihrer Umwelt wandeln, sondern dass sie selbst entscheiden, wie sie auf Umweltveränderungen reagieren. Umwelt stellt für soziale Systeme ein »Rauschen« dar, das erst dann zu Reaktionen führt, wenn dieses Rauschen organisationsinterne Irritationen hervorruft; ein Sachverhalt muss »auf die Entscheidungszusammenhänge des Systems bezogen werden« (Luhmann 1988: 173), bevor er organisationsintern als Entscheidungsproblem thematisiert wird. Die Umwelt ist also keine fixe Größe, sondern Organisationen »konstruieren« ihre Umwelt. Als ein relevantes Problem müssen Sachverhalte überhaupt erst einmal definiert werden, und zwar von durchsetzungsmächtigen Akteuren, die in der Lage sind, ihre Sichtweise für die Organisation verbindlich zu machen. In der Industriesoziologie ist dies gelegentlich (Pries 1991; Minssen 1992) als »Transformationsproblem« bezeichnet worden, um deutlich zu machen, dass die betriebliche Verarbeitung von Umwelteinflüssen ein »*konstruktiver Prozess* der stofflichen und sozialen Gestaltung von Wirklichkeit« (Pries 1991: 134; Hervorhebung im Original) ist.

Damit wird die begrenzte Unabhängigkeit – Luhmann würde sagen: die operative Geschlossenheit – von Betrieben betont und dies verschafft einen Zugang zu dem Gegenstandsbereich der Industriesoziologie. Betriebe haben nämlich drei Zugriffsbereiche, die im Sinne einer optimalen Kapitalverwertung gestaltbar sind, und zwar Technik, Organisation und Arbeit. Als »Transformationsproblem« formuliert, geht es vor allem um die **Transformation von Arbeitskraft in Arbeit**. Betriebe setzen Technik ein zur Effektivierung ihrer Produktion, sie organisieren die Arbeitsabläufe und sie beschaffen sich auf dem Arbeitsmarkt zureichend qualifiziertes Personal. Doch damit ist es nicht getan, die eigentlichen Probleme setzen dann erst ein; Betriebe müssen nämlich die Differenz zwischen Arbeitskraft und Arbeit bewältigen, das heißt die Differenz zwischen der **Fähigkeit zu arbeiten** und der Entäußerung dieser Fähigkeit, also **tatsächlicher Arbeit**. Schließlich bedeutet die Fähigkeit zu arbeiten keineswegs, dass auch wie gewünscht gearbeitet wird. Der Abschluss eines Arbeitsvertrages löst dieses Transformationsproblem nicht, denn in einem Arbeitsvertrag sind nur die allgemeinen Bedingungen der Verausgabung von Arbeitskraft (im Extremfall nur Arbeitszeit und Arbeitsentgelt) geregelt, nicht jedoch die Art und Weise, wie

gearbeitet wird. Dies ist nicht einer unzureichenden Vertragsgestaltung, sondern dem Gegenstand selbst geschuldet; motiviertes Arbeiten kann vertraglich schlechterdings nicht vereinbart werden.

Die sich aus der **Unbestimmtheit des Arbeitsvertrages** ergebende Problematik einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist also das entscheidende Problem, das in Betrieben und Verwaltungen immer wieder neu gelöst werden muss. Erkannt wurde es bereits von Marx:

»Die eigentümliche Natur dieser spezifischen Ware, der Arbeitskraft, bringt es mit sich, dass mit der Abschließung des Kontrakts zwischen Käufer und Verkäufer ihr Gebrauchswert noch nicht wirklich in die Hand des Käufers übergegangen ist. Ihr Wert, gleich dem jeder andren Ware, war bestimmt, bevor sie in die Zirkulation trat, denn ein bestimmtes Quantum gesellschaftlicher Arbeit ward zur Produktion der Arbeitskraft verausgabt, aber ihr Gebrauchswert besteht erst in der nachträglichen Kraftäußerung. Die Veräußerung der Kraft und ihre wirkliche Äußerung, das heißt ihr Dasein als Gebrauchswert, fallen daher der Zeit nach auseinander« (Marx 1972: 188).

