

Thomas Wagner

Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf Formen der Partizipation

Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Automobilindustrie

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 1997 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783832409524

Thomas Wagner

Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf Formen der Partizipation

Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Automobilindustrie

Thomas Wagner

Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf Formen der Partizipation

*Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik
Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der
Automobilindustrie*

**Diplomarbeit
an der Universität Konstanz
Dezember 1997 Abgabe**



Diplomarbeiten Agentur
Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke
und Guido Meyer GbR

Hermannstal 119 k
22119 Hamburg

agentur@diplom.de
www.diplom.de

ID 952

Wagner, Thomas: Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf Formen der Partizipation: Ein Vergleich zwischen den USA und der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung der Automobilindustrie / Thomas Wagner - Hamburg: Diplomarbeiten Agentur, 1998
Zugl.: Konstanz, Universität, Diplom, 1997

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, daß solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeiner Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey, Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke & Guido Meyer GbR
Diplomarbeiten Agentur, <http://www.diplom.de>, Hamburg
Printed in Germany



Diplomarbeiten Agentur

Wissensquellen gewinnbringend nutzen

Qualität, Praxisrelevanz und Aktualität zeichnen unsere Studien aus. Wir bieten Ihnen im Auftrag unserer Autorinnen und Autoren Wirtschaftsstudien und wissenschaftliche Abschlussarbeiten – Dissertationen, Diplomarbeiten, Magisterarbeiten, Staatsexamensarbeiten und Studienarbeiten zum Kauf. Sie wurden an deutschen Universitäten, Fachhochschulen, Akademien oder vergleichbaren Institutionen der Europäischen Union geschrieben. Der Notendurchschnitt liegt bei 1,5.

Wettbewerbsvorteile verschaffen – Vergleichen Sie den Preis unserer Studien mit den Honoraren externer Berater. Um dieses Wissen selbst zusammenzutragen, müssten Sie viel Zeit und Geld aufbringen.

<http://www.diplom.de> bietet Ihnen unser vollständiges Lieferprogramm mit mehreren tausend Studien im Internet. Neben dem Online-Katalog und der Online-Suchmaschine für Ihre Recherche steht Ihnen auch eine Online-Bestellfunktion zur Verfügung. Inhaltliche Zusammenfassungen und Inhaltsverzeichnisse zu jeder Studie sind im Internet einsehbar.

Individueller Service – Gerne senden wir Ihnen auch unseren Papierkatalog zu. Bitte fordern Sie Ihr individuelles Exemplar bei uns an. Für Fragen, Anregungen und individuelle Anfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit

Ihr Team der *Diplomarbeiten Agentur*

Dipl. Kfm. Dipl. Hdl. Björn Bedey –
Dipl. Wi.-Ing. Martin Haschke —
und Guido Meyer GbR —————

Hermannstal 119 k —————
22119 Hamburg —————

Fon: 040 / 655 99 20 —————
Fax: 040 / 655 99 222 —————

agentur@diplom.de —————
www.diplom.de —————

Gliederung

- 1. Einführung und Problemstellung**
- 2. Theoretischer Rahmen**
- 3. Rahmenbedingungen in der wirtschaftlichen Entwicklung und den industriellen Beziehungen**
- 4. Veränderungen in der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen der Partizipation**
- 5. Wechselwirkungen zwischen den neuen Formen der Arbeitsorganisation und den höheren Ebenen der Partizipation**
- 6. Betriebliche Vergleichsuntersuchung: Mercedes-Benz Rastatt und GM Saturn**
- 7. Schlußfolgerungen**

Inhalt

Gliederung	ii
Inhalt	iii
Abkürzungsverzeichnis	v
Abkürzungsverzeichnis von Literaturangaben	viii
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	x
1. Einführung und Problemstellung	1
1.1. Vorbemerkungen	1
1.2. Zielsetzung und Fragestellungen der Arbeit	2
1.3. Komparative Forschung und Methodik der Arbeit	5
2. Theoretischer Rahmen	7
2.1. Mikrotheorien der Arbeitsstrukturierung	7
2.1.1. Theorien der Massenproduktion	7
2.1.2. Humanisierungstheorien	9
2.1.3. Ohnismus und Lean Production	11
2.1.4. Zusammenführung und konzeptioneller Rahmen	14
2.2. Makrotheorien der industriellen Beziehungen	15
3. Rahmenbedingungen in der wirtschaftlichen Entwicklung und den industriellen Beziehungen	18
3.1. Ökonomische Rahmenbedingungen in der Automobilindustrie	18
3.1.1. Marktentwicklungen	18
3.1.2. Beschäftigungsentwicklungen	19
3.2. Grundzüge der Arbeitsbeziehungen und Partizipation	21
3.2.1. Akteure der Arbeitsbeziehungen	21
3.2.2. Regulierung und gesetzlicher Rahmen	24
3.2.3. Systeme der Tarifverhandlungen	25
3.2.4. Betriebliche Partizipation	28
3.3. Problemfelder und Entwicklungstendenzen	30
3.3.1. Dezentralisierung von Tarif- und Mitbestimmungspolitik	30
3.3.2. „Union Decline“ und Arbeitsbeziehungen im gewerkschaftsfreien Sektor	33
3.3.3. Transformation von „Industrial Relations“ und Partizipation	35
4. Veränderungen in der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen der Partizipation	38
4.1. Konzepte und Strategien zur Arbeitsorganisation	38
4.1.1. Nationale Entwicklungslinien	38
4.1.2. Konzernstrategien	40