Die **Arbeitskraft** ist die einzige Ware, die der Lohnarbeiter besitzt; sie ist zudem nicht von seiner Person zu trennen. In einer kapitalistischen Gesellschaft wird er sie, da er sein Leben lang auf den Verkauf eben dieser einen Ware angewiesen ist, möglichst pfleglich zu behandeln suchen, um die Verkaufsfähigkeit seiner Ware zu erhalten; sein Interesse besteht darin, seine Arbeitskraft zu schonen. Dieses wiederum entspricht nicht dem Interesse des Unternehmers an der Nutzung des Gebrauchswerts dieser Ware; er will durch die Nutzung der Arbeitskraft einen möglichst hohen Mehrwert produzieren, indem er sie mehr arbeiten lässt als sie gekostet hat, und greift zu Strategien der Extensivierung (Verlängerung des Arbeitstages) und Intensivierung (Verdichtung der »Poren« des Arbeitstages) von Arbeit (ausführlicher dazu Deutschmann 2002: 104ff.).

Dass die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ein Problem darstellt, erschließt sich keineswegs nur vor dem Hintergrund Marx-scher Überlegungen. So begründet etwa Luhmann (1985) den gleichen Sachverhalt damit, dass Personen zur Umwelt sozialer Systeme gehören; dies gilt auch für formalisierte soziale Systeme, also Betriebe oder Verwaltungen. Sie benötigen deswegen Regeln, um Zugehörigkeit zu erkennen. Dies sind, so Luhmann (1988), Mitgliedschaftsre-

geln, durch die klar definiert ist, wer dazugehört und wer nicht; man tritt Organisationen formell bei und aus ihnen auch wieder aus. Allerdings bleiben auch bei Mitgliedschaft Probleme offen. Denn Mitgliedschaft umfasst nie die ganze Person. Jede Person ist zugleich Mitglied mehrerer Organisationen, also nicht nur des Betriebes, in dem Geld verdient wird, sondern auch noch beispielsweise in Gewerkschaften oder politischen Parteien. Zudem kann jede Person mehr als das, was in der jeweiligen Organisation abverlangt wird. Bei Mitgliedschaft handelt es sich also nie um Vollmitgliedschaft, um Vollinklusion. Organisationen entwickeln Luhmann zufolge deswegen Programme, um gewünschtes Verhalten zu konditionieren. Die Tatsache einer vertraglich vereinbarten Mitgliedschaft sagt also noch nichts aus über tatsächliches Handeln, und Konditionierungsprogramme können Handeln vielleicht lenken, aber nicht bis ins Detail steuern.

Wie auch immer begründet: Betriebe haben das Problem zu lösen, »das Arbeitsvermögen in wirkliche Arbeit umzusetzen« (Berger/Offe 1982: 351), und vor allem: in möglichst viel und an den betrieblichen Zielen ausgerichtete Arbeit umzusetzen. Strategien der Organisierung und der Technisierung sind auch auf die Bewältigung dieses Problems gerichtet, aber sie stellen letztlich nur flankierende Maßnahmen dar. Dass die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ein immer wieder zu lösendes Problem ist, hat seine Ursache darin, dass Arbeiter und Angestellte – wie alle Menschen – auch »opportunistisch« sind; sie neigen dazu, sich ihren Vorteilen entsprechend zu verhalten, also beispielsweise Leistung zurückzuhalten, Pausen eigenmächtig zu verlängern oder zu spät zum Dienst zu erscheinen. Das tun sie nicht ununterbrochen, doch ein solches Verhalten ist eben auch nicht ausgeschlossen, und gerade das ist der entscheidende Punkt: Arbeiter und Angestellte müssen auch arbeiten *wollen*; sie dürfen nicht nur körperlich anwesend sein und »Dienst tun«, sie müssen auch bereit sein, sich zu engagieren. Jeder Arbeitsprozess würde bei einem Dienst nach Vorschrift nach kurzer Zeit kollabieren. Jede Produktion, und sei sie noch so effizient organisiert und technisiert, ist auf dieses »Mitmachen« angewiesen. Eine Produktion selbst am Fließband wäre nicht möglich, wenn die Arbeiter nicht immer wieder kleinere Störungen, die in jedem hochtechnisierten System an der

Tagesordnung sind, selbsttätig ausbügeln würden, und auch die Verfahrensvorschriften in einer Verwaltung räumen Ermessensspielräume ein, die so oder anders genutzt werden können. Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit ist eine ständige Herausforderung, vor der jeder Großbetrieb, jeder Handwerksbetrieb und jede Verwaltung steht.

Die lakonische Frage von Berger (1995): »Warum arbeiten die Arbeiter?«, ist durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages also keineswegs beantwortet und genau auf diese Frage sucht die Arbeits- und IndustriosozioLOGIE eine Antwort – nicht im Sinne von Ratschlägen, wie Arbeiter zum Arbeiten zu bewegen sind, sondern im Sinne einer Analyse der in den Betrieben und Verwaltungen verfolgten Strategien, mit denen das Transformationsproblem bewältigt werden soll. Sie fragt danach, unter welchen Voraussetzungen und mit welchen Folgen gearbeitet wird, wie Betriebe und Verwaltungen Arbeiter und Angestellte dazu bringen, den betrieblichen Ansprüchen gemäß zu arbeiten, und welche Risiken, aber auch Chancen sowohl für Betriebe und Verwaltungen als auch für die Beschäftigten mit unterschiedlichen Formen einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit verbunden sind. Es geht der Arbeits- und IndustriosozioLOGIE also darum, »den Kauf und Verkauf von Arbeitskraft sowie ihren Einsatz als einen sozialen Prozess zu analysieren« (Deutschmann 2002: 49). Wie wir sehen werden, fallen die dazu vorgelegten Befunde im Zeitverlauf ganz unterschiedlich aus; während früher die Transformationsproblematik vor allem als Herrschafts- und Kontrollthematik behandelt wurde, haben mittlerweile Kooperationsbezüge verstärkte Aufmerksamkeit gefunden.

Die Art, wie Betriebe und Verwaltungen diese Transformationsproblematik angehen und bewältigen, hat nun erhebliche gesellschaftliche Folgen, da sie eine wesentliche Ursache sozialen Wandels ist. Wenn entsprechend tayloristischen Maximen (vgl. Kap. 3) die Arbeitsaufgaben tief gegliedert werden, sodass für deren Erledigung nur Anlernqualifikationen erforderlich sind, hat das Rückwirkungen auf den Arbeitsmarkt; wenn im Unterschied dazu qualifiziertes Personal nachgefragt wird, um integrierte Aufgaben zu erledigen, ist die Berufsbildung gefordert. Und wenn die Transformationsproblematik gewissermaßen externalisiert wird, indem Produktionsstandorte ge-

geschlossen und in anderen Ländern wieder eröffnet werden, liegen die Folgen ohnehin auf der Hand.

Die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit kann also aus unterschiedlichen Perspektiven untersucht werden. Geht es um die Frage, welche Folgen die unterschiedlichen Formen der Transformationen für die Arbeitssituation der Arbeitenden haben, dann wird eine **arbeitssoziologische** Perspektive angelegt. Wenn danach gefragt wird, aus welchen Gründen und mit welchen Friktionen Betriebe zu ihren jeweiligen Strategien gelangen, um die Transformation von Arbeitskraft in Arbeit zu bewältigen, dann steht eine **betriebssoziologische** Perspektive im Vordergrund. Und wenn die Folgen für die Branche, den Arbeitsmarkt oder den Wirtschaftsstandort akzentuiert werden, dann handelt es sich eher um eine **industriesoziologische** Untersuchung. Doch sind dies nicht klar abgrenzbare Fragestellungen, sondern unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in einem gemeinsamen Forschungsprogramm; insofern schließt Arbeits- und Industriesoziologie auch Betriebssoziologie ein. Dieses Forschungsprogramm zielt auf die Analyse der Formen und des Wandels einer Transformation von Arbeitskraft in Arbeit und deren Folgewirkungen nicht nur für die Arbeitenden, sondern für die moderne Gesellschaft insgesamt³.