4.2. Verbreitung gruppengestützter Arbeitsorganisationen	43
4.3. Einfluß von japanischen Produktionskonzepten	46
4.3.1. Rahmenbedingungen der Transplantation japanischer Produktionskonzepte	47
4.3.2. Ausgestaltung der Arbeitsorganisation	49
4.4. Zwischenfazit I	52
4.5. Partizipationsrelevante Konsequenzen für die Arbeitsplatzebene	54
4.5.1. Produktionstechnologie und Arbeitsorganisation	54
4.5.2. Autonomiespielraum und Selbstorganisation.....	56
4.5.3. Arbeitsaufgaben: Rotation und Integration	62
4.5.4. Qualifikation und Qualifizierung	67
4.5.5. Humanisierungsaspekte	71
4.5.6. Bewertung der neuen Arbeitsstrukturen aus Sicht der Arbeitnehmer.....	75
4.6. Zwischenfazit II	77
5. Wechselwirkungen zwischen den neuen Formen der Arbeitsorganisation und den höheren Ebenen der Partizipation	79
5.1. Wandlungsdruck auf die Institutionen und Regelungen der Mitbestimmung	79
5.1.1. Mitbestimmungsrechtliche Bewertung der neuen Arbeitsstrukturen	79
5.1.2. Auswirkungen auf die traditionellen Regelungsformen im Betrieb	82
5.2. Gestaltung der neuen Arbeitsformen	85
5.2.1. Gewerkschaftliche Gestaltungskonzepte	85
5.2.2. Gestaltungskonzepte und Einflußmöglichkeiten auf der Betriebsebene	89
5.3. Implikationen für Institutionen und Akteure der kollektiven Partizipation	93
5.3.1. Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung	93
5.3.2. Konfliktlinien auf der Betriebsebene	99
5.3.3. Konfliktlinien zwischen der betrieblichen und überbetrieblichen Repräsentationsebene.....	103
5.3.4. Konsequenzen für die Gewerkschaftspolitik.....	106
5.4. Zwischenfazit III	108
6. Betriebliche Vergleichsuntersuchung: Mercedes-Benz Rastatt und GM Saturn	110
6.1. Rahmenbedingungen	110
6.2. Produktions- und Arbeitsorganisation	112
6.3. Betriebliche Mitbestimmung und Co-Management	117
6.4. Zwischenfazit IV	120
7. Schlußfolgerungen	121
7.1. Zusammenfassung und Diskussion der Untersuchungsergebnisse	121
7.2. Divergenz oder Konvergenz?.....	124
Literaturverzeichnis	127
Verzeichnis der Zeitschriften	162

Appendizes

1. Variablen der Arbeitsorganisation im Vergleich zwischen Japan, Nord Amerika und Europa (zweite Runde der International Assembly Plant Study im Jahre 1993)	165
2. Variablen der Arbeitsorganisation im Vergleich zwischen Japan, Europa und USA: Matched Sample der Runde 1 (1989) vs. Runde 2 (1993) der International Assembly Plant Study	166
3. Zusammenfassung von Merkmalen der Montagewerke im internationalen Vergleich, Großserienhersteller (1989)	167
4. Ökonomische Daten zur Metall- und Automobilindustrie	168
5. Memorandum of Agreement between Saturn Corporation and UAW	170
6. Rahmenbetriebsvereinbarung Gruppenarbeit in der Mercedes-Benz AG	182

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
ACTWU	Amalgamed Clothing and Textile Workers Union
AFL-CIO	American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations
AN	Arbeitnehmer
Aufl.	Auflage
AW	Arbeitswert
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der deutschen Industrie
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BR	Betriebsrat
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BV	Betriebsvereinbarung
bzw.	beziehungsweise
CAW	Canadian Auto Workers
CIM	Computer Integrated Manufacturing
CNC	Computergestützte numerische Steuerung
CPP	Capability Progression Pay
d.h.	das heißt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DM	Deutsche Mark
Ed(s).	Editor(s)
EI	Employee Involvement
EPOC	Employee direct Participation in Organizational Change
et al.	et altera
etc.	et cetera
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
e.V.	eingetragener Verein
FAST	Forecasting and Assessment in Science and Technology
FTS	Fahrerloses Transportsystem
GERPISA	Groupe d'Études et de Recherche Permanent sur l'Industrie et les Salariés de l'Automobile
GM	General Motors Corporation
HBS	Hans Böckler Stiftung
HBiS	Harvard Business School
HdA	Humanisierung des Arbeitslebens
HIWP	High Involvement Work Practice
HPWP	High Performance Work Practice
HPWS	High Performance Work System
HRM	Human Resource Management
IAT	Institut Arbeit und Technik
IE	Industrial Engineering
IGM	Industriegewerkschaft Metall
i.G.z.	im Gegensatz zu
IIVG	Internationales Institut für vergleichende Gesellschaftsforschung
inkl.	inklusive

i.S.d.	im Sinne des
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
IILS	International Institute for Labor Studies
ILO	International Labour Organization
IMF	International Metalworkers' Federation
IMVP	International Motor Vehicle Program
IR	Industrial Relations (industrielle Beziehungen bzw. Arbeitsbeziehungen)
IRRA	Industrial Relations Research Association
ISO	Institute for Study of Labor Relations
Jap.	Japan
Jg.	Jahrgang
JIT	Just In Time
Kap.	Kapitel
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozeß
LP	Lean Production
MAC	Manufacturing Action Committee
MB	Mercedes-Benz
Mill.	Millionen
MOA	Modern Operating Agreement
MIT	Massachusetts Institute of Technology
Mrd.	Milliarden
NBER	National Bureau of Economic Research
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
MTM	Methods-Time-Measurement
NUMMI	New United Motors Manufacturing Inc.
N.A.	Nord Amerika
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
o.g.	oben genannte(r)
p.	page
pp.	pages
PATCO	Professional Air Traffic Controller Organization
PKW	Personenkraftwagen
POA	Progressive Operating Agreement
QC	Quality Circle (Qualitätszirkel)
QWL	Quality of Work Life
S.	Seite
SAC	Strategic Action Committee
SCT	Strategic Choice Theory
SE	Simultaneous Engineering
Sec.	Section
sfs	Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut
SOFI	Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
SPC	Statistical Process Control (Statistische Prozeßkontrolle)
STS	Soziotechnischer Systemansatz
Tab.	Tabelle
TAG	teilautonome Arbeitsgruppe
TDM	Tausend Deutsche Mark
UAW	United Automobile, Aerospace, and Agricultural Implement Workers of America
U.S.(A)	United States (of America)
u.a.	und andere

u.U.	unter Umständen
v.a.	vor allem
VDA	Verband der Automobilindustrie
vgl.	vergleiche
VW	Volkswagen
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