Wenn wir diese Überlegungen zusammenfassen, können wir als **Untersuchungsfeld der Arbeits- und Industriesoziologie** Folgendes festhalten:

Die Arbeits- und Industriesoziologie analysiert in allen Bereichen von Erwerbstätigkeit die unterschiedlichen Formen und die Folgen der Transformation von Arbeitskraft in Arbeit. Diese Transformation ist ein sozialer Prozess, der nicht nur (durchaus ungeplante) Folgen für die Gestaltung von Arbeit, sondern für die Gesellschaftsstruktur insgesamt hat.

Nun ist dieser Gegenstandsbereich kein exklusives Betätigungsfeld von Arbeits- und Industriesoziologen; auch andere Wissenschaften

³ Wegen des Bezuges auf die Gesellschaft wird seit den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts unter den im Fach Tätigen oftmals als Kurzbezeichnung für die Disziplin nur »Industriesoziologie« verwandt.

wie etwa die Betriebswirtschaftslehre beschäftigen sich damit. Von dieser unterscheidet die Arbeits- und Industriosozio­logie sich in zu­mindest zweifacher Hinsicht: erstens wird in der Betriebswirtschaftslehre das Transformationsproblem in gewisser Weise als gelöst unter­stellt. Mit der Modellannahme des **Homo oeconomicus** hat man ein Muster sozialen Handelns zur Verfügung, das betriebliche Vorgänge zu erklären erlaubt. Sind die ökonomischen Kalküle des Arbeiters befriedigt, wird er, rational, wie er nun einmal ist, so arbeiten, wie man es von ihm verlangt – was allerdings (dies ist der Betriebswirt­schaftslehre durchaus bewusst) noch nicht sicherstellt, dass dieser rationale Arbeiter seinen Arbeitsvertrag auch *gewissenhaft* erfüllt; doch mit geeigneten Maßnahmen der Entgeltgestaltung und der Personal­führung und -motivation, kurz: mit intelligentem *Human-Resource-Management* sowie einer effizienten Koordination des Produktions­prozesses ist das Problem in den Griff zu bekommen. Die Arbeits- und Industriosozio­logie hingegen thematisiert die Kontingenzen und die nicht-intendierten Folgen sozialen Handelns; ihr Bezugspunkt ist nicht das Individuum im Arbeitsprozess, sondern sie hat die Struktu­ren im Blick, innerhalb derer die Individuen handeln und die durch ihr Handeln möglicherweise unbeabsichtigt erzeugt werden. Was der Betriebswirtschaftslehre völlig selbstverständlich ist, nämlich die Tatsache sozialer Ordnung, ist für die Arbeits- und Industriosozio­logie (und für jede andere Soziologie auch) gerade der zu erklärende Sachverhalt.

Zweitens ist die Arbeits- und Industriosozio­logie eine Wissen­schaft, die sich der **Fremdbeschreibung** verpflichtet fühlt, während für die Betriebswirtschaftslehre eine Selbstbeschreibung typisch ist (vgl. zu dieser Unterscheidung Kühl 2003). Letztere hat zu ihrem Gegenstandsbereich einen affirmativen Bezug; sie fragt danach, was in der Wirtschaft als relevant angesehen wird und versucht Lösungen in Form von Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die Arbeits- und Industriosozio­logie hingegen zeichnet sich durch den »fremden Blick« aus; unabhängig von Versuchen, Lösungen für Probleme in ihrem Untersuchungsfeld zu entwickeln, geht es in erster Linie um den kritisch-diagnostischen Blick, der auf Basis wissenschaftsimma­ner Kriterien eher aus der Retrospektive eine Analyse auch der nicht-intendierten Folgen einer Transformation von Arbeitskraft in

Arbeit anstrebt. Deswegen ist die Arbeits- und Industriesoziologie im Unterschied zur Betriebswirtschaftslehre keine »praktische« Wissenschaft⁴, die Rezepturen zur Verfügung stellen könnte. Sie ist damit freilich auch keine »unpraktische« Wissenschaft; doch ihre Stärke liegt in der Diagnose. Industriesoziologen »können« es nicht besser als Betriebspraktiker, aber sie können dem Betriebspraktiker die Voraussetzungen und die Folgen seines Tuns erklären.