Abkürzungsverzeichnis von Literaturangaben

aA	angewandte Arbeitswissenschaft
AIR	Advances in Industrial Relations
AMR	Academy of Management Review
AP	Automobil-Produktion
APBR	Asia Pacific Business Review
APoZ	Aus Politik und Zeitgeschichte
ASR	American Sociological Review
AULR	The American University Law Review
BfdiPo	Blätter für deutsche und internationale Politik
BJIR	British Journal of Industrial Relations
BPEA	Brookings Papers on Economic Activity
CMR	California Management Review
CJoWB	Columbia Journal of World Business
EID	Economic and Industrial Democracy
EIRR	European Industrial Relations Review
ERRI	Employee Responsibilities and Rights Journal
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte
HBR	Harvard Business Review
HR	Human Relations
IB	Industrielle Beziehungen
ILR	International Labor Review
ILRR	Industrial and Labor Relations Review
IntJCompLIR	International Journal of Comparative Law and Industrial Relations
IR	Industrial Relations
IRJ	Industrial Relations Journal
JoAPR	Journal of the American Planning Association
JoLR	Journal of Labor Research
JoOB	Journal of Occupational Behaviour
LSJ	Labor Studies Journal
PVS	Politische Vierteljahresschrift
SF	Sozialer Fortschritt
SMR	Sloan Management Review
SOFIM	SOFI-Mitteilungen
SZ	Süddeutsche Zeitung
WES	Work, Employment and Society
W&O	Work and Occupations
WSIM	WSI Mitteilungen
ZWS	Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1.1	Beschäftigungs- und Umsatzstruktur im verarbeitenden Gewerbe (1994)	3
Tabelle 3.1	Gewerkschaftliche Organisations- und tarifvertragliche Deckungsgrade (Gesamtwirtschaft)	33a
Tabelle 3.2	Gewerkschaftliche Organisations- und tarifvertragliche Deckungsgrade (herstellendes Gewerbe)	33a
Tabelle 4.1	Arbeitsorganisation in Montagefabriken der Automobilindustrie	45
Tabelle 4.2	Japanische Automobilfabriken in den USA (Transplants)	47a
Tabelle 4.3	Belastungsbereiche neuer Produktions- und Arbeitssysteme	72
Tabelle 4.4	Partizipationsrelevante Dimensionen der Arbeitsorganisation	78a
Tabelle 5.1	Gestaltungshinweise für qualifizierte Gruppenarbeit der IG Metall	88a
Tabelle 6.1	Saturn's Organizing Principles	110a
Abbildung 1.1	Rahmenkonzept der Untersuchung	4
Abbildung 2.1	Leistungsmerkmale in der internationalen Automobilindustrie	11
Abbildung 2.2	Modell der Arbeits- und Produktionsorganisation in Montagewerkstätten	15a
Abbildung 2.3	General Framework for Analyzing Industrial Relations Issues	15a
Abbildung 3.1	Weltautomobilproduktion (PKW)	18a
Abbildung 3.2	Produktion von Kraftfahrzeugen 1984-1996	18a
Abbildung 3.3	Produktion von Kraftfahrzeugen in den USA nach Herstellern	18b
Abbildung 3.4	Neuzulassungen von PKW (USA - Deutschland)	18b
Abbildung 3.5	Beschäftigungsentwicklung (Metallindustrie - Automobilindustrie)	20a
Abbildung 3.6	Produktions- und Beschäftigungsentwicklung im Vergleich	20a
Abbildung 3.7	Produktion, Produktivität, Beschäftigung in der Metallindustrie.....	20b
Abbildung 3.8	Veränderung der gewerkschaftlichen Organisationsgrade in der Gesamtwirtschaft	33a
Abbildung 6.2	Organisationsebenen und Partizipationsstrukturen von GM-Saturn	117a

1. Einführung und Problemstellung

1.1. Vorbemerkungen

Unter dem Druck von Rezession und Strukturproblemen haben Restrukturierungsbemühungen in Unternehmen weltweit seit Ende der 80er Jahre an Dynamik gewonnen. Nachdem sich die Hoffnungen technologiegestützter Rationalisierungsansätze nicht realisiert hatten, rückten infolge der japanischen Produktions- und Markterfolge neue Managementkonzepte in den Mittelpunkt des Interesses, welche die optimale Organisation menschlicher Arbeit als maßgebliche Erfolgsvariable entdeckten. Fragen der Arbeitsorganisation gewannen spätestens seit der einflußreichen MIT-Automobilstudie¹ im Rahmen des internationalen IMVP-Programms besonders in der Automobilindustrie weltweit an Aufmerksamkeit und erfuhren mit veränderten Zielsetzungen ein Wiederaufleben der früheren Ansätze aus den 70er Jahren. In eindrucksvoller Weise legten die Forschungsergebnisse die organisatorischen Rückstände der amerikanischen und europäischen Automobilhersteller im Vergleich zu den japanischen Mitbewerbern offen und lösten eine heftig geführte Debatte sowohl unter den Herstellern als auch unter den arbeitspolitischen Akteuren aus. Der „Triumph des Lean Production Systems“² schien damit nach dem Übergang von handwerklichen zu tayloristischen Arbeitsstrukturen in den zwanziger Jahren eine zweite Transformation des Produktionsparadigmas einzuleiten, welche erneut ihren Anfang in der Automobilbranche nahm.³ Fraglich ist allerdings, ob es sich tatsächlich um ein völlig neues Konzept handelt oder nicht vielmehr aus den Bausteinen fordistischer und sozio-technischer Ansätze eine hybride Organisationsform erwachsen ist oder nicht gar eine schleichende Re-Taylorisierung erfolgt. Dose et al.⁴ wiesen im Rahmen ihrer Analyse der japanischen Automobilindustrie bereits vor über zehn Jahren auf die taylorisierenden Effekte des „Toyotismus“ hin und konstatierten sogar die Potenzierung fordistischer Organisationsprinzipien bei weitgehend uneingeschränkter Managementmacht. Allerdings ist der Transformationsprozeß weder abgeschlossen noch wird bei einer sich eher beschleunigenden Dynamik ein homogenes Muster verfolgt, so daß eindeutige und empirisch allgemeingültige Aussagen bisher nur eingeschränkt möglich sind.

Die paradigmatischen Veränderungen in der Arbeitsorganisation implizieren neben ihren rein strukturellen Auswirkungen ebenso Veränderungen auf verschiedenen Ebenen der Arbeitsbeziehungen. Strategische wie operative Dezentralisierungstendenzen führen zur Erosion tradi-

¹ Womack, J.P. et al. (1991). *The Machine that Changed the World*. New York.

² Krafcik, J.F. (1988). *Triumph of the Lean Production System*. In: SMR, Vol. 30, No. 1, pp. 41-52.

³ Mittlerweile diffundierten die Ideen von Lean-Management und Lean Production in viele andere Branchen. Zur Reorganisation im Bereich der Bankdienstleistungen vgl. Sperling, H.J. (1997) *Restrukturierung von Unternehmens- und Arbeitsorganisation - eine Zwischenbilanz*. Marburg, S. 42-66.

⁴ Dohse, K. et al. (1985). *From 'Fordism' to 'Toyotism'? The Social Organization of the Labor Process in the Japanese Automobile Industry*. In: Politics and Society, Vol. 14, Nr. 2, pp. 115-146.

tioneller Regelungsformen und Partizipationspraktiken. Nachdem im US-amerikanischen Kontext die Debatte um neue Managementpraktiken und die „Transformation der industriellen Beziehungen“⁵ vergleichsweise früh einsetzte, erfährt in Deutschland die Diskussion um eine Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen im Rahmen der Erosion von Flächentarifverträgen und der dezentralen Arbeitsorganisationen erst in den letzten Jahren eine besondere Brisanz. Zusammen mit den Arbeitsstrukturen sind ebenfalls die traditionellen Partizipationsmuster unter Veränderungsdruck geraten, was sich in einer Aufwertung der Arbeitsplatzebene ausdrückt. Dieser Druck ist aufgrund der verschärften Wettbewerbssituation bei zeitlichen Verzögerungen diesseits und jenseits des Atlantiks gleichermaßen zu spüren. Er wird aber im Rahmen der jeweiligen nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen unterschiedlich in neue Strukturen und Handlungen umgesetzt.

1.2. Zielsetzung und Fragestellungen der Arbeit

Diese Diplomarbeit wird die Fragen der Arbeitsorganisation in der Automobilindustrie als komparative Studie zwischen den Vereinigten Staaten von Amerika und der Bundesrepublik Deutschland untersuchen. Damit wird der Fokus auf die zwei nationalen Hauptvertreter der Produktionszentren in Nordamerika und Europa gelenkt, welche durch die MIT-Studie besonders kritisiert wurden. Folglich erscheint ein Vergleich beider Untersuchungsländer sinnvoll, zumal es sich um zwei besonders unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen handelt, an welchen sich die manifestierten Reaktionen innerhalb der Systeme gut kontrastieren lassen. Im Rahmen einer idealtypischen Klassifizierung lassen sich die USA als pluralistisches System der Arbeitsbeziehungen einordnen während die BRD eher für die korporatistische Variante steht.⁶ Daraus ergeben sich unterschiedliche Problemlösungsstrategien, die von verschiedenen Akteurskonstellationen generiert werden und daher abweichende Resultate bei Arbeitsorganisation und Partizipationsmustern ermöglichen.

Die Automobilindustrie bietet sich aufgrund zwei hervorstechender Merkmale als geeignete Untersuchungsbranche an: Zum einen manifestieren sich die durch Lean Production induzierten Restrukturierungsmaßnahmen besonders einschneidend im Produktionsbereich der Automobilunternehmen, wo das Potential zur Eliminierung nicht wertschöpfender Arbeit besonders groß ist und die Produktivitätsüberlegenheit der japanischen Hersteller noch einen weitreichenden Rationalisierungsspielraum für die westlichen Hersteller offenbaren. Zum anderen ist die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Automobilindustrie trotz der zunehmenden Tertiarisierung der Wirtschaft in beiden Ländern besonders groß und wird durch ihre Pilotfunktion für andere

⁵ Kochan, T.A. et al. (1994). *The Transformation of American Industrial Relations*. 2nd ed.. Ithaca/ London

⁶ In Anlehnung an: Strecek, W. (1984). *Industrial Relations in West Germany. A Case Study in the Car Industry*. London. S. 137.