Diese Einschränkung gilt nicht nur für die Arbeits- und Industriesoziologie, sondern für die Soziologie insgesamt und somit auch für alle anderen »Bindestrich-Soziologien«; die Familien der Familiensoziologen beispielsweise sind vermutlich ebenso häufig von Scheidungen betroffen wie die Familien der Nicht-Familiensoziologen. Doch ist dies keine Schwäche, sondern eine Stärke; denn gerade der »fremde Blick«, die Nicht-Verpflichtetheit gegenüber dem Untersuchungsfeld ermöglicht Analysen, die bei einer Selbstbeschreibung kaum möglich wären.

Orientierungsfragen:

1. Worin besteht das Transformationsproblem und weswegen ist es zentral für die Arbeits- und Industriesoziologie?
 2. Warum konnte die Industriesoziologie früher als Teil der allgemeinen Soziologie gelten und heute nicht mehr?
 3. Warum ist die Arbeitsgesellschaft nicht am Ende?
 4. Was unterscheidet die Arbeits- und Industriesoziologie von anderen Wissenschaften wie beispielsweise der Betriebswirtschaftslehre, die sich ebenfalls mit Problemen der Erwerbstätigkeit befassen?
 5. Welche Bedeutung hat Erwerbsarbeit in der modernen Gesellschaft?
-

⁴ Was freilich nicht ausschließt, dass auch Industriesoziologen als Berater tätig sind; vgl. dazu Kap. 9.5.

3. Das »scientific management« von Taylor: eine Leitlinie der Rationalisierung und ihre Kritik

Arbeiter »bummeln« – das war die Beobachtung von Fredrick Winslow Taylor, einem Ingenieur in einem Stahlwerk der nordamerikanischen Bethlehem Steel Company zu Beginn des zwanzigsten Jahrhunderts. Dieses »Bummeln« war möglich, weil allein Arbeiter über das erforderliche Erfahrungswissen, die »Faustregeln« verfügten, die zur Erledigung der jeweiligen Arbeitsaufgabe erforderlich waren. Das »stillschweigende oder offene Übereinkommen der Arbeiter, sich um die Arbeit zu drücken, das heißt absichtlich so langsam zu arbeiten, dass ja nicht eine wirklich ehrliche Arbeitsleistung zustande kommt« (Taylor 1913: 12), war Taylor nicht nur persönlich ein Ärgernis – er muss wohl ein recht penibler Zeitgenosse gewesen sein –, es handelte sich auch um ungenutzte Produktivitätsressourcen. Um dem abzuhelpfen, entwickelte Taylor ein System der wissenschaftlichen Betriebsführung (»scientific management«), das darin bestand, aus den Naturwissenschaften bekannte Methoden auf die Analyse des Arbeitsprozesses zu übertragen. Jedes Detail des Arbeitsprozesses soll durch **Experiment** und **Beobachtung** analysiert und mit Hilfe von Zeit- und Bewegungsstudien optimal zu einem Ganzen zusammengefügt werden, wobei dies auch eine Festschreibung von Pausen enthält, mit denen eine vorzeitige Ermüdung verhindert werden soll. Die auf diese Weise ermittelten Arbeitsabläufe werden den Arbeitern verbindlich vorgeschrieben, so dass sie zu einem bloßen Ausführungsorgan in einem effizient organisierten Produktionsprozess werden; sie sollen ihre oft auf wenige Handgriffe reduzierte Arbeit in der ihnen vorgeschriebenen Art und Weise erledigen und sich um anderes nicht kümmern. Die Transformationsproblematik sollte also durch rigide Vorschriften, durch Zwang und Kontrolle sowie durch eine Arbeits-