Branchen sogar noch vergrößert (siehe Tabelle.1.1). So bestreitet die deutsche Automobilindustrie ein Sechstel des Gesamtexports, und jeder siebte Beschäftigte (ca. 5 Mill.) hängt direkt oder indirekt von dieser Branche ab.⁷

Tabelle 1.1: Beschäftigungs- und Umsatzstruktur im verarbeitenden Gewerbe (1994)

Beschäftigungsstruktur (in 1000)	BRD		USA	
Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe	6165		16700	
Beschäftigte in der Automobilindustrie	682		1234	
<i>Anteil am verarbeitenden Gewerbe (in%)</i>		11,1		7,4
Beschäftigte in der Automobilherstellung	469		552	
<i>Anteil am verarbeitenden Gewerbe (in%)</i>		7,6		3,3
Umsatzstruktur (in Mrd. DM)				
Umsatz im verarbeitenden Gewerbe	1663		5331	
Umsatz in der Automobilindustrie	239		582	
<i>Anteil am verarbeitenden Gewerbe</i>		12,9		10,9
Umsatz in der Automobilherstellung	189		390	
<i>Anteil am verarbeitenden Gewerbe</i>		10,2		7,3
Umsatz je Beschäftigten (in TDM)				
Verarbeitendes Gewerbe	302		318	
Automobilindustrie (gesamt)	352		471	
Automobilproduktion	403		706	

Quelle: VDA (1996). International Auto Statistics. Frankfurt a.M.: VDA, S. 378-386

Meine Untersuchungen sollen sich primär auf die Produktionsarbeit der Automobilindustrie konzentrieren, da in diesem Bereich bisher die größte Restrukturierungsdynamik zu beobachten war. Zur Untermauerung der Argumentation bzw. im Falle mangelnder empirischer Forschung werden auch Erkenntnisse aus anderen Wirtschaftssektoren in Ansätzen Eingang in die Arbeit finden.

Der innovative Charakter dieser Diplomarbeit liegt besonders in der *komparativen* Betrachtung der Wechselwirkungen zwischen neuen Formen der Arbeitsorganisation und den verschiedenen Schichten der Arbeitnehmerpartizipation. Dieser Aspekt ist bisher nur unzureichend untersucht worden. So ist die MIT-Studie⁸ mittlerweile wegen ihrer Ignoranz gegenüber den arbeitspolitischen Konsequenzen und der undifferenzierten Sichtweise von Gruppenarbeit einer starken Kritik ausgesetzt. Die dagegen weniger missionarische Automobilstudie des WZB verglich primär die neuen Produktions- und Arbeitsstrukturen von multinationalen Automobilkonzernen und behandelte partizipationspolitische Konsequenzen nur rudimentär.⁹ Genau in diese Forschungslücke soll die vorliegende Arbeit stoßen.

⁷ Schumann, M. (1997). *Die deutsche Automobilindustrie im Umbruch*. Arbeitspapier zur 'Internationalen Autokonferenz' am 12. März in Seoul/Korea. Göttingen: SOFI, S. 8.

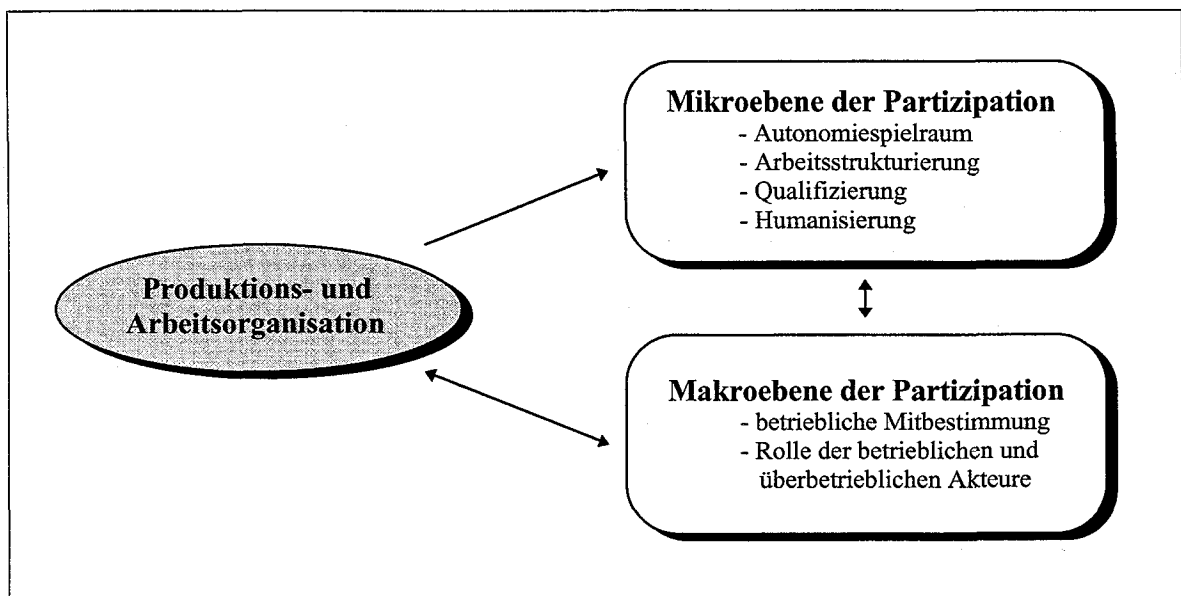
⁸ Womack et al. (1991), a.a.O.; Arbeitspolitische Überlegungen waren noch Inhalt der Vorläuferstudie: Altshuler, A. et al. (1984). *The Future of the Automobile. The Report of MIT's International Automobile Program*. Cambridge, MA, S. 199-222.

⁹ Jürgens, U. et al. (1993). *Breaking from Taylorism: Changing the Automobile Industry*. Cambridge; deutsche Ausgabe: Vgl. Jürgens, U. et al. (1989). *Moderne Zeiten in der Automobilfabrik: Strategien der Produktionsmodernisierung im Länder- und Konzernvergleich*. Berlin.

Als zentrales Problemfeld der Untersuchung werden die partizipationsrelevanten Auswirkungen der neuen Produktions- und Arbeitsstrukturen komparativ untersucht. Zwei zentrale **Fragestellungen** stehen dabei im Vordergrund:

1. Welche quantitativen und qualitativen Unterschiede zeigen die neuen Formen der Arbeitsorganisation zwischen den beiden Untersuchungsländern?
2. Welche Auswirkungen haben die Umstrukturierungen hin zu gruppenorientierten Formen der Arbeitsorganisation auf die *Partizipationsmuster am Arbeitsplatz*? Welche Veränderungen ergeben sich für *Autonomiegrad, Arbeitsinhalte, Qualifikation und Humanisierung*? Damit erfaßt die Fragestellung neben dem machtpolitischen auch einen arbeitsinhaltlichen und humanisierungspolitischen Aspekt.
3. Welche Wechselwirkungen bestehen einerseits zwischen den Veränderungen in der Arbeitsorganisation und andererseits den etablierten *Institutionen der Partizipation und deren Akteure*?

Abbildung 1.1: Rahmenkonzept der Untersuchung



In der Analyse wird ein Zusammenhang der Ebenen hergestellt, wobei folgende **Hypothesen** die Untersuchung begleiten:

1. Wegen der fehlenden Institutionalisierung betrieblicher Mitbestimmung in den USA ist anzunehmen, daß die Formen der Arbeitsorganisation und Partizipation in der amerikanischen Automobilindustrie stärker variieren als zwischen deutschen Betrieben.
2. Gruppenarbeit in deutschen Betrieben entspricht aufgrund des größeren Einflusses von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen eher dem Ideal 'strukturentwickelnder' Gruppenarbeit.

3. Die neuen dezentralen Formen der Arbeitsorganisation führen in den USA in einem stärkeren Ausmaß zur Erosion traditioneller Formen der Partizipation und der Rolle ihrer Akteure. Diese Annahme könnte sich aus dem höheren Veränderungsdruck infolge der größeren Rigidität innerbetrieblicher Arbeitsregulierung und der institutionellen Schwäche von Arbeitnehmervertretungen erklären.
4. Trotz ähnlicher Veränderungen der Produktionsmodelle entwickelt sich kein konvergierendes Modell der Arbeitsorganisation und Partizipation. Daraus ableitend ist anzunehmen, daß sowohl Formen als auch Grad der Partizipation in beiden Ländern weiterhin differieren.

1.3. Komparative Forschung und Methodik der Arbeit

Die vorliegende Arbeit verfolgt in ihrem Untersuchungsansatz das Konzept des *comparative industrial relations*¹⁰. Infolge der Internationalisierung nationaler Ökonomien ergibt sich neben dem steigenden Leistungswettbewerb auch ein zunehmender Wettstreit der Systeme. Komparativen Studien kommen damit im Rahmen von *benchmarking* und *best practice*-Betrachtungen sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch bei den im Wettbewerb stehenden Akteuren eine wachsende Aufmerksamkeit zuteil. Vor allem lassen sich aber durch die Untersuchung anderer Gesellschaften bessere Einsichten in die Institutionen und Praktiken des eigenen Landes gewinnen.¹¹ Festgefügte Institutionen und Traditionen relativieren sich in einem neuen Licht und verdeutlichen zugleich die Vielfalt verschiedener Lösungsansätze, die wiederum im Rahmen politischer Reformen zur Veränderung der eigenen nationalen Arbeitsbeziehungen führen können. Verschiedene Autoren weisen jedoch auf die Schwierigkeiten und Gefahren eines direkten Institutionentransfers hin und sprechen sich dagegen für systemkonforme Modifikationen und sukzessive Lernprozesse aus.¹² Eine weitere Schwierigkeit komparativer Studien betrifft die Auswahl der Untersuchungsländer. Empfohlen wird der Vergleich von Ländern mit ähnlichen ökonomischen, politischen und sozialen Merkmalen, damit sich die Variationsquellen bei Konstanz der unabhängigen Variablen eindeutiger zuordnen lassen¹³. Wie die folgende Analyse noch aufzeigen wird, bestehen trotz zahlreicher Unterschiede eine Reihe von Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Untersuchungsländern, wovon besonders der Wettbewerbsdruck und die Bedeutung der Automobilindustrie hervorzuheben sind. Die Fokussierung auf den Automobilssektor erleichtert außerdem die Beobachtung der Doppelvariation von „Industrie-“ und „Landeseffekten“¹⁴ und verhindert gleichzeitig, daß sich die Ergebnisse durch

¹⁰ „... 'comparative' industrial relations is a systematic method of investigation relating to two or more countries which has analytic rather than descriptive implications.“: Bean, R. (1994). *Comparative Industrial Relations. An Introduction to Cross-National Perspectives*. 2nd ed. London/New York, p. 14.

¹¹ Bamber, G./Lansbury, R.D. (1993). *Studying International Comparative Industrial Relations*. In: Bamber, G./Lansbury, R.D. (Eds.) *International and Comparative Industrial Relations. A Study of Industrialized Market Economies*. 2nd ed. London/New York, p. 2.

¹² Bean, R. (1994), a.a.O., pp. 5-7; Bamber, G. et al. (1993), a.a.O., p.3.

¹³ Bamber, G. et al. (1993), a.a.O., p. 4.

¹⁴ Bean, R. (1994), a.a.O., p. 14.

nationale Unterschiede in den Wirtschaftsstrukturen verfälschen. Im Gegensatz zu den komparativen Makrostudien auf der nationalen Ebene wurde die Arbeitsplatzebene in Mikrostudien bisher nur relativ schwach untersucht. Dieses Defizit wird die vorliegende Arbeit aufgreifen und eine Verbindung zwischen der Arbeitsplatz-, Betriebs- und Branchenebene herstellen.

In methodischer Hinsicht wird sich die Arbeit auf die Analyse von Sekundärempirie sowie von publizierter und „grauer“ Literatur konzentrieren. Darüber hinaus führte der Autor Gespräche am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, mit einem für den Bereich Arbeitsorganisation zuständigen Managementvertreter der Mercedes-Benz AG in Stuttgart, mit Mitgliedern des Betriebsrats im Monagewerk Rastatt der Mercedes-Benz AG sowie mit einem Vertreter der Vorstandsverwaltung der IG Metall in Frankfurt. Zudem finden Kontakte mit einer Reihe von Automobilforschern in den USA ebenso Eingang in die Arbeit wie Korrespondenzen mit der amerikanischen Automobilgewerkschaft UAW. Diese Expertengespräche erheben aber nicht den Anspruch einer empirisch repräsentativen Systematik sondern dienen zur Untermauerung der Argumentationskette.

Die folgende Arbeit gliedert sich in sechs weitere Abschnitte. Kapitel zwei legt anhand verschiedener Theorien der Arbeitsstrukturierung und Ansätzen der „Industrial Relations“ (IR) das theoretische Grundgerüst der folgenden Analyse. Im dritten Kapitel werden sowohl die ökonomischen Entwicklungen in der Automobilindustrie als auch die arbeitspolitischen Rahmenbedingungen beider Untersuchungsländer verglichen, da das Konzept der Arbeit von einer Interdependenz mit der Arbeitsorganisation ausgeht. Die folgenden beiden Kapitel fokussieren die beiden zentralen Ebenen dieser Untersuchung. Die erste Ebene analysiert die Veränderungen in den Arbeitsstrukturen hin zu gruppengestützten Formen der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf die Arbeitsplätze hinsichtlich Partizipation, Arbeitsinhalten, Qualifikation und Humanisierung. Dagegen werden auf der zweiten Ebene im Kapitel fünf die Wechselwirkungen zwischen den neuen Produktionskonzepten und den höheren Ebenen der Partizipation und deren Akteure untersucht. Die Ergebnisse aus den vorangegangenen empirischen und konzeptionellen Erkenntnissen werden dann im sechsten Kapitel anhand einer direkten betrieblichen Vergleichsuntersuchung verengt und überprüft, indem dem amerikanischen Innovationsbetrieb GM-Saturn das Vorzeigewerk von Mercedes-Benz in Rastatt gegenübergestellt wird. Nach einer Zusammenfassung der Hauptergebnisse im Schlußkapitel werden schließlich die Ergebnisse im Lichte der Hypothesen sowie konvergenz- und divergenztheoretischer Überlegungen bewertet und diskutiert